

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

Volksgartenstraße 40, 4020 Linz / Austria,

Tel. +43/732/669273, Fax-DW: 2889, E-Mail: isw@isw-linz.at

„Die Corona-Krise in Oberösterreichs Betrieben – Ergebnisse der ISW- Betriebsrätebefragung 2020“

ISW-Forschungsbericht Nr. 76

Matthias Specht-Prebanda

Heinz Stöger

Mit Unterstützung von Denisa Husic

INHALTSVERZEICHNIS

1. Zur Studie	2
2. Corona-Krise und Kurzarbeit	3
3. Betriebliche Mitbestimmung in der Corona-Krise	6
4. Wirtschafts- und Beschäftigungsperspektiven	10
5. Sichtweise der Betriebsräte/-innen auf das Homeoffice	11
6. Resümee: Arbeitnehmer/-innen-Mitbestimmung in der Corona-Krise	16

1. Zur Studie

Arbeitnehmer/-innen in Österreich haben das Recht auf einen Betriebsrat. Laut Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG § 40 Abs 1) ist in Betrieben mit mindestens fünf dauerhaft beschäftigtem Arbeitnehmer/-innen ein Betriebsrat einzurichten. Faktum ist, dass weniger als die Hälfte der Betriebe einen Betriebsrat eingerichtet haben. Auf Basis der AK-Mitglieder in Oberösterreich sind etwa 45 Prozent, also circa 290.000 Personen, in Unternehmen mit Betriebsrat tätig. Der Betriebsrat wurde in der Corona-Krise institutionell gestärkt: Kurzarbeitsvereinbarungen konnten - wenn ein Betriebsrat vorhanden ist - nur mit seiner Zustimmung abgeschlossen werden. Darüber hinaus nahmen Betriebsräte/-innen häufig eine zentrale Rolle im Corona-Krisenmanagement ein, wie die aktuelle ISW-Betriebsrätebefragung 2020 zeigt. Dem Homeoffice stehen die Betriebsratsvorsitzenden Oberösterreichs differenziert gegenüber.

Im Rahmen der ISW-Betriebsrätebefragung 2020 wurden die Erfahrungen der Betriebsräte/-innen mit Themen wie Kurzarbeit oder Homeoffice untersucht und nach den wirtschaftlichen und beschäftigungsbezogenen Perspektiven für das Unternehmen aus Betriebsratsicht gefragt. Die Befragung wurde zwischen 24. November 2020 und 13. Jänner 2021 durchgeführt. 492 Betriebsratsvorsitzende aus oberösterreichischen Betrieben beteiligten sich an der Erhebung, entweder online oder per Papierfragebogen. Nach Branchen betrachtet ordneten sich 30 Prozent der Befragten den Bereichen Metall, Elektro, Fahrzeug- und Maschinenbau zu. 15 Prozent sind im Sozial- und Gesundheitsbereich als Betriebsratsvorsitzende tätig. Weitere, anteilmäßig in der Befragung relevant vertretene Bereiche sind der Baubereich, kombiniert mit Stein-, Holz-, und Glasverarbeitung (11 Prozent), Chemie- und Kunststoffindustrie (9 Prozent) sowie Handel (7 Prozent) und der Banken- und Versicherungsbereich (7 Prozent). Nach der Sozialstruktur betrachtet, gaben 43 Prozent der Befragten an, einem Angestelltenbetriebsrat vorzustehen. 25 Prozent gaben an, Arbeiterbetriebsratsvorsitzende/-r zu sein und 31 Prozent standen einem gemeinsamen Betriebsrat vor. 43 Prozent der Befragten gaben an, in Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten als Betriebsratsvorsitzen-

de/-r tätig zu sein. Weitere 44 Prozent sind in Mittelbetrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten Belegschaftsvertreter/-in. Betriebsratsvorsitzende aus Kleinbetrieben mit höchstens 49 Mitarbeiter/-innen stellen 13 Prozent des Samples dar.

2. Corona-Krise und Kurzarbeit

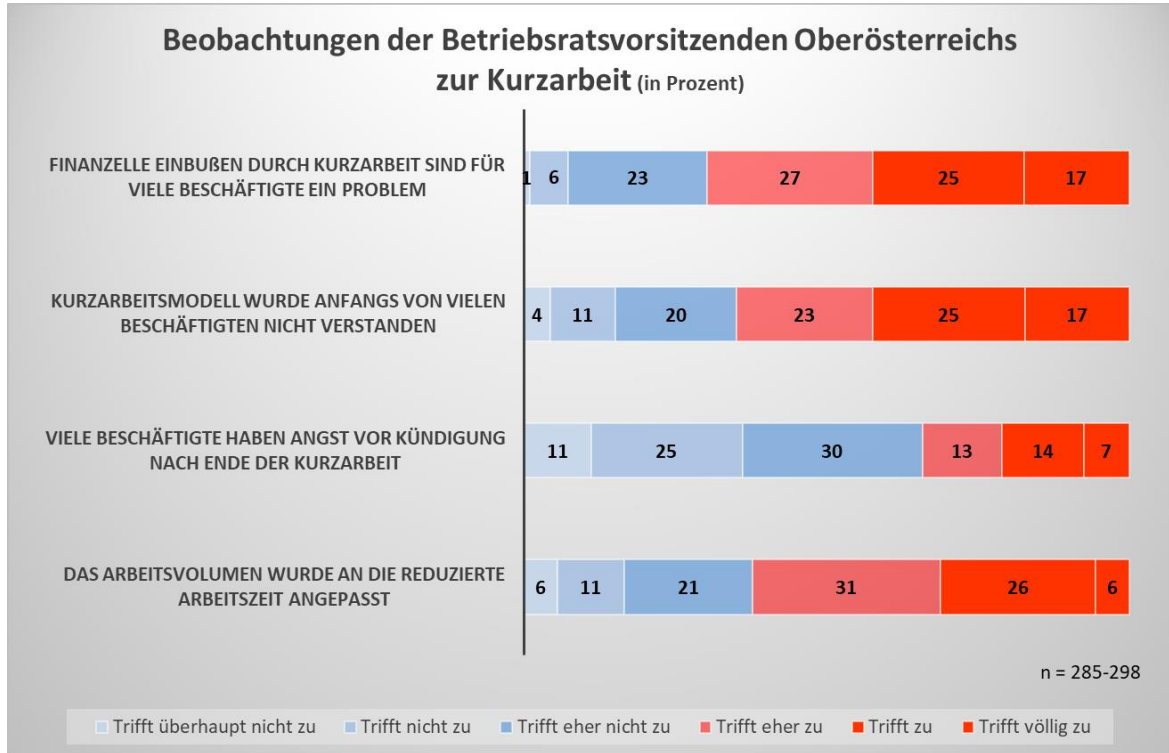
61 Prozent der befragten Betriebsratsvorsitzenden gaben an, dass in ihrem Betrieb das Covid-19-Kurzarbeitsmodell zur Anwendung kam. Bei jenen Betrieben, in denen nicht kurzgearbeitet wurde, gaben fast alle befragten Betriebsratsvorsitzenden (96 Prozent) an, dass dafür keine wirtschaftliche Notwendigkeit bestanden hat. Nur 4 Prozent aus diese Gruppe führten dafür an, dass die Verhandlungen gescheitert sind.

Von den Befragten, die im März 2020 in Kurzarbeit gingen, berichteten nur mehr 42 Prozent von einer Verlängerung der Kurzarbeit im Juni 2020. Auch hier wurde fast ausschließlich die fehlende wirtschaftliche Notwendigkeit als Grund dafür angegeben.

Während der Kurzarbeit wurde die Arbeitszeit im Mittel (Median) um 50 Prozent reduziert, das untere Viertel der Befragten berichtete von einer Arbeitszeitreduktion von höchstens 30 Prozent (1.Quartil), das obere Viertel von einer Reduktion von mindestens 80 Prozent. Diese Daten machen die Spannweite der Kurzarbeitserfahrung in den Betrieben deutlich. Auch beim geschätzten durchschnittlichen Nettoeinkommensverlust gibt es eine gewisse Streuung: Im Mittel (Median) gehen die Befragten von 300 Euro Nettoeinkommensverlust aus, die unteren 25 Prozent der Befragten (1. Quartil) gehen von 200 Euro Verlust aus, die oberen 25 Prozent von durchschnittlich 400 Euro weniger Einkommen.

Eine Forschungsfrage bestand darin, wie die Kurzarbeit von den Beschäftigten aufgenommen wurde und inwieweit sie ihre Aufgabe, die Sicherung von Arbeitsplatz und Lebensstandard, aus deren Perspektive subjektiv erfüllt. Dafür wurden gewissermaßen stellvertretend die Betriebsräte/-innen über ihr Bild der Beschäftigten-sichtweise befragt.

Grafik 1: Einschätzungen der oberösterreichischen Betriebsratsvorsitzenden zur Kurzarbeit



Die Kurzarbeit brachte eine massive finanzielle Herausforderung für die betroffenen Arbeitnehmer/-innen mit sich. 69 Prozent der Befragten stimmten der Aussage, dass die finanziellen Einbußen durch die Kurzarbeit für viele Beschäftigte ein Problem darstellten, eher bis völlig zu, für 42 Prozent traf dies eindeutig zu. Demgegenüber stehen 30 Prozent der Befragten, für welche die Aussage eher nicht bis überhaupt nicht zutrifft. Klar nicht zugestimmt wird nur von 7 Prozent der Befragtengruppe.

Ein Zusammenhang zwischen dem Einkommensniveau im Betrieb und den finanziellen Belastungen durch die Kurzarbeit für die Arbeitnehmer/-innen ist erkennbar. Für Betriebsräte/-innen aus Betrieben mit einem (geschätzten) durchschnittlichen Nettoeinkommen von weniger als 1900 Euro, trifft die Aussage, dass Kurzarbeit eine massive finanzielle Herausforderung darstellt, zu 85 Prozent eher bis

völlig zu. Bei jenen mit einem Einkommensniveau von 1900 Euro und mehr sinkt der Zustimmunganteil auf 65 Prozent.¹

Die finanzielle Belastung durch die Kurzarbeit gerade in Branchen mit eher niedrigen Löhnen und Gehältern wurde auch in einer Fokusgruppe mit Betriebsratsvorsitzenden deutlich, die im Juli 2020 in der Arbeiterkammer Linz abgehalten wurde.

„Also da ist sehr viel Kommunikationsarbeit notwendig gewesen zwischen Betriebsrat und Mitarbeiter/-innen, und auch zwischen der Geschäftsleitung und den Mitarbeiter/-innen, damit die Thematik verstanden wird. Aber eins war ganz klar, wir haben ihnen immer gesagt, liebe Leute, wir müssen froh sein, dass wir eine Kurzarbeit haben, weil das sind eure Jobs. Aber da wir mit den Löhnen und Gehältern eher im unteren Segment sind, war das wirklich krass, wenn jemand zum Beispiel nur mehr 700 Euro statt 900 Euro bekommt. (Betriebsratsvorsitzende Einzelhandel, Fokusgruppe Transkript, Pos. 3).“

Weiter ergeben sich aus der Befragung starke Hinweise darauf, dass das Modell und die konkrete Durchführung der Kurzarbeit für viele Betroffene nicht verständlich war. So stimmten immerhin 65 Prozent der Befragten, also knapp zwei Drittel, der Aussage zu, dass das Kurzarbeitsmodell anfangs von vielen Beschäftigten nicht verstanden wurde. 42 Prozent gaben an, dass diese Aussage eindeutig zutreffend ist.

Der Aussage, dass viele Beschäftigte nach dem Auslaufen der Kurzarbeit Angst vor Kündigung haben, wird von den Befragten mehrheitlich nicht zugestimmt (etwa zwei Drittel). Die Kurzarbeit scheint also in vielen Fällen Betroffenen die Angst vor Arbeitsplatzverlust zu nehmen und – zumindest aus Betriebsratsicht – den Beschäftigten Sicherheit zu geben. Allerdings variiert die Zustimmung nach der eingeschätzten Geschäftsentwicklung, also nach den wirtschaftlichen Perspektiven des Betriebs. Je positiver die Betriebsräte/-innen die kurzfristige Geschäftsentwicklung einschätzen, desto seltener wird der Aussage, dass die Beschäftigten

¹ Zusammenhangsmaß Phi -0,193, Signifikanzniveau 0,04

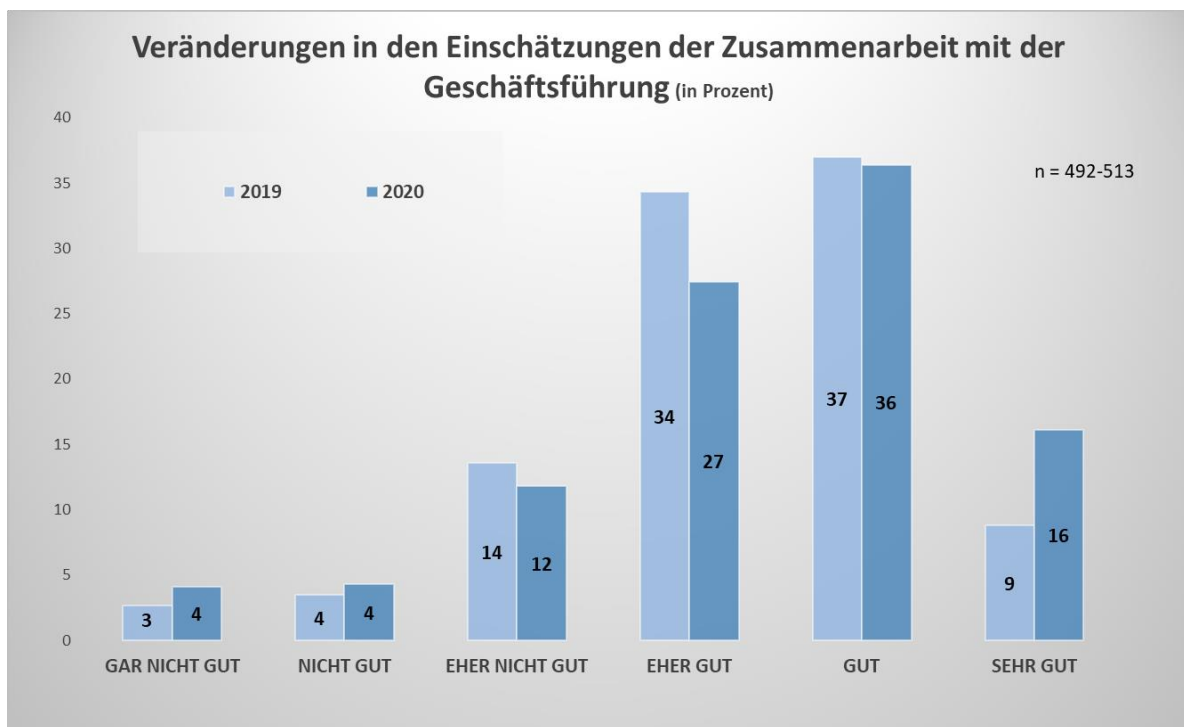
nach der Kurzarbeit mit Kündigungen rechnen, zugestimmt und vice versa.² Dass Kurzarbeit nicht immer vor Kündigungen schützt, zeigt sich daran, dass immerhin 22 Prozent der Befragten aus Kurzarbeitsbetrieben angaben, dass es seit Beginn der Corona-Krise zu betriebsbedingten Kündigungen gekommen ist. Auch für die Leiharbeiter/-innen galt der Schutz durch Kurzarbeit nur bedingt. 60 Prozent der befragten Betriebsratsvorsitzenden gaben an, dass diese zur Gänze oder zumindest mehrheitlich in die Kurzarbeit mitgenommen wurden. Die restlichen 40 Prozent sprachen davon, dass diese Gruppe gänzlich oder mehrheitlich an den/die Arbeitskräfteüberlasser/-innen „zurückgestellt“ wurde. Weiters scheinen sich die Arbeitsbedingungen in der Kurzarbeit für viele Betroffene nicht unbedingt zu verbessern. Dass Unternehmen darauf schauen, dass das Arbeitsausmaß an die Kurzarbeit angepasst wird, wird nicht von allem Betriebsräte/-innen bestätigt. 63 Prozent gaben an, dass die Aussage „Beschäftigte können darauf vertrauen, dass das Arbeitsvolumen an die reduzierte Arbeitszeit angepasst wird“ eher bis völlig zutrifft, wobei der Anteil, der nur eher zustimmt mit 31 Prozent relativ hoch ist. Für 38 Prozent der Befragten traf diese Aussage eher nicht bis gar nicht zu.

3. Betriebliche Mitbestimmung in der Corona-Krise

Die Arbeitsverfassung sieht den Betriebsrat als Organ, das einen Interessenausgleich „zum Wohl der Arbeitnehmer/-innen und des Betriebs“ herstellen soll (ArbVG §39 Abs 1). Die Herbeiführung dieses Interessenausgleichs impliziert eine Zusammenarbeit mit den Leitungsorganen des Unternehmens. Aus Perspektive der oberösterreichischen Betriebsratsvorsitzenden wird die Zusammenarbeit mit dem Gegenüber traditionell und mehrheitlich als positiv wahrgenommen.

² Die Stärke der Korrelation liegt im mittleren Bereich. Spearman'scher Rangkorrelationskoeffizient -0,282, Signifikanzniveau 0,001

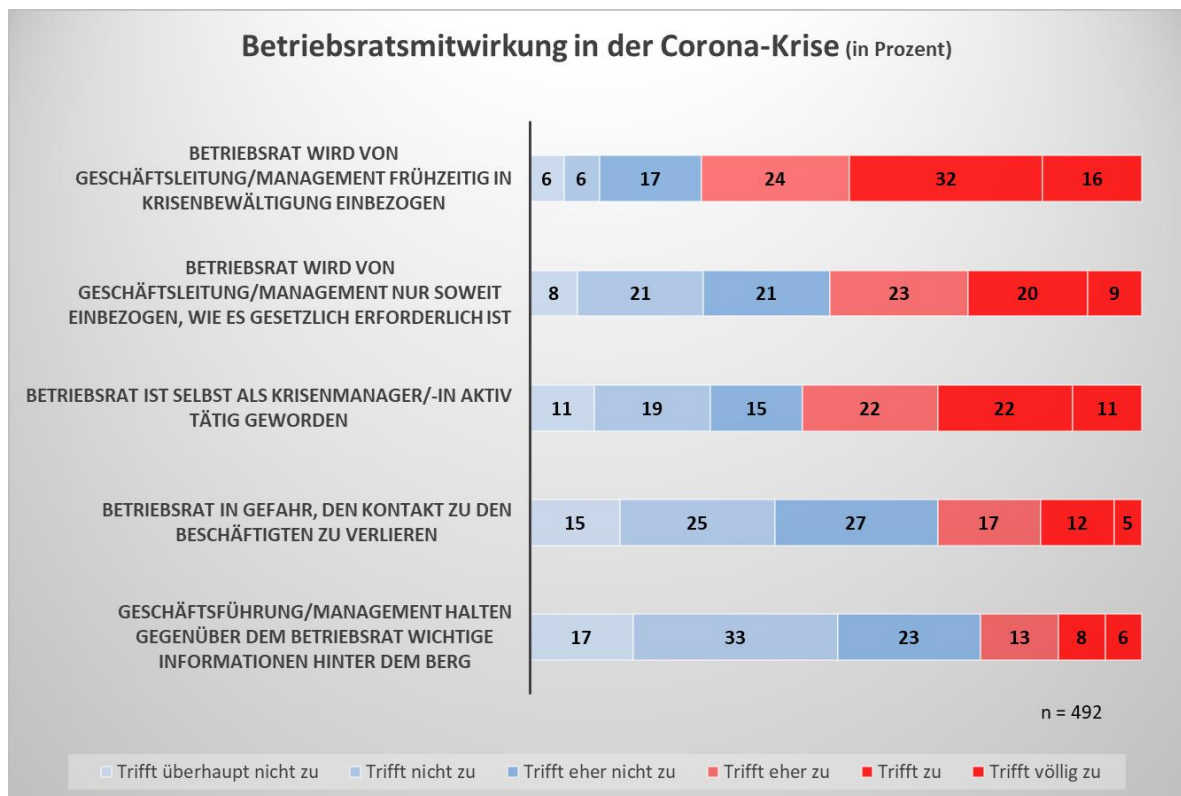
Grafik 2: Einschätzung der Zusammenarbeit mit Geschäftsführung/Management



So sprachen in der aktuellen ISW-Betriebsrätebefragung 16 Prozent der Befragten von einer „sehr guten“ und 36 Prozent von einer „guten“ Zusammenarbeit mit Geschäftsführung/Management. Gibt man den Anteil jener Befragten, die mit „eher gut“ antworteten, hinzu, ergibt sich ein Gesamtanteil von 79 Prozent, die von einer positiven Zusammenarbeit mit dem Gegenüber berichten. Zu einer Verbesserung gegenüber der Vorjahresbefragung kam es vor allem im positiven Segment der Skala; so berichteten bei der BR-Befragung 2019 neun Prozent von einer sehr guten Zusammenarbeit. Der Anteil jener, die von einer (eher) negativen Zusammenarbeit berichteten, blieb in etwa gleich. Dies kann bedeuten, dass auf einer soliden (Vertrauens-)basis in Krisenzeiten die Zusammenarbeit noch einmal vertieft wurde, während bei einer kritischen Beziehung zwischen diesen beiden Playern – und davon berichtet immerhin jede/-r fünfte/-r Betriebsratsvorsitzende/-r – die Corona-Krise daran wenig verändert hat.³

³ Diese Aussage ist insofern nur vorsichtig zu treffen, da es sich ja nicht um ein Panel, sondern um eine Querschnitterhebung zu zwei Befragungszeitpunkten handelt.

Grafik 3: Betriebsratsmitwirkung in der Corona-Krise



Diese generelle Tendenz einmal zur Seite gelegt, zeigen sich in Qualität und Tiefe betrieblicher Mitwirkung in der Corona-Krise sowie hinsichtlich der konkreten Rolle der Betriebsräte/-innen dabei, doch deutliche Unterschiede. Es kann unterschieden werden zwischen Unternehmen, die eine Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat über die gesetzlichen Erfordernisse hinaus anstreben und jenen, die nur soweit kooperieren, wie es das Gesetz eben vorsieht. Für das erste Modell steht die Aussage, dass der Betriebsrat vom Unternehmen frühzeitig in die Krisenbewältigung einbezogen wird. Immerhin 48 Prozent der Befragten gaben an, dass diese Aussage auf ihre Situation zutrifft bzw. völlig zutrifft. Für weitere 24 Prozent der Befragten trifft das Statement noch eher zu, während insgesamt 29 Prozent eine frühzeitige Einbeziehung eher bis gar nicht sehen. Der entgegengesetzten Aussage, dass der Betriebsrat vom Unternehmen nur soweit einbezogen wird, wie es gesetzlich erforderlich ist, stimmten 29 Prozent der befragten Betriebsratsvorsitzenden zu, weitere 23 Prozent stimmten noch eher zu. Demgegenüber steht knapp die Hälfte der Befragten, die diesem Statement eher bis gar nicht zustimmen können. Dass diese beiden Zugänge gegenüber dem Betriebsrat tendenziell entgegengesetzt sind, zeigt auch an der hohen, signifikanten, negativen Korrelati-

on zwischen den beiden Beispielaussagen. Umgekehrt kombiniert sich die Wahrnehmung, auf das gesetzliche Mindestmaß reduziert zu werden, mit der Wahrnehmung, dass das Unternehmen gegenüber dem BR wichtige Informationen hinter dem Berg hält.⁴ Insgesamt gaben 27 Prozent der Befragten an, dass die Aussage „Die Geschäftsführung hält gegenüber dem BR mit wichtigen Informationen hinter dem Berg“ eher bis völlig zutreffend ist. Eine derartige Haltung gegenüber den Belegschaftsvertretungsorganen widerspricht jedenfalls klar dem Arbeitsverfassungsgesetz, welches das Unternehmen verpflichtet, den Betriebsrat umfassend über wirtschaftliche Lage und Entwicklung zu informieren (ArbVG § 108 Abs. 1).

Betriebsrat/Betriebsrätin sein in der Corona-Krise bedeutete jedoch nicht ausschließlich die Interessen der Mitarbeiter/-innen zu vertreten, sondern vielfach auch als Krisenmanager/-in zu agieren und aktiv bei der Sicherung der Gesundheit, z.B. durch Verteilung von Desinfektionsmitteln, mitzuarbeiten. Für ein Drittel der Befragten traf die Aussage, dass der Betriebsrat selbst im Krisenmanagement aktiv tätig wurde, (völlig) zu. Für weitere 22 Prozent trat dieses Statement noch eher zu. Den Vorteil im Krisenmanagement, den ein Betriebsrat gegenüber den höheren Managementebenen hat, brachte ein Teilnehmer der oben erwähnten Fokusgruppe gut zum Ausdruck:

„So wie du das schilderst, glaube ich, war es in vielen Betrieben, dass der Betriebsrat einfach Revierkenntnisse hat und so weiß, was von statten geht, wie die Infrastruktur aussieht, wer die handelnden Personen sind, was notwendig ist, damit der Betrieb läuft. Das weiß das gehobene Management oft nicht. Darum hat der Betriebsrat auch eine zentrale Rolle. Wenn er diese zentrale Rolle verantwortungsvoll übernommen hat und geschaut hat, dass die Mitarbeiter wissen, worum es geht, dann ist es eine tragende Rolle. Ich glaube, dass bei uns teilweise sogar mehr Kontakt war als vorher, zwischen Betriebsrat und Belegschaft; ob direkter Kontakt oder telefonmäßig [...] (Betriebsratsvorsitzender Elektroindustrie, Fokusgruppe Transkript, Pos. 56)

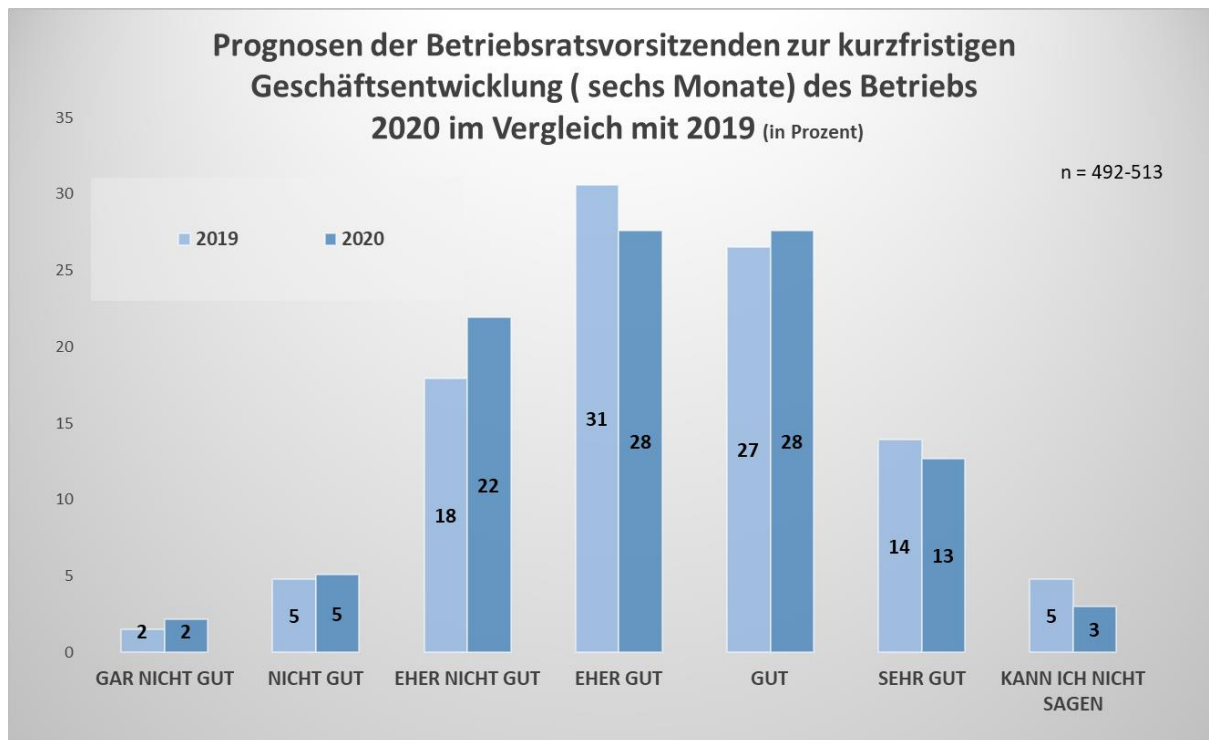
⁴ Spearman´scher Rangkorrelationskoeffizient von -0,500 bzw. 0,498, Signifikanzniveau 0,01

Der Kontakt zu den Beschäftigten ist aus Betriebsrats-sicht auch in der Corona-Pandemie mehrheitlich gut. Der Aussage, dass für den Betriebsrat die Gefahr besteht den Kontakt zu den Beschäftigten zu verlieren, stimmten 40 Prozent nicht beziehungsweise überhaupt nicht zu. Weitere 27 Prozent gaben an, dass diese Aussage eher nicht zutrifft. Demgegenüber stehen 34 Prozent der Befragten, auf welche diese Tendenz eher bis völlig zutrifft (trifft zu/trifft völlig zu 17 Prozent).

4. Wirtschafts- und Beschäftigungsperspektiven

In etwa vergleichbar mit der Vorjahresbefragung, gaben 76 Prozent der Befragten an, in einem gewinnorientierten Betrieb als Betriebsrat tätig zu sein.⁵ Dieser Anteil bildet die Grundlage für die Einschätzungen zur kurz- wie mittelfristigen Geschäftsentwicklung. 2020 gingen 29 Prozent von einer gar nicht bis eher nicht guten Geschäftsentwicklung aus, 7 Prozent sprachen dezidiert von einer gar nicht bzw. nicht guten Entwicklung der wirtschaftlichen Lage.

Grafik 4: Prognosen zur Geschäftsentwicklung im Jahresvergleich



⁵ In der Befragung 2019 lag dieser Anteil bei 80 Prozent

Dem gegenüber stehen 69 Prozent der Befragten, die eine eher bis sehr gute Geschäftsentwicklung prognostizieren, von einer dezidiert guten oder sehr guten Geschäftsentwicklung sprachen 40 Prozent der Befragten. Im Vergleich zur Befragung 2019 zeigen sich in den Erwartungen der Betriebsräte/-innen doch merkbare Unterschiede; so gingen damals 25 Prozent von einer gar nicht bis eher nicht guten Geschäftsentwicklung aus, in der aktuellen Befragung sind es 29 Prozent. Der Unterschied fällt mit 4 Prozentpunkten aber wohl geringer aus als erwartet. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass die Corona-Krise in den Produktionsbranchen weniger dramatische Auswirkungen hat als wie etwa im Tourismus.⁶ Prüfen wir, ob sich diese Tendenz auch in den Beschäftigungserwartungen bestätigt. Hier sind zunächst alle Befragten des Samples integriert, also auch die Betriebsratsvorsitzenden aus dem Vereins-, Sozial- und Gesundheitsbereich. Immerhin 25 Prozent, also ein Viertel der Betriebsratsvorsitzenden geht davon aus, dass in den nächsten 6 Monaten zu zusätzlichen Neueinstellungen kommt, während 18 Prozent Personalabbau befürchten. Es gibt also einen positiven Erwartungssaldo von 7 Prozentpunkten. 2019 zeigte sich ein vergleichbares Bild: Der positive Erwartungssaldo lag damals bei vier Prozentpunkten. Zwischen den Betriebsratsvorsitzenden aus gewinnorientierten und nicht gewinnorientierten Wirtschaftsbereichen gibt es hier keine systematischen Einschätzungsunterschiede.

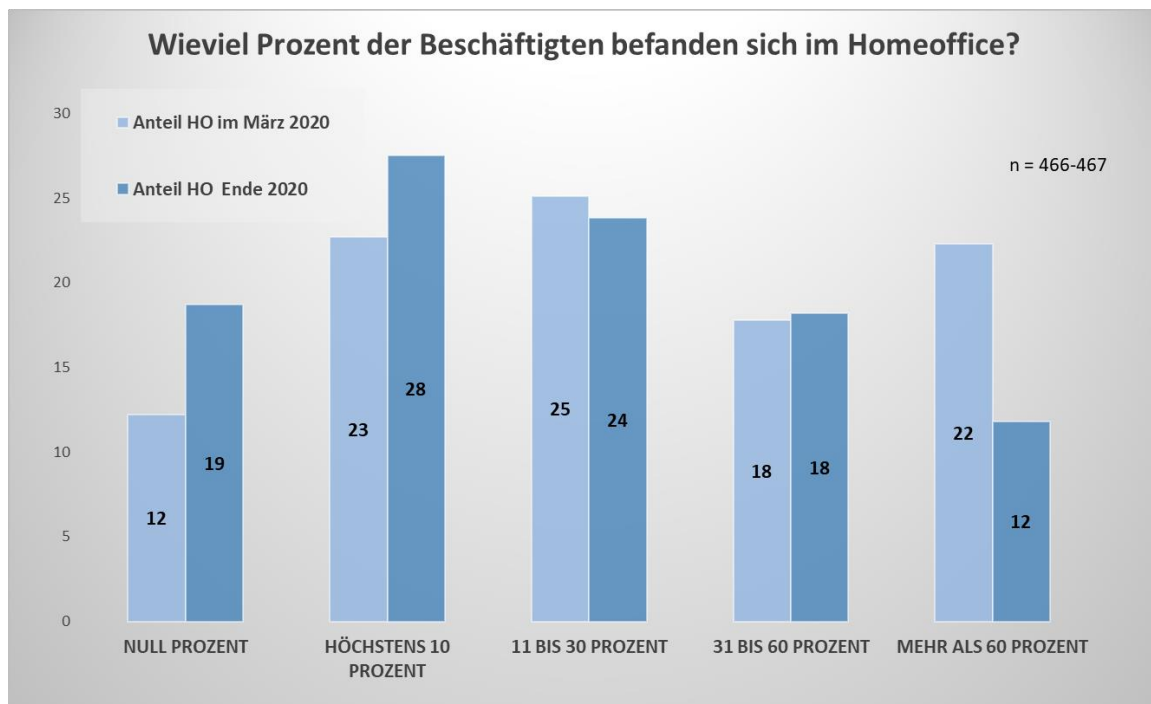
5. Sichtweise der Betriebsräte/-innen auf das Homeoffice

Im Fokus stand zunächst, vergleichend herauszufinden, wie hoch der Anteil jener Beschäftigten innerhalb eines Betriebes im Homeoffice zu zwei verschiedenen Zeitpunkten war. Dazu wurden der März 2020 und das Ende des Jahres 2020 miteinander verglichen

Wie die folgende Grafik zeigt, ist der Prozentanteil der im Homeoffice beschäftigten Arbeitnehmer/-innen innerhalb eines Betriebes Ende 2020, im Vergleich zu den Märzahlen, deutlich zurückgegangen.

⁶ 30 Prozent der Befragten ordneten sich den Bereichen Metall, Elektro, Fahrzeug- und Maschinenbau zu

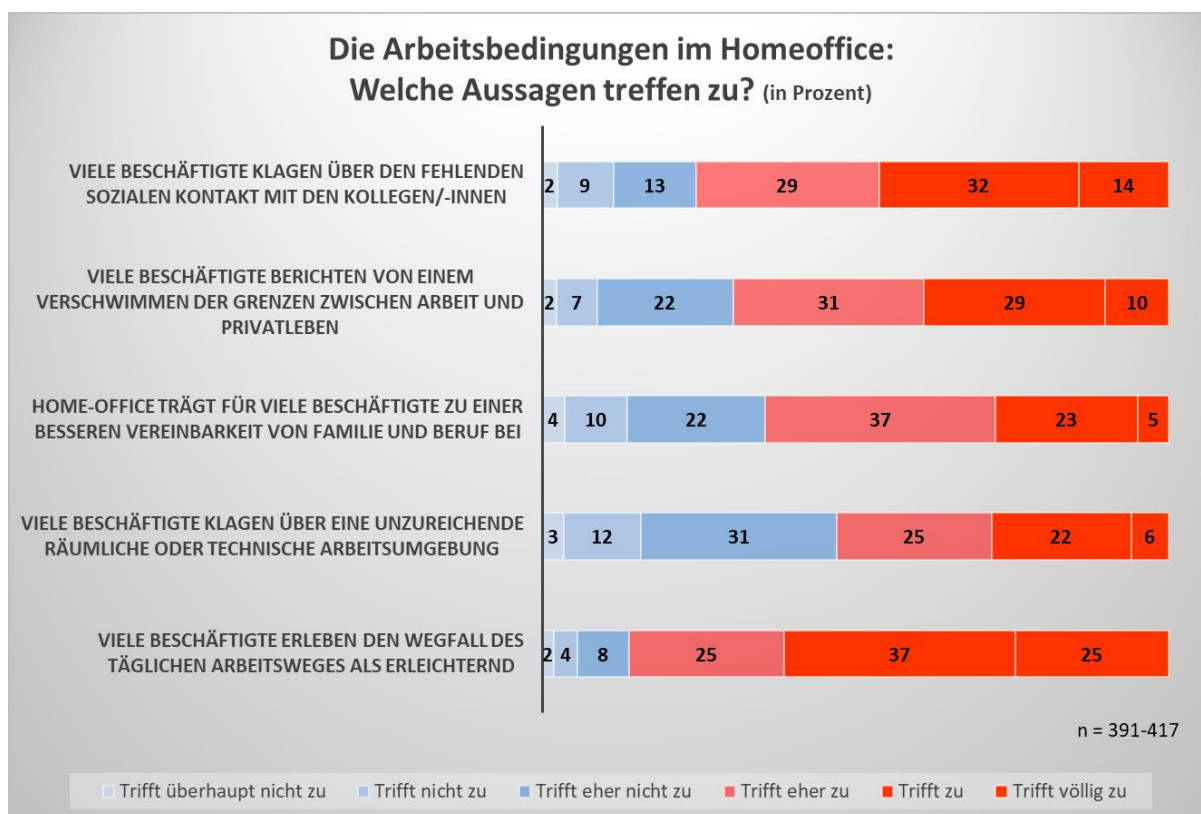
Grafik 5: Verbreitung von Homeoffice im März und gegen Ende 2020



So sind beispielsweise die Prozentanteile in den beiden Randkategorien mit überhaupt keinem, oder nur einem geringen Anteil an Beschäftigten im Homeoffice: „Null Prozent“ und „Höchstens 10 Prozent“ Ende 2020 (verglichen mit den März-zahlen) wieder deutlich angewachsen. Auch beim Vergleich der gegenüberliegenden Randkategorie „Mehr als 60 Prozent“ zeigt sich auf dem Weg von März bis Ende 2020 der überhaupt deutlichste Rückgang der Beschäftigten im Homeoffice. Relativ stabil erscheinen auf den ersten Blick die beiden Mittelkategorien „11 bis 30 Prozent“ und „31 bis 60 Prozent“. Bei näherer Interpretation ist aber davon auszugehen, dass es einerseits Zuflüsse aus der Randkategorie „Mehr als 60 Prozent“ in die beiden Mittelkategorien gab und andererseits Abflüsse aus den beiden Mittelkategorien in die beiden Randkategorien „Null Prozent“ und „Höchstens 10 Prozent“. Aus dieser Interpretationsperspektive zeigt sich insgesamt der deutlich rückläufige Trend des Anteils der Beschäftigten pro Betrieb im Homeoffice wieder.

Im weiteren Verlauf der Studie wurden die mitunter gegensätzlichen Arbeitsbedingungen im Homeoffice gegenübergestellt. Dabei wurden die Betriebsräte/-innen gebeten, ihnen vorgelegte Statements zum Thema Homeoffice einer Bewertung zu unterziehen.

Grafik 6: Arbeitsbedingungen im Homeoffice aus Betriebsratssicht



Mit großer Eindeutigkeit stimmen die befragten Betriebsratsvorsitzenden dem Statement zu, wonach viele Beschäftigte über die fehlenden sozialen Kontakte mit ihren Kollegen/-innen klagen. Werden in diesem Zusammenhang die drei Antwortkategorien „Trifft eher zu“, „Trifft zu“ und „Trifft völlig zu“ zusammengezählt, so ergibt sich eine Zustimmungsrate von 75 Prozent. So zeigt sich, dass die Möglichkeit der Verschlechterungen der Beziehungen zu den Kollegen/-innen eine sehr reale Option darstellt.

Das Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben ist eine der „unübersehbaren Schattenseiten“ der Telearbeit. Dazu zählen beispielsweise Aspekte wie häufigere Arbeitsunterbrechungen, oder auch das Verschieben von Arbeitsbeginn- und Arbeitsende-Zeiten. Diese Schattenseite der Arbeit im Homeoffice wird von den befragten Betriebsratsvorsitzenden in den drei Antwortkategorien von „Trifft eher zu bis Trifft völlig zu“ mit einer Zustimmungsrate von 70 Prozent bedacht.

Mehrheitlich zugestimmt haben die Betriebsratsvorsitzenden auch der Aussage: „Viele Beschäftigte klagen über eine unzureichende räumliche oder technische Arbeitsumgebung.“ Gerade die plötzliche und unvorbereitete Umstellung auf Homeoffice durch den Lockdown im März 2020 hat viele Beschäftigte vor große Herausforderungen gestellt. Dazu zählen der Mangel an geeigneten Arbeitsmöglichkeiten, aber auch das Fehlen von technischer Ausstattung wie Drucker und leistungsfähigen Internetverbindungen.

Werden die drei Antwortkategorien „Trifft eher zu“, „Trifft zu“ und „Trifft völlig zu“ zusammengezählt, so haben die Betriebsratsvorsitzenden mit 65 Prozent der Aussage zugestimmt, dass Homeoffice für viele Beschäftigte zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beiträgt. Für eine zufriedenstellende Funktionsweise dieses Aspektes bedarf es aber der notwendigen Voraussetzungen. Dazu zählen beispielsweise das Vorhandensein von qualitativ hochwertigen Kinderbetreuungseinrichtungen mit entsprechenden Rahmenöffnungszeiten und kurzen Distanzen zur Wohnung, damit auch einer Vollzeitbeschäftigung nachgegangen werden kann.

Die mit Abstand stärkste Zustimmungsrates findet bei den befragten Betriebsratsvorsitzenden das Statement „Viele Beschäftigte erleben den Wegfall des täglichen Arbeitsweges als erleichternd.“ Werden in diesem Zusammenhang die drei Antwortkategorien „von Trifft eher zu bis Trifft völlig zu“ zusammengezählt, ergibt das eine Zustimmungsrates von 87 Prozent.

Der Wegfall von Wegzeiten kann durchaus ein Beitrag zur Steigerung der Lebensqualität, aber auch zum Klimaschutz sein.

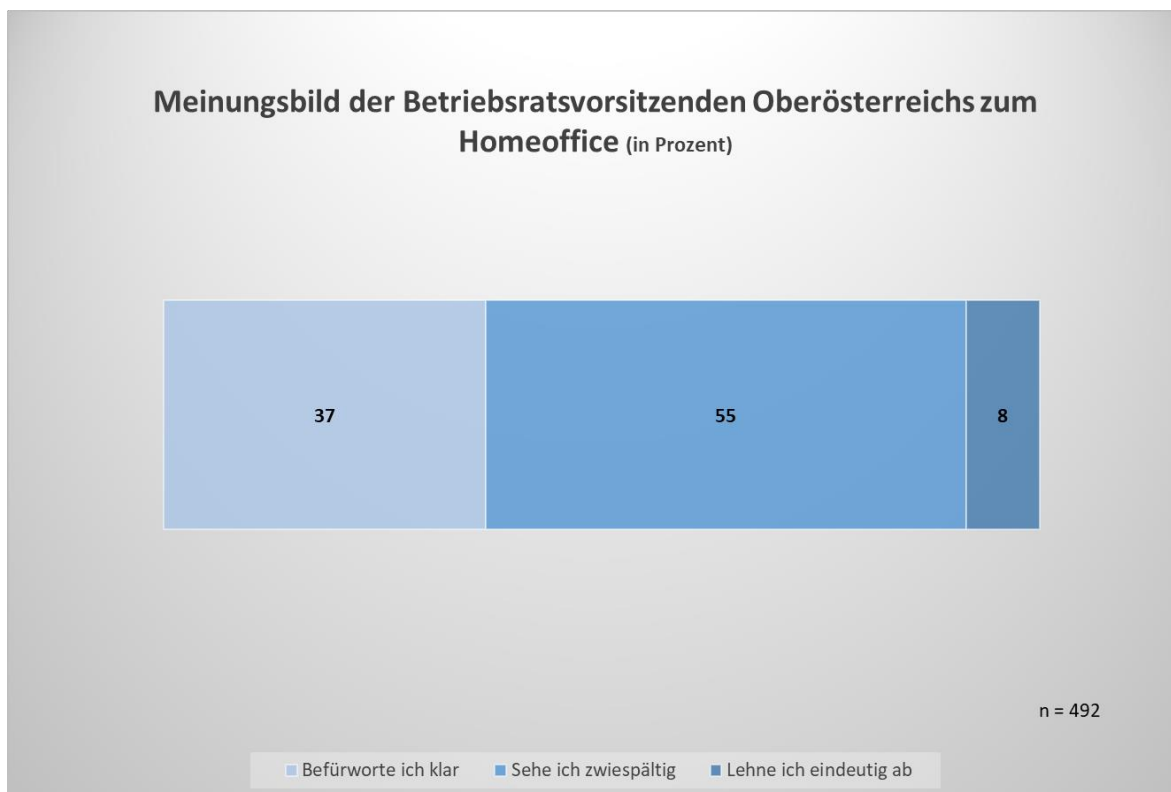
Wie ein Blick auf die oben angeführte Grafik „Die Arbeitsbedingungen im Homeoffice: Welche Aussagen treffen zu?“ zeigt, nehmen die Betriebsratsvorsitzenden Homeoffice stark differenziert wahr und haben ein ambivalentes Bild darüber.

Die differenzierte Haltung der Betriebsräte/-innen zum Homeoffice kommt auch im folgenden Zitat einer Betriebsratsvorsitzenden aus dem Sozialbereich gut zum Ausdruck.

„Sie überlegen, wo zahlt sich Homeoffice wirklich aus, also - wo kann man es generell machen. Das taucht ja jetzt in vielen Betrieben auf. Kann man sich einen Arbeitsplatz ersparen, dann brauche ich kein Büro einrichten und so weiter. Das sind die Fragen jetzt auch bei uns.... Ich sage immer, wenn wir alle auf Homeoffice schicken, dann brauchen wir kein Gebäude und gar nichts mehr, dann kann eh jeder von daheim aus arbeiten. Wir können auch online bestellen, wir brauchen auch keinen Handel mehr besuchen [...] Bei uns haben die Geschäftsführer schon so irre Ideen, dass man damit vielleicht viel einsparen kann. Sie bedenken aber nicht, was das für die Mitarbeiterinnen heißt, weil vielleicht ist die Mutter auch mal froh, wenn sie mal raus kann für sechs Stunden und einmal eine Abwechslung hat.“ (Fokusgruppe Covid-19 und die Betriebsratsarbeit, Juli 2020 Transkript Pos. 48)

Die Frage, ob bereits eine Betriebsvereinbarung zum Thema Homeoffice abgeschlossen wurde, oder eine solche in Verhandlung ist, wurde von 36 Prozent der Befragten mit Ja beantwortet. Eine Bestätigung des Bildes, wonach die Befragten einen stark ambivalenten Zugang zur Thematik haben, spiegelt sich auch in der Frage wider, wie die Betriebsratsvorsitzenden einer dauerhaften Installierung beziehungsweise Ausweitung von Homeoffice gegenüberstehen. Von drei möglichen Antwortkategorien haben 37 Prozent „Befürworte ich klar“, 55 Prozent „Sehe ich zwiespältig“ und 8 Prozent „Lehne ich eindeutig ab“ gewählt.

Grafik 7: Einstellung der oberösterreichischen Betriebsratsvorsitzenden gegenüber Homeoffice



Oberösterreichs Betriebsratsvorsitzende sehen also Chancen (Vereinbarung Beruf und Familie, ökologischer Aspekt) und Gefahren (Entgrenzung von Arbeit, soziale Isolation) gleichermaßen. Umso dringlicher erscheint eine Präzisierung der gesetzlichen Vorgaben für das Homeoffice durch eine Betriebsvereinbarung.

6. Resümee: Arbeitnehmer/-innen-Mitbestimmung in der Corona-Krise

Die Betriebsratsvorsitzenden in Oberösterreich sind wesentliche Akteure bei der betrieblichen Bewältigung der Corona-Krise. Sie nehmen einerseits ihre Rolle als Interessenvertreter/-innen wahr und übernehmen – in unterschiedlichem Ausmaß Verantwortung im Krisenmanagement. Das „Revierwissen“ des Betriebsrats, wie es ein Fokusgruppenteilnehmer ausdrückte, brachte ihm gegenüber den Management einen entscheidenden Vorteil. Die Bedingungen für Interessenvertre-

tung, die jeweilige Betriebs- oder Unternehmenskultur, sind freilich sehr heterogen. Während eine Gruppe von Befragten (diese Gruppe ist etwas größer) von einem frühzeitigen Einbeziehung in das Krisenmanagement durch das Unternehmen spricht, sieht sich die andere in der Mitwirkung auf die gesetzliche Grundlagen beschränkt. Dieser Befund entspricht den zwei Grundtypen von Begegnungsmustern gegenüber dem Betriebsrat, auf die bereits in früheren Befragungen hingewiesen wurde.⁷

Die Wahrnehmungen der Betriebsratsvorsitzenden zu den Themenfeldern Kurzarbeit und Homeoffice sind reichhaltig, differenziert und können Impulse für die öffentliche Diskussion zu dem Thema geben. Positiv anzumerken ist, dass Kurzarbeit mehrheitlich die Angst vor Kündigung nehmen konnte und auch die Geschäftsperspektiven für das Unternehmen grosso modo besser eingeschätzt werden, als man dies vielleicht erwarten würde. Einschränkend muss hier hinzugesagt werden, dass in den besonders hart von der Corona-Krise betroffenen Branchen wie Tourismus und Gastronomie es seltener Betriebsräte gibt und daher die Lage dieser Bereiche in der Befragung unterrepräsentiert ist. Problematisiert wird von den Befragten der Einkommensverlust durch die Kurzarbeit, insbesondere von Betriebsräte/-innen in niedrig entlohnten Branchen, häufig mit einem hohen Frauenanteil.

Das Homeoffice wird von den befragten Betriebsratsvorsitzenden mehrheitlich ambivalent beurteilt. Das Bild der Betriebsratsvorsitzenden ist jedenfalls kritischer als man gemeinhin vermuten könnte und auch kritischer als jenes, das Beschäftigtenbefragungen zu dem Thema ergeben.⁸ Entgrenzung von Arbeit und Privatleben sowie der Verlust von sozialen Kontakten sind die Schattenseiten des Homeoffice, von denen die befragten Betriebsratsvorsitzenden weitgehend übereinstimmend berichten. Betriebsräte/-innen zeigen sich auch sensibel gegenüber geschlechtsspezifischen Aspekten, als das Verlassen des Hauses (insbesondere aber nicht

⁷ Vgl. Specht-Prebanda, Matthias (2020): ISW-Betriebsrätebefragung 2019. Betriebsklima und Unternehmenskultur. In: WISO / 43. Jg. (2020), Nr. 2, 71-84

⁸ Vgl. Korunka, Christian; Straus, Eva (2020): Die Arbeit im Homeoffice - Die Covid-19-Krise als Chance? In: WISO/43. Jg. (2020), Nr. 4, 31-49

nur) für Frauen eine Abgrenzung von Familienarbeit und erweiterte soziale Kontakte ermöglicht. Daher wird der Aussage, dass Homeoffice eine bessere Vereinbarkeit von Berufsarbeit und Familie ermöglicht, eher verhalten zugestimmt. Dies könnte dahingehend interpretiert werden, dass dafür weitere Voraussetzungen, wie ein gutes (Klein-)Kinderbetreuungsangebot etc. gegeben sein müssen. Die potentiellen Vereinbarkeitsvorteile, beispielsweise durch die Nähe von Wohnort und Kinderbetreuungsort, werden daher von den befragten Betriebsratsvorsitzenden durchaus gesehen. Positiv, und durchaus in Verbindung mit dem Thema Vereinbarkeit zu betrachten, wird von den Betriebsratsvorsitzenden der Wegfall der Arbeitswege eingeschätzt. Eine weitere, bislang wenig thematisierte Schattenseite könnten aus Sicht der Betriebsratsvorsitzenden Einsparungen an Büroarbeitsplätzen sein. In ihren Gesprächen mit den Führungsebenen über Homeoffice erkennen sie beide Momente: Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und Einsparungspotential. Insofern hat Homeoffice durchaus das Potential, den Betrieb als physische und soziale Einheit nachhaltig und nicht notwendigerweise zum Positiven verändern. Aus dieser Perspektive erscheint die skeptische Haltung der Betriebsräte/-innen, deren Tätigkeit auf der Institution Betrieb in einem physischen und in einem sozialen Sinn aufbaut, verständlich.

Insgesamt erscheint die Position der Betriebsräte/-innen durch die Corona-Krise aber eher gestärkt worden zu sein: Die Anerkennung durch das Gegenüber ist überwiegend gegeben und der Rückhalt durch die Beschäftigten wird mehrheitlich als stabil erlebt. Interessant erscheint die Frage, inwiefern die Betriebsratsvorsitzenden aus ihrer Rolle als Krisenmanager/-innen Kapital schlagen und Verbesserungen auf betrieblicher Ebene durchsetzen können.

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Grafik 1: Einschätzungen der oberösterreichischen Betriebsratsvorsitzenden zur Kurzarbeit	4
Grafik 2: Einschätzung der Zusammenarbeit mit Geschäftsführung/Management .	7
Grafik 3: Betriebsratsmitwirkung in der Corona-Krise	8
Grafik 4: Prognosen zur Geschäftsentwicklung im Jahresvergleich.....	10
Grafik 5: Verbreitung von Homeoffice im März und gegen Ende 2020	12
Grafik 6: Arbeitsbedingungen im Homeoffice aus Betriebsratsicht.....	13
Grafik 7: Einstellung der oberösterreichischen Betriebsratsvorsitzenden gegenüber Homeoffice	16