

# Arbeit & Wirtschaft



## Wir stehen im Regen

*Ob fehlende Maßnahmen in der Schule, unklare Regeln im Homeoffice, Ignoranz gegenüber systemerhaltenden Berufen: Das geht besser. Wir zeigen wie.*

**Status quo vadis Arbeitswelt? / 6**

Was sich in Unternehmen verändert hat

**Zu Hause (nicht) am schönsten / 26**

Arbeitsrechtsexpertin  
Silvia Hruška-Frank im Interview

**MICHAEL MAZOHL** CHEFREDAKTEUR  
**ANJA MELZER** CHEFIN VOM DIENST  
**THOMAS JARMER** ART DIRECTOR & LAYOUT  
**MARKUS ZAHRADNIK** FOTOS  
**MIRIAM MONE** ILLUSTRATIONEN  
**WOLFGANG DORNINGER** LEKTORAT  
**SONJA ADLER** SEKRETARIAT

**Mitarbeiter\*innen dieser Ausgabe**  
 Sonja Adler, Eva Baldrian-Wagner, Veronika Bohrn-Mena, Wolfgang Dorninger, Jörg Flecker, Thomas Jarmer, Michael Mazohl, Anja Melzer, Robert Misik, Miriam Mone, Brigitte Pellar, Ingrid Reischl, Werner Reisinger, Alexandra Rotter, Christian Seidel, Irene Steindl, Christina Weichselbaumer, Markus Zahradnik

**Redaktion Arbeit&Wirtschaft**  
 Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien  
 Tel.: (01) 534 44-39263, Fax: (01) 534 44-100222  
 redaktion@arbeit-wirtschaft.at

**Redaktionskomitee**  
 www.arbeit-wirtschaft.at/impresum

**Herausgeber**  
 Bundesarbeitskammer  
 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22 und  
 Österreichischer Gewerkschaftsbund  
 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

**Medieninhaber**  
 Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes  
 GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1  
 Tel.: (01) 662 32 96-0, Fax: (01) 662 32 96-39793  
 zeitschriften@oegbverlag.at  
 www.oegbverlag.at

**Hersteller**  
 Walstead Leykam Druck GmbH & CO KG  
 7201 Neudörfel, Bickfordstr. 11

**Verlagsort** Wien  
**Herstellungsort** Neudörfel

**Abonnementverwaltung und Adressänderung**  
 Johannes Bagga, Tugce Öztürk  
 Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien  
 Tel.: (01) 662 32 96-0, aboservice@oegbverlag.at  
 Einzelnummer: € 2,50 (inkl. MwSt.)  
 Jahresabonnement Inland € 20,- (inkl. MwSt.)  
 Ausland zuzüglich € 12,- Porto  
 für Lehrlinge, StudentInnen und PensionistInnen  
 ermäßigtes Jahresabonnement € 10,- (inkl. MwSt.)

**Offenlegung gemäß Mediengesetz, § 25**  
 www.arbeit-wirtschaft.at/offenlegung  
 ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655  
 ISSN (Print) 0003-7656, ISSN (Online) 1605-6493,  
 ISSN (Blog) 2519-5492

Die in der Zeitschrift „Arbeit&Wirtschaft“ wiedergegebenen Artikel entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung von Redaktion und Herausgeber. Jeder/jede AutorIn trägt die Verantwortung für seinen/ihren Beitrag. Es ist nicht die Absicht der Redaktion, die vollständige Übereinstimmung aller MitarbeiterInnen zu erzielen. Sie sieht vielmehr in einer Vielfalt der Meinungen die Grundlage einer fruchtbaren geistigen Auseinandersetzung. Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für unverlangt eingesandte Manuskripte. Nachdrucke, auch auszugsweise, nur mit Zustimmung der Redaktion und mit Quellenangabe.

*Einige Mitwirkende dieser Ausgabe*



**MASCHA & EMILIA**  
 MODELS

Die Redaktionskinder sind nicht nur talentierte Models in dieser Ausgabe, sondern in Wahrheit auch unsere Mitwirkenden des Monats. Wieder haben die zwei wochenlanges Home-Schooling durchgestanden und uns trotzdem noch nicht alle Nerven verlieren lassen.



**MARKUS ZAHRADNIK**  
 FOTOGRAF

Den Preis für den Hero des Hefts gewinnt dieses Mal unser Mann mit der Kamera. Ganz genau, Markus ist auch der Typ auf dem Cover. Lockdownbedingt musste er nämlich selbst als Motiv herhalten – wie er das genau gemacht hat, bleibt sein magisches Geheimnis.



**CHRISTIAN SEIDEL**  
 FREIER JOURNALIST

Welcome back! Christian Seidel arbeitete lange Zeit für die „Autorevue“, bevor er als freier Journalist und Chef vom Dienst für eine ganze Reihe von Publikationen tätig wurde. Dabei sprang ein dritter Platz beim österreichischen Magazinpreis heraus.



**ANJA MELZER**  
 CHEFIN VOM DIENST

Das macht sie auch nicht alle Tage: Unsere Chefin vom Dienst und Mama von Redaktionskind Mascha hat in dieser Ausgabe einen sehr intimen Blick in ihren Lockdown-Alltag zwischen Homeoffice und Home-Schooling gewährt. Ehre allen Eltern, die das schaffen!

Mascha/Emilia © Markus Zahradnik | Seidel © Michael Mazohl | Zahradnik © Markus Zahradnik | Melzer © Markus Zahradnik

**Kulissen,  
 flotte Sprüche  
 und fette PR**



**ANJA MELZER**  
**MICHAEL MAZOHL**  
 REDAKTION

Der deutsche Kanzler Helmut Schmidt und DDR-Staatschef Erich Honecker spazieren gemeinsam über einen Adventmarkt. Die romantische Altstadt ist festlich geschmückt, es duftet nach gebrannten Mandeln, Massen jubeln den beiden zu. Es war der 13. Dezember 1981 in Güstrow, einer kleinen Stadt südlich von Rostock in der damaligen DDR. Was Schmidt nicht mitbekommen hat: Die freundliche, bestens gelaunte Bevölkerung bestand aus 35.000 Sicherheitskräften des Ministeriums für Staatssicherheit und der Volkspolizei. Die Legende des Potemkinschen Dorfes, in der Feldmarschall Potemkin für eine Reise Katharinas der Großen nach Neurusland Kulissen aufstellen ließ, ist nie wirklich passiert. Aber sie wurde oft zum Vorbild, wie auch für Güstrow 1981. Oder vor gar nicht allzu langer Zeit: Der international gesuchte Wirecard-Vorstand Jan Marsalek soll Wirtschaftsprüfer mit Kulissen von Bankfilialen und Schauspieler\*innen getäuscht haben.

**Popularität um jeden Preis**

Die Idee, den Mächtigen eine heile Welt vorzuspielen, ist alles andere als neu. Die umgekehrte Idee, dass die Mächtigen für ihr eigenes Volk Kulissen bauen, genauso wenig. Mitten in einer Pandemie Kulissen zu bauen – das ist allerdings noch nie da gewesen. Diese Kulissen brauchen nicht einmal Pappe und Farbe, es reichen schon Worte: „Das Licht am Ende des Tunnels“, „Wir haben alles richtig gemacht“, „Die Schulen sind sicher“ oder das „Kaufhaus Österreich“ sind nur ein paar aktuelle Beispiele.

Bruno Kreisky soll einmal gesagt haben: „Popularität ist ein Kapital, das man unter Umständen auch investieren muss.“ Gemeint hat er damit, auch unpopuläre Entscheidungen treffen oder Nachrichten überbringen zu müssen. Die Bundesregierung folgt aber eher dem Motto: „Popularität ist ein Kapital, in das man unter ALLEN Umständen investieren muss.“ Was sie fleißig – wenn nicht am fleißigsten von all ihren Unternehmungen – macht und künftig noch viel fleißiger machen wird. 210 Millionen Euro für Public Relations will sich Türkis-Grün in den nächsten Jahren gönnen. Zum Vergleich: Das entspricht 800.000 Laptops für Schüler\*innen. Oder Tausenden (staatlichen) Jobs für Langzeitarbeitslose. Ob die nicht eventuell auch gute Umfragewerte bringen würden? ▶

# Inhalt

## HACKLER AM HERD

**20** Was haben das Sozialministerium, die Wiener Linien, die Knapp AG mit vielen anderen Unternehmen gemeinsam? Die Ansichten zwischen Beschäftigten und Management darüber, ob Homeoffice erlaubt, gewünscht oder gefördert wird, gehen auseinander.

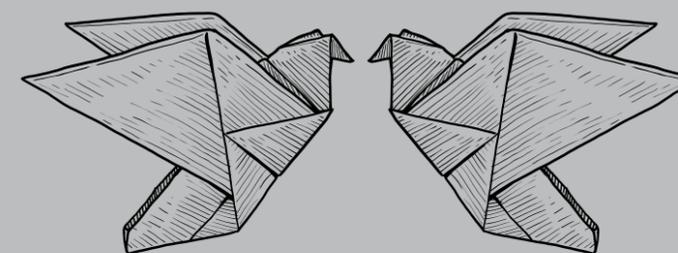
## UND JEDER TAG EIN BISSCHEN WAHNSINN

**30** „Home-Schooling“, „Distance Learning“ oder doch „Mothers teaching“? Halbgeöffnete Schulen setzen Alleinerzieherinnen extrem unter Druck. Unsere Chefin vom Dienst, Anja Melzer, ist eine davon – und rechnet mit den (fehlenden) Maßnahmen ab.

## IN DER KÜRZE LIEGT DIE WÜRZE

**40** In der Kurzarbeit haben viele die positive Erfahrung gemacht, weniger zu arbeiten. Ein gutes Momentum für eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung, meint David Mum, Leiter der Grundlagenabteilung der Gewerkschaft GPA, im Interview. Wie viele Jobs könnten so geschaffen werden?

<b>Status quo vadis Arbeitswelt?</b>	6
Was hat sich verändert? Betriebsrät*innen berichten	
<b>Wie kann eine Arbeitszeitverkürzung helfen?</b>	11
Die „große Frage“ beantwortet von Jörg Flecker	
<b>Frauen und Prekäre zuerst</b>	12
Über die Ignoranz gegenüber systemrelevanten Berufen	
<b>Der holprige Weg der COVID-19-Gesetze</b>	14
Arbeitsrechtsprofessor Martin Gruber-Risak im Interview	
<b>Arbeitschaos im Lockdown</b>	18
Risiken und Fallstricke im Homeoffice	
<b>Supersauber, supersicher</b>	24
Maßnahmen gegen Ansteckung im Betrieb im Überblick	
<b>Zu Hause ist es (nicht) am schönsten</b>	26
Arbeitsrechtsexpertin Silvia Hruška-Frank im Interview	
<b>Die Sorgen beschäftigter Eltern</b>	33
Was fünf Betriebsrät*innen wahrnehmen	
<b>Kürzer arbeiten nach der Kurzarbeit?</b>	34
Folgt auf die Kurzarbeit eine Arbeitszeitverkürzung?	
<b>Die große Abkoppelung</b>	38
Produktivität, Lohn und Arbeitszeit laufen auseinander	
<b>Weil Applaus allein zu wenig ist</b>	43
Ein Beitrag zur Pflege auf dem A&W Blog	
<b>Der lange Weg zur 40-Stunden-Woche</b>	44
Rückblick auf einen jahrzehntelangen Kampf	
<b>Zu guter Letzt</b>	46
Jahresabschluss von Ingrid Reischl, leitende Sekretärin des ÖGB	



# Arbeit&Wirtschaft

## Abendpost

*Der abendliche Newsletter  
direkt aus der  
Arbeit&Wirtschaft-Redaktion.*

[www.arbeit-wirtschaft.at/abendpost](http://www.arbeit-wirtschaft.at/abendpost)

f t i y /AundWMagazin  
www.arbeit-wirtschaft.at/podcast



# Status quo vadis Arbeitswelt?

**Zehn Monate Krise sind an niemandem spurlos vorbeigegangen. Auch wenn das C-Wort kaum noch wer hören kann – es hat die Arbeitswelt schlagartig auf den Kopf gestellt. Eine aktuelle Umfrage unter 1.800 Betriebsratsvorsitzenden aus ganz Österreich zeigt, was sich durch COVID-19 tatsächlich in den Betrieben geändert hat. Und was uns in Zukunft blüht.**

TEXT IRENE STEINDL

Zugegeben, es ist ein sperriges Wort: Strukturwandelbarometer. Ebenso gewichtig ist, was dahintersteckt. Das Barometer macht Veränderungen in der Arbeitswelt sichtbar. Was tut sich in den Unternehmen? Wo wird investiert? Welche Themen stehen im Betrieb an? Wie sehr ist der Betriebsrat in betriebliche Maßnahmen eingebunden? Im Fokus stand heuer – wenig verwunderlich – die aktuelle Krise. Erstmals haben 1.828 Betriebsratsvorsitzende aus ganz Österreich und quer durch alle Branchen an dieser Umfrage teilgenommen, so viele wie noch nie. Beauftragt hat sie, nun zum siebenten Mal, die Arbeiterkammer Wien in Kooperation mit dem Meinungsforschungsinstitut IFES sowie dem Österreichischen Gewerkschaftsbund.

„Die hohe Rücklaufquote zeigt, dass Betriebsräte eng mit Gewerkschaften und Arbeiterkammer zusammenarbeiten“, so Heinz Leitsmüller. Er leitet die Abteilung Betriebswirtschaft in der Arbeiterkammer und hat die Umfrage vor sieben Jahren gemeinsam mit Kolleg\*innen aus der sozialpolitischen und wirtschaftspolitischen Abteilung der AK Wien gegründet. Das Ziel: „Wenn wir wissen, wie es in den Betrieben aussieht, können wir daraus Forderungen für die Beschäftigten ableiten.“ Die Ergebnisse liefern ein gutes Bild aus dem betrieblichen Innenleben und zeigen vor allem, welche Rolle Betriebsrät\*innen dabei spielen.

## Viel mehr eingebunden

Das wichtigste Ergebnis laut Leitsmüller: Betriebsrät\*innen teilen mit, dass sie seit der Krise sehr eng mit der Geschäftsführung zusammenarbeiten. Die meisten (81 Prozent) sind sehr gut in Krisen-

maßnahmen eingebunden. Das hat Folgen wie etwa Kündigungen deutlich gemildert. Ausreißer ist allerdings die Gesundheits- und Sozialbranche. Im zweiten Wiener Gemeindebezirk liegt das „Haus Prater“, eines von 29 Häusern des Kuratoriums Wiener Pensionisten-Wohnhäuser. Wolfgang Morawetz ist dort Betriebsratsvorsitzender. In Krisenmaßnahmen war er wenig bis gar nicht eingebunden: weder, als die Zugänge zum Haus während des ersten Lockdowns für Außenstehende versperrt wurden, noch bei der Arbeitszeitgestaltung der Kolleg\*innen. „Wenn die Direktion sagt: ‚So kommt das!‘, dann kommt das so.“ Mehrfach habe er den Teamleitungen angeboten: „Kommt bitte zu mir, bevor ihr irgendwas beschließt“, aber das Angebot werde nicht angenommen.

In den meisten Branchen stellt sich die Situation ganz anders dar. Bei Maria Gluchman, Betriebsrätin bei Billa, rufen immer wieder Führungskräfte an und fragen um Rat. „Wir sind ein großes Unternehmen und somit auch ein großer Betriebsrat“, so Gluchman. „Daher sind wir sehr koordiniert vorgegangen. Alle Maßnahmen im Betrieb haben wir gemeinsam mit dem Unternehmen erarbeitet.“ Ähnliches berichtet Florian Umdasch, Betriebsrat bei ESIM Chemicals in Linz: „Die Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung war großartig!“ Gemeinsam mit der Gewerkschaft hätten sie blitzschnell ein Kurzarbeitsmodell ausgearbeitet, auch wenn sie es dann nicht gebraucht haben. Jeder nächste Schritt sei gemeinsam besprochen und geplant worden.



Quelle: Strukturwandelbarometer 2020

**Viele Kündigungen konnten abgewehrt werden. Kündigungen gab es vor allem in der Eisen-, Metall- und Elektro-Branche. Stattdessen haben knapp zwei Drittel der Betriebe auf Kurzarbeit gesetzt.**

Was die Umfrage also deutlich zeigt: Die Sozialpartnerschaft hat auf betrieblicher Ebene während der Krise sehr gut funktioniert. Die Einbindung von Betriebsräten war heuer höher als in den Jahren zuvor. „In der Krise ist man wieder näher zusammengerückt“, so Leitsmüller.

## Homeoffice und Kurzarbeit

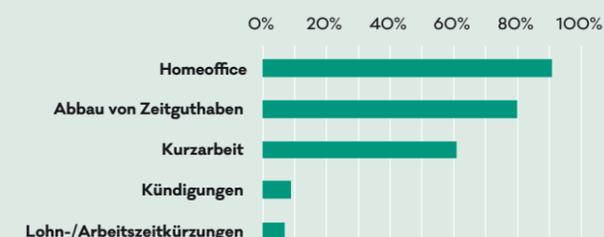
Bei kleineren Betrieben hat die Krise viel stärker zugeschlagen. Ebenso in gewissen Branchen, etwa in der Gastronomie oder im Tourismus – Branchen, in denen es auch weniger Betriebsräte gibt. Der Handel (63 Prozent) und die Gesundheits- und Sozialbranche (61 Prozent) waren vom Lockdown überproportional betroffen. Wirtschaftlich leidet die Eisen-, Metall- und Elektro-Branche am meisten. Die schwersten Arbeitsbedingungen zeigen sich hingegen in der Gesundheits- und Sozialbranche.

Neben Homeoffice war Kurzarbeit die häufigste Maßnahme, um der Krise entgegenzuwirken. Und hier müsse man, so Leitsmüller, deutlich sagen: Kurzarbeit statt Kündigung. Viele Betriebsräte sind

stolz darauf, Kündigungen abgewehrt zu haben. So gab es nur in jedem elften organisierten Betrieb Kündigungen, hier vor allem in der Eisen-, Metall- und Elektro-Branche. Stattdessen haben knapp zwei Drittel der Betriebe auf Kurzarbeit gesetzt. Homeoffice haben fast alle Betriebe eingeführt, quer durch alle Branchen. Die meisten Beschäftigten mussten zudem Gutstunden und Urlaubstage abbauen.

Mit neuen Produkten und Dienstleistungen begegnete vor allem die Chemiebranche der Krise. So auch das Chemieunternehmen ESIM: „Wir haben unsere Produktion sehr schnell auf Desinfek-

## Maßnahmen im Unternehmen gegen die Krise





Heinz Leitsmüller, AK Wien: „Wenn wir wissen, wie es in den Betrieben aussieht, können wir daraus Forderungen für die Beschäftigten ableiten.“

### Betriebsräte gestalten Digitalisierung mit

„Die Krise hat einen Kulturwandel betreffend Digitalisierung gebracht“, erzählt Sabine Fleckinger. Viele Führungskräfte hätten eingesehen, dass Homeoffice gut funktioniert.

Sabine Fleckinger ist Betriebsrätin und Medientechnikerin im Webteam des ÖBB Business Competence Centers. Allein in der IT-Abteilung arbeiten 800 Kolleg\*innen. Die meisten haben schon vor Corona ein bis zwei Mal pro Woche von zu Hause aus Websites gewartet, Applikationen programmiert oder neue Kommunikationstools aufgesetzt. Seit der Krise sind fast alle Kolleg\*innen im Homeoffice, fünf Tage die Woche. In der IT-Branche sind Videokonferenzen vom Wohnzimmer aus nicht neu. In vielen anderen Branchen schon. Fast alle Betriebe setzen seit März auf Homeoffice.

Interessant dabei: Betriebsratsvorsitzende beurteilen die Digitalisierung überwiegend positiv. Sie sind, so Leitsmüller, interessiert daran, Zukunft zu machen. Die Voraussetzung dafür sei aber, dass Digitalisierung gemeinsam gestaltet wird. Was nicht geht: neue Technologien vor die Füße zu schmeißen und zu sagen: Setz das um! Es müsse andersrum laufen. Die Frage muss sein: Was brauchen wir und wie wollen wir das gemeinsam umsetzen?

tionsmittel umgestellt“, erzählt Florian Umdasch. Das sei ein großer Vorteil des Unternehmens – es produziere, was der Markt braucht. Üblicherweise sind das Zwischenprodukte für Farben, Lacke, Shampoos, Pflanzenschutzmittel oder Kontaktlinsen. Mit der Umstellung auf Desinfektionsmittel konnte das Unternehmen Umsatzeinbrüche wieder wettmachen.

### Gute Reserven aus den Vorjahren

Ein auffälliges Ergebnis: Durch die Bank schätzen die befragten Betriebsrät\*innen ihre Betriebe als krisenfest ein. Bis auf sechs Prozent hätten die meisten Betriebe momentan keine Liquiditäts- und Insolvenzprobleme. „Unternehmen mit Betriebsrat haben gute Reserven während der Hochkonjunktur gebildet. Von diesem Polster können sie noch zehren“, so Leitsmüller. Ob Unternehmen auch zukünftig gut aufgestellt sind, sei von mehreren Faktoren abhängig: einerseits, wie lange die Krise noch dauert und wie heftig sie ausfällt. Aber auch, ob der Staat seine Rolle wahrnimmt und dort hilft, wo Hilfe benötigt wird. Und die Zukunft hänge von der Sozialpartnerschaft ab. Davon, ob gemeinsam an nachhaltigen Lösungen gearbeitet werde.



Sabine Fleckinger, Betriebsrätin ÖBB Business Competence Center: „Die Krise hat einen Kulturwandel betreffend Digitalisierung gebracht.“



Florian Umdasch, Betriebsrat bei ESIM: „Schwierig war der erste Lockdown vor allem für den Einkauf und den Verkauf.“

### Kommunikation hat sich deutlich verbessert

„Ich bin stolz auf unsere gut ausgebaute Kommunikation mit unseren Mitarbeiter\*innen“, erzählt Maria Gluchman von Billa. „Wir kommunizieren per Telefon, über App, Intranet, Facebook oder unsere Betriebsratszeitung. Und wenn es gerade keine Corona-News gibt, dann ehren wir einen Mitarbeiter, der seit 45 Jahren im Unternehmen ist. Wir sind erreichbar.“ Laut der Umfrage habe sich die Kommunikation zwischen Betriebsrat und Beschäftigten seit der Krise deutlich verbessert, aber auch innerhalb des Betriebes.

Als negative Entwicklung zeigt sich, dass der Arbeitsdruck auf die Beschäftigten weiter gestiegen ist. Auch das Arbeitsklima leidet unter der Krise.

### Arbeitsklima leidet

„Schwierig war der erste Lockdown vor allem für den Einkauf und den Verkauf“, erinnert sich Florian Umdasch von ESIM. „Wenn Frächter an der Grenze angerufen und gesagt haben: ‚Wir hängen hier fest und wissen nicht, wie lange. Es kann Tage dauern.‘“ Dann musste blitzschnell auf Schiene umdisponiert werden, damit die Produktion weiterlaufen konnte. „Für den Einkauf und Verkauf war das die Hölle.“ Von Kolleg\*innen im Homeoffice weiß er, dass einige sehr zeitig und spät abends arbeiten, um auf ihre Stunden zu kommen. Denn untertags steht oft Home-Schooling auf dem Programm.

Was Sabine Fleckinger als Betriebsrätin stört: die Erwartung, jederzeit erreichbar zu sein. Nicht erreichbar zu sein werde gern als

### Einbindung des Betriebsrats



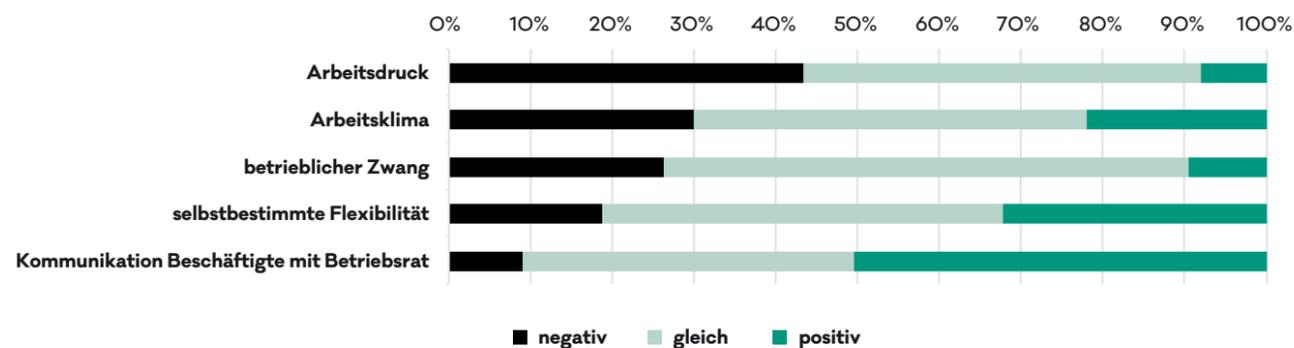
Unproduktivität ausgelegt. Die Telefone läuten seit dem Homeoffice öfter auch abends oder im Urlaub. Da brauche es mehr Sensibilisierung seitens der Führungskräfte. „Privat und beruflich muss besser abgegrenzt werden“, so Fleckinger. Und in der Pflege? Dort herrscht seit jeher chronischer Personalmangel. Das Personal war schon vor der Krise ziemlich ausgebrannt, erzählt Morawetz. Durch Corona ist das noch drastischer geworden. Das sei momentan auch das Hauptthema im Betriebsrat. Vor Kurzem hat die inzwischen suspendierte Geschäftsführerin die Beschäftigten per Video an den Pranger gestellt: Sie seien schuld, dass das Virus ins Haus gelangt sei. „So ein Video ist nicht gerade motivierend für die Mitarbeiter\*innen.“

Was sich im Pflegebereich verändert hat: Die Arbeit ist sichtbarer geworden. Im Frühjahr wurden die Mitarbeiter\*innen dafür beklatscht, das System zu erhalten. Das war gut gemeint, so Morawetz. Einige habe es aber deprimiert, denn das Klatschen habe rein gar nichts verändert. Das Personal sei nach wie vor ausgebrannt und



Maria Gluchman, Betriebsrätin bei Billa: „Ich bin stolz auf unsere gut ausgebaute Kommunikation mit unseren Mitarbeiter\*innen.“

## Veränderungen im Betrieb



**Wolfgang Morawetz, Betriebsratsvorsitzender des Kuratoriums Wiener Pensionisten-Wohnhäuser, kritisiert: „Wenn die Direktion sagt: ‚So kommt das!‘, dann kommt das so.“**

schlecht bezahlt. Anders bei Billa: Dort sei das Arbeitsklima trotz hoher Arbeitsbelastung gut. Die Mitarbeiter\*innen seien trotz Abstand näher zusammengedrückt, erzählt Maria Gluchman.

### Was bringt die Zukunft?

Corona hat nicht alle Betriebe gleichermaßen getroffen. Und nicht alle Betriebe haben die gleichen Voraussetzungen, um die Krise gut zu meistern. In einigen Branchen haben sich schon vor der Pandemie Strukturveränderungen abgezeichnet, zum Beispiel in der Fahrzeugindustrie. Auch im Tourismus war Nachhaltigkeit zunehmend ein Thema. Stichwort: ökologisches Reisen. Die Klimadebatte wirbelt einige Branchen auf. Was bringt nun die Zukunft?

Diskussionen erwarten die Betriebsrät\*innen vor allem zu Homeoffice, Flexibilisierung und Gestaltung von Arbeitszeiten sowie zu Einsparungen und Kündigungen. „Eine Homeoffice-Regelung muss dringend her“, fordert Fleckinger. Viele Beschäftigte arbeiten mit privaten Geräten auf private Kosten. „Die Rufe nach einer Pauschalierung oder einer Aufwandsentschädigung werden immer lauter.“ Stromkosten und Internetkosten seien durch Homeoffice gestiegen, gleichzeitig fallen viele Goodies weg, etwa günstigeres

Kantinenessen oder Fitnessangebote. Auch Pausen seien ein großes Thema: Kaum jemand halte Bildschirmpausen ein. Und in die Mittagspausen fallen oft Konferenzen, zum Kochen bleibe gar keine Zeit. Dennoch hofft Fleckinger, auch zukünftig vermehrt Homeoffice nutzen zu können – „nur bitte nicht fünf Tage die Woche.“ Auch als Medientechnikerin ist sie froh darüber, Menschen im real life zu sehen, bei Fragen schnell mal ins Büro nebenan zu gehen anstatt zum Telefon greifen zu müssen.

Jeder vierte Betriebsrat sieht Kündigungen auf den Betrieb zukommen. Knapp die Hälfte befürchtet Investitionsstopps bei Mitarbeiter\*innen und Neubesetzungen. Auf die Frage, wie sich der Betrieb mittelfristig entwickeln wird, halten sich Optimismus und Pessimismus die Waage.

### Maskenpause, BR-App und 32-Stunden-Woche

Für Maria Gluchman von Billa bleibt die gesetzliche Maskenpause ein wichtiges Thema, auch wenn das Parlament dagegengestimmt hat. „Das haben unsere Mitarbeiter\*innen nicht verdient“, so Gluchman. Als großes Thema zeichnet sich im Handel zudem die Sonntagsöffnung ab, die seit Corona vermehrt von Wirtschaftsvertretern gefordert wird. „Das darf nicht kommen, keinesfalls!“ Im Lebensmittelhandel sei das nicht notwendig. „Unsere Mitarbeiter\*innen haben dafür kein Verständnis. Sie müssen endlich zur Ruhe kommen.“

Florian Umdasch und sein Betriebsratsteam wollen die Kommunikation mit den Beschäftigten weiter ausbauen und arbeiten gerade an einer BR-App. Und Wolfgang Morawetz vom Pensionistenhaus Prater? Er kämpft weiter um die finanzielle und gesundheitliche Besserstellung seiner Kolleg\*innen; um mehr Personal, faire Bezahlung und kürzere Arbeitszeiten. Die Umfrage zeigt also ein differenziertes Bild, je nach Branche und Betriebsgröße. Was die Krise jedoch deutlich gemacht hat: Betriebsräte haben einen engen Draht zur Belegschaft. Sie zeigen „Da ist jemand!“ und „Wir sind für euch da.“ Das sei eine ganz wichtige Rolle, so Leitsmüller. Müsste er die Ergebnisse dieser bisher größten Umfrage zusammenfassen, würde er sagen: Mit der Sozialpartnerschaft ist man gut durch die Krise gekommen. Nun gilt es, gemeinsam aus der Krise zu kommen. ▶

# Wie kann uns eine Arbeitszeitverkürzung aus der Krise helfen?

Bis Ende des Jahres rechnet das Arbeitsministerium mit 500.000 Erwerbsarbeitslosen. Die Prognosen lassen auch für das nächste Jahr keinen deutlichen Rückgang der Arbeitslosigkeit erwarten. Diese Zahlen zeigen eine tiefe soziale Krise an: Einem sehr großen Teil der Bevölkerung werden keine Erwerbchancen geboten. Und für viele bedeutet das Armut, Krankheit und soziale Isolation.

Soll diese soziale Krise nicht über die nächsten Jahre verlängert werden, braucht es unter anderem eine neue Verteilung der Erwerbsarbeit. Mit dem Abbau von Überstunden, einer generellen

Verkürzung der Wochenarbeitszeit, neuen Karrierzeiten und dem Solidaritätsprämienmodell können viele neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Vor allem für arbeitsintensive Branchen und Betriebe, die derzeit lange Arbeitszeiten haben, ergeben sich daraus Kostensteigerungen, die über einen Ausgleich zwischen den Branchen abgefangen werden sollten. Damit wird eine Arbeitszeitverkürzung in wirtschaftlich schwierigen Zeiten umsetzbar. Und die zusätzliche Kaufkraft der dann wieder Beschäftigten kommt der Wirtschaft insgesamt zugute.



**JÖRG FLECKER**

VORSTANDSVORSITZENDER FORBA, UNIVERSITÄTSPROFESSOR

# Frauen und Prekäre zuerst!

*Nach dem ersten Corona-Lockdown folgte nun der zweite – aber die Bedürfnisse gerade von Menschen in systemrelevanten Berufen werden weiter beharrlich ignoriert. Wieso die Krise Frauen und prekär Beschäftigte besonders hart trifft.*

TEXT VERONIKA BOHRN MENA

Nur rund zwei Monate nachdem ich mit den Interviews zu meinem Buch „Leistungsklasse – Wie Frauen uns unerkannt und unbedankt durch alle Krisen tragen“ begonnen habe, wurde der erste Lockdown ausgerufen. Aus einem Buch, das sich mit der ungleichen Verteilung von Zeit und Geld beschäftigen sollte, ist so auch ein Dokument der Krise geworden, das meine Gesprächspartnerinnen von Februar bis Ende August 2020 begleitet hat. Was sich in diesen Monaten abgespielt hat, wäre nur wenige Wochen zuvor noch

unvorstellbar gewesen. Welche Auswirkungen die Betriebsschließungen und strengen Ausgehvorschriften am Arbeitsmarkt nach sich ziehen würden, war es dagegen nicht.

Die Regierung hat im Krisenmanagement völlig versagt, denn sie hat keinen Schutz und keine Kompensationen für diejenigen bereitgestellt, die diese am dringenden benötigt hätten. Sie hat nicht an das Brot für die Hungrigen gedacht, sondern stattdessen den Satten noch eine fette Nachspeise serviert. Nun hätte man Nachsicht für Fehler zeigen können, die in der so unerwarteten größten Krise der Zweiten Republik im Frühjahr gemacht wurden. Doch just am Tag des Erscheinens von „Leistungsklasse“ hatte der zweite harte Lockdown begonnen. Und anstatt es besser zu machen, kommt die Regierung ihrer Verantwortung wieder nicht nach. Ob aus Absicht oder Unfähigkeit sei dahingestellt, die Zeit der Umverteilung hat jedenfalls begonnen – allerdings nicht von oben nach unten, wie es im Interesse der vielen wäre, sondern ganz im Gegenteil: von unten nach oben.

## Getroffen auf mehreren Ebenen

So fiel schon die Bilanz der Auswirkungen des ersten Lockdowns für Frauen bitter aus. Wie sich inzwischen bis in alle Ecken rumgesprungen hat: Sie wurden von der

Corona-Krise wesentlich härter getroffen als Männer – und das gleich mehrfach. Sie haben seit Beginn der Krise öfter ihre Arbeit verloren, obwohl sie gleichzeitig überdurchschnittlich häufig in systemrelevanten Branchen beschäftigt waren und dort ihre körperliche und psychische Gesundheit für uns alle riskieren mussten. Auch ihre finanzielle Lage hat sich in ganz Europa noch weitaus negativer entwickelt als jene von Männern. Zudem mussten sie während des Shutdowns den Hauptteil der unbezahlten Familienarbeiten und des Home-Schoolings übernehmen, ihre alten und kranken Angehörigen versorgen und im Alltag auch noch ihre Männer entlasten, damit diese wiederum ungestört im Homeoffice arbeiten konnten.

Und als wäre das alles noch nicht schlimm genug, waren sie auch noch steigender häuslicher Gewalt ausgesetzt. Dazu kam es vor allem deshalb, weil die Mehrheit der erwerbstätigen Frauen schon vor Corona atypisch beschäftigt war und Unternehmen in Krisen vor allem bemüht sind, ihre sogenannte „Kernbelegschaft“ zu schützen. Dementsprechend verteilen sich auch die Last und das Leid im Zusammenhang mit den aktuellen Verwerfungen auf dem Arbeitsmarkt bei Weitem nicht auf alle gleichmäßig.



Wer zuvor schon prekär beschäftigt, arbeitsgefährdet oder anderweitig in einer unsicheren Branche tätig war, wurde viel schlimmer erwischt. Die Betroffenen sind junge Erwerbstätige, weil es in Krisenzeiten meist heißt: Wer zuletzt kam, geht zuerst – Menschen mit Migrationshintergrund, die oft schon aufgrund ihres Namens ohnehin ständiger Diskriminierung unterliegen, Arbeiter\*innen mit Tätigkeiten, die als leichter ersetzbar gelten, sowie atypisch Beschäftigte mit unsicheren Arbeitsverträgen. In all diesen Gruppen stellen Frauen die Mehrheit. Dazu kommt noch das riesige Feld der unbezahlten Arbeit, das im alltäglichen Diskurs fälschlicherweise nur selten in Beziehung zur Erwerbsarbeit gesetzt wird, wodurch Wechselbeziehungen und Zusammenhänge viel zu oft unbeleuchtet und unbehandelt bleiben.

Die Regierung macht es sich leicht und geht davon aus, dass die Kinderbetreuung, Home-Schooling, die Pflege der Älteren und die Versorgung von Angehörigen trotz halb geöffneter Schulen und Kindergärten nebenbei schon irgendwie mitlaufen kann. Das verdeutlicht auch ihre Geringschätzung gegenüber diesen so extrem wichtigen Berufen, der Arbeit am und mit Menschen, die doch so stark weiblich geprägt ist.

Nur dank der selbstlos engagierten Mütter, Frauen und Töchter funktioniert das scheinbar auch – weil die nämlich ihre eigenen Bedürfnisse ignorieren, weit über ihre Grenzen hinausgehen und immer weiter schufteten bis zur völligen Erschöpfung.

## Sie werden weiter ignoriert

Dass dieses sich ständig drehende Rad an Arbeit und Überforderung sowohl für die Kinder als auch deren Mütter eine Zumutung ist, wird auf politischer Ebene weiter ignoriert – all den Erfahrungen und Erhebungen zum Trotz, die schon nach der kurzen Zeit im Frühjahr die extreme Mehrfachbelastung aufzeigten. Inzwischen gibt es nicht einmal mehr ein Klatschen für die Heldinnen der Krise. Auch die vor einem halben Jahr noch als „unverschuldet“ arbeitslos geworden Bezeichneten werden in den ständigen Pressekonferenzen nicht einmal mehr bedauert. Das Arbeitslosengeld wird nicht erhöht, einen Corona-Tausender für Systemrelevante gibt es nicht, und die Normalarbeitszeit wird trotz ihres ohnehin evidenten starken Rückgangs nicht den Gegebenheiten angepasst.

Was die Beschäftigten und Arbeitssuchenden jetzt so dringend brauchen wür-

den, bleibt ihnen verwehrt, Familien und Kinder werden im Regen stehen gelassen. Stattdessen heißt es zynisch, der Arbeitsmarkt sei immer noch dynamisch und wer keinen Job finde, solle sich umschulen lassen oder in ein anderes Bundesland umziehen. Kaum wurde uns jemals so offen gezeigt, wie wir gesehen werden: als Produktionsfaktor, der zu funktionieren hat, und nicht als Menschen.

Dabei müsste jetzt genau das Gegenteil passieren. Jetzt braucht es dringend eine ordentliche Kompensation und Entlastung für Frauen, sowohl am Arbeitsmarkt als auch bei der Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen. Erwerbsarbeitslosen und prekär Beschäftigten muss endlich eine Perspektive geboten werden. Die ersten Maßnahmen dafür liegen auf der Hand, die gesetzliche Normalarbeitszeit muss endlich der Realität angepasst und wesentlich verkürzt werden, ein Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit muss während Corona eine Selbstverständlichkeit sein, und unser soziales Netz muss verstärkt werden. Wir als Menschen, unsere Gesundheit und das Gemeinwohl müssten in Zeiten der Krise im Mittelpunkt stehen. Frauen und Prekäre müssen zuerst kommen. ▀



## BUCHTIPP

LEISTUNGSKLASSE – WIE FRAUEN UNS UNERKANNT UND UNBEDANKT DURCH ALLE KRISEN TRAGEN  
Veronika Bohrn Mena, ÖGB Verlag  
ISBN 978-3-99046-473-1

# Der holprige Weg der COVID-19-Gesetze

*Es holpert bei den Gesetzen und Verordnungen der Regierung. Wenn Ministerien Briefe verschicken, deren Inhalt keiner Rechtsgrundlage entspricht, ist aber auf Jurist\*innen Verlass. Eine besonders laute und kompetente dieser Stimmen, Martin Gruber-Risak, im Interview.*

INTERVIEW MICHAEL MAZOHL

Mit extrem guter Laune tritt Martin Gruber-Risak, pünktlich auf die Minute, dem Skype-Call bei. Vor der obligatorischen Bücherwand – weder farblich noch erkennbar thematisch sortiert – vergewissert er sich, dass er gut im Webcam-Bild sitzt.

Der wortgewaltige Jurist drückt nicht nur in „ZiB“-Sendungen auf wunde Stellen eilig beschlossener Gesetze und Verordnungen, auch auf Twitter rückt er geduldig zurecht, was in Regierungsvorlagen in Schiefelage gekommen ist. Und das immer mit einer sympathischen Portion Schmah, die es leicht macht, seinen Ausführungen durch ABGB & Co. zu folgen. Das komplette Gespräch, von dem wir hier nur einen Teil abdrucken können, gibt es auf unserer Website als Video. Reinschauen lohnt sich!

**Arbeit&Wirtschaft: Blicken wir am Anfang zurück auf ein dreiviertel Jahr COVID-19-Gesetze und -Verordnungen. Es gab immer wieder Kritik daran, einiges wurde auch vom Verfassungsgerichtshof aufgehoben. Für Laien erklärt: Was ist in dieser Zeit passiert?**

Gruber-Risak: Der politische Prozess war immer extrem schnell. Obwohl es Anzei-

chen gab, dass diese Pandemie kommen wird, war es am Anfang holprig, da haben wir sehr schnell reagiert. Da war oft die Kommunikation schneller als das, was gesetzlich da war. Sprich: Es wurde anders kommuniziert, als es gesetzlich oder in der Verordnung vorgesehen war.



**MARTIN GRUBER-RISAK**

A.O. UNIVERSITÄTSPROFESSOR FÜR ARBEITS- UND SOZIALRECHT AN DER UNIVERSITÄT WIEN

Als Jurist hat Martin Gruber-Risak, 51, die akademische Karriere eingeschlagen: 2007 habilitierte er an der Universität Wien für die Fächer Arbeitsrecht und Sozialrecht. Als Berater ist Gruber-Risak zudem für die EU-Kommission, Ministerien, Gewerkschaften, Kammern und die Hans-Böckler-Stiftung tätig.

**Es kam ja auch zu Strafen, die eigentlich nicht rechtskonform waren.**

Genau. Das ist jetzt konkreter geregelt. Aber es holpert natürlich weiterhin. Je konkreter etwas wird, umso höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass man einen Fall nicht ausreichend berücksichtigt hat. Jetzt haben wir gerade die Diskussion mit dem geschlossenen Buchhandel und den geöffneten Waffengeschäften.

**Hat sich die Legistik in den vergangenen Monaten verbessert?**

Da ist einiges passiert. Daran sieht man auch, wie gut es ist, dass das ein breiterer Prozess mit einer dementsprechenden Begutachtung ist. Das hat ja einen Sinn, dass relevante Gruppen innerhalb einer Gesellschaft ihre Meinung zu einem so weitreichenden Gesetz abgeben können.

**Was wir in diesen Monaten auch beobachtet haben: Die Krise hat nicht alle Gruppen gleich getroffen. Bei den Angestellten haben wir gesehen: Die wurden – wenn es erlaubt und möglich war – ins Homeoffice geschickt oder in Kurzarbeit. Die Arbeiter\*innen wurden sehr schnell gekündigt. Was ist hier der rechtliche Hintergrund?**



*„Es gibt eine Kultur innerhalb gewisser Branchen, wo man sehr schnell zu Kündigungen greift.“*

Martin Gruber-Risak



**Gruber-Risak: „Wenn man die Ruhezeit einhält, ist das arbeitszeitrechtlich okay. Dass es die Menschen ausbrennt und persönlich massiv belastet, steht auf einem anderen Blatt Papier.“**

Es gibt eine Kultur innerhalb gewisser Branchen, wo man sehr schnell zu Kündigungen greift. Das sind Branchen mit einer sehr hohen Fluktuation, bei denen es gar keine Kultur gibt, in Kurzarbeit zu gehen. Die Industrie ist Kurzarbeitsmodelle gewissermaßen gewohnt. Das ist, man kann fast sagen, der Arbeiteradel: ein großes Unternehmen, betriebsrätliche Vertretung, starke Gewerkschaften, gute Kollektivverträge – zum Beispiel die Metallindustrie oder die chemische Industrie. Dann gibt es die Arbeiter\*innen in der Gastronomie. Da wurde sehr schnell gekündigt, und da wissen wir auch, dass diese Branche so funktioniert.

**Oder in der Bauwirtschaft – da gibt es ja sogar die Praxis des AMS-Zwischenparkens.**

In der Baubranche haben wir sehr kurze Kündigungsfristen, zum Ende jeder Arbeitswoche. Das ist eine Branche, die setzt Beschäftigte frei und nimmt sie wieder auf.

**Aber Angestellte und Arbeiter\*innen sollten doch gleichgestellt werden.**

Genau, bis Anfang 2021. Das betrifft die Kündigungsfristen. Da gibt es nämlich einen massiven Unterschied: sechs Monate bei den Angestellten gegenüber zwei Wochen bei den Arbeiter\*innen. Im Parlament wurde aber gerade die Sonderbetreuungszeit beschlossen, und darin gibt es einen Wermutstropfen: Diese Angleichung der Kündigungsfristen wird um sechs Monate hinausgeschoben. Der spürbare Unterschied ist auch: Arbeiter\*innen werden in diesen Branchen freigesetzt, bekommen damit nur 55 Prozent Arbeitslosengeld und nicht 80 Prozent des vorherigen Gehalts in der Kurzarbeit.

**Es gibt auch eine große Gruppe prekär Beschäftigter in Österreich, darunter besonders viele Frauen. Warum werden gerade die jetzt als Erste freigesetzt?**

Es gibt in den Unternehmen oft unterschiedliche Schichten von Beschäftigten. Einen Teil, den man als Stammarbeiter\*innen bezeichnen kann, dazu unterschiedlichste Formen atypischer Beschäftigung: Teilzeit, Befristung, die Ar-

beitskräfteüberlassung gerade in der Industrie als Flexibilitätspolster, und dann gibt es noch eine Gruppe in der Grauzone der Scheinselbstständigkeit. Bei den Selbstständigen gibt es die größte Flexibilität – die bekommen einfach keine Aufträge mehr. Da gibt es nicht einmal eine Kündigungsfrist. Die können als Selbstständige zumeist auch kein Arbeitslosengeld beanspruchen. In der ersten Welle hatten es besonders die Soloselbstständigen schwer, Unterstützung vom Staat zu bekommen.

**Heiß diskutiert wurde die Sonderbetreuungszeit. Was ist hier jetzt der Stand der Dinge, und welche Missverständnisse sind diesbezüglich entstanden?**

Im Frühjahr wurde ein Anspruch auf ein Drittel Entgeltfortzahlungersatz für Arbeitgeber beschlossen, wenn sie mit den Arbeitnehmer\*innen vereinbaren, dass diese zu Hause bleiben, um Kinder zu betreuen. Das hat man damals eingeführt, weil es in den Schulen nur einen Notbetrieb gab – heute wird in den Schulen ja auch gelernt. Mit der derzeitigen Öffnung der Schulen

hat man damit eines verunmöglicht: dass sich die Eltern auf einen Rechtsanspruch berufen. Wir haben eine gesetzliche Verpflichtung zur Obsorge der Kinder, darauf gibt es auch einen Rechtsanspruch unter voller Entgeltfortzahlung. Das gilt aber nur dann, wenn es keine zumutbaren Alternativen für die Kinderbetreuung gibt.

**Die gibt es aber jetzt.**

Die gab es auch im März und im April. Die Kinder waren auch nicht krank, darum gab es keine Pflegefreistellung. Deswegen hat man eben die Sonderbetreuungszeit eingeführt. Dann hat es geholpert, es wurde im Sommer gesagt: Wir führen die Sonderbetreuungszeit für die Ferien ein – für die Eltern, die in der ersten Phase des Lockdowns schon ihren Urlaub verbraucht haben und die niemanden haben, der im Sommer auf ihre Kinder schaut.

**Dann kam der Herbst ...**

Da hat man die Sonderbetreuungszeit noch einmal ausgebaut, den Ersatz für die Arbeitgeber auf die Hälfte der Entgeltfortzahlung angehoben und die Regelung auch auf die Herbstferien ausgedehnt. Aber dann hat es richtig geholpert: Es gab einen Brief des Bildungsministers und der Arbeitsministerin, in dem stand: Wenn die Kinder zum Beispiel als K1-Kontaktpersonen abgesondert werden, dann gibt es die Sonderbetreuungszeit.

Das hat aber nicht gestimmt. Denn in dem Fall besteht sowieso ein Rechtsanspruch aufgrund des Angestelltengesetzes und des ABGB mit voller Entgeltfortzahlung. Das hat für den Arbeitgeber aber einen Nachteil: Er hat keinen Anspruch auf eine Ersatzleistung des Bundes und bleibt auf den Kosten sitzen.

**Und genau dieser Kostenersatz wird jetzt anders geregelt?**

In der neuen Phase jetzt hat man ein Paket gebastelt mit einem Rechtsanspruch und voller Refundierung – der ist hauptsächlich gut für die Arbeitgeber. Er deckt Fälle ab, in denen es ohnehin schon einen Anspruch auf

*„Wir haben also kein Arbeitszeitproblem, wir haben ein Ruhezeitproblem.“*

Freistellung gab. Damit bekommen die Arbeitgeber jetzt bis zu vier Wochen die Entgeltfortzahlung ersetzt. Was auch bedeutet, dass Arbeitgeber den Arbeitnehmer\*innen mit der Sonderbetreuungszeit nicht so viele Probleme machen werden. Das ist eine grundvernünftige Regelung. Die passt aber nicht auf die Schulschließung!

**... weil die Schulen jetzt halb offen sind.**

Es gibt die Möglichkeit der Kinderbetreuung. Es steht außerdem im Gesetzesvorschlag und dann im Gesetz: Die Arbeitnehmer\*innen haben alles Zumutbare zu tun, damit die Arbeitsleistung zustande kommt. Und das, was der Staat in den Schulen zur Verfügung stellt, das wird wohl zumutbar sein. Allerdings: Die Vereinbarung zur Sonderbetreuungszeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer\*innen war eigentlich nicht mehr vorgesehen. Selbst wenn der Arbeitgeber gesagt hätte, dass eine Arbeitnehmerin zu Hause bleiben darf, hätte es für ihn den Ersatz der Entgeltfortzahlung nicht gegeben. Das wurde nun aber angepasst, nachdem es in den Medien hart diskutiert wurde. Und das ist gut so.

**Kinder, die jetzt nicht in der Schule sind, wurden auf „Distance Learning“ umgestellt. Bei vielen Eltern führt das dazu, dass sie untertags mit Home-Schooling beschäftigt sind und dann am Abend die**

**Arbeitszeit nachholen. Ist das eigentlich arbeitszeitrechtlich gedeckt?**

Home-Schooling ist Freizeit, das ist klar. Wenn ich in der Früh das Home-Schooling erledige, und erst um 14 Uhr mit der Arbeit anfangen, bis 22 oder 23 Uhr, ist das grundsätzlich unproblematisch, solange ich elf Stunden Ruhezeit einhalte. Wer also bis 23 Uhr zu Hause arbeitet, darf erst um 10 Uhr wieder zu arbeiten anfangen. Das ist das Problem bei diesen geteilten Arbeitszeiten zu Hause. Es wird in der Regel nicht das Volumen sein, das haben wir schon so ausgedehnt – wir dürfen bis zu zwölf Stunden am Tag arbeiten. Wir haben also kein Arbeitszeitproblem, wir haben ein Ruhezeitproblem. Wenn man die Ruhezeit einhält, ist das arbeitszeitrechtlich okay. Dass es die Menschen ausbrennt und persönlich massiv belastet, steht auf einem anderen Blatt Papier. ▶



**& ONLINE**

Das ausführliche Interview als Video finden Sie unter [www.arbeit-wirtschaft.at/interviews](http://www.arbeit-wirtschaft.at/interviews)

# Arbeitschaos im Lockdown

**Verwirrung, Chaos, rechtliche Unsicherheiten – der zweite „harte Lockdown“ stellt vor allem Arbeitnehmer\*innen, aber auch Arbeitgeber vor noch größere Herausforderungen als im vergangenen Frühjahr. Wo liegen die Risiken und Fallstricke?**

TEXT WERNER REISINGER

Homeoffice, die Hotline 1450 und die Probleme mit Absonderungsbescheiden, Sonderbetreuungszeiten und Kurzarbeit – das sind die Bereiche, die den Beschäftigten aktuell die meisten Probleme bereiten. Die Kurzarbeitsregelung nach der Phase im Frühjahr langsam wieder zu dem zu machen, was sie gesetzlich eigentlich ist, nämlich ein Kriseninstrument für einzelne Betriebe, die kurzfristig in besonders gravierende wirtschaftliche Schieflage geraten sind, misslang. Tatsächlich hätten die Sozialpartner im Sommer Verhandlungen über eine neue Kurzarbeitsregelung „ausgehend von der Annahme geführt, dass der Herbst eine stufenweise Rückkehr zur Normalität bringen würde“, sagt Philipp Brokes, Arbeitsrechtsexperte der AK Wien. Eine Lockerungsverordnung folgte damals auf die nächste, mehrmals sei vom Gesundheitsministerium signalisiert worden, dass ein zweiter Lockdown aller Voraussicht nach ausbleiben werde.

Das führte dazu, dass am 1. Oktober eine neue Kurzarbeitsregelung in Kraft trat, die schon wenige Wochen später wieder modifiziert werden musste: Sie beinhaltete eine Mindestarbeitszeit von dreißig Prozent der Wochenstunden gegenüber



zehn Prozent im Frühjahr, vor allem aber wurde ein tatsächliches Vorliegen von wirtschaftlichen Schwierigkeiten des jeweiligen Betriebs zur Bedingung. Diese hätte ein Steuerberater oder Wirtschaftsprüfer bestätigen müssen. All das wurde mit dem ersten Teil-Lockdown Anfang November wieder zurückgenommen: Aktuell ist es vom Lockdown betroffenen Betrieben auch wieder möglich, auf zehn Prozent der Arbeitszeit zu reduzieren, während der Dauer des Lockdowns sogar auf null. Eine Bestätigung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten ist nun ebenfalls nicht mehr nötig.

Ein Problem, das zahlreiche Arbeitnehmer\*innen betrifft, wenn sie als K1-Personen eingestuft werden oder gar positiv auf Corona getestet sind: die Absonderungsbescheide. Für die Verhängung einer Quarantäne reicht ein mündlich erteilter Absonderungsbescheid – nicht aber für Arbeitgeber, erklärt Arbeitsrechtler Brokes. Ohne schriftlichen Bescheid habe der Arbeitgeber keinen Nachweis für den staatlichen Ersatz der Entgeltfortzahlung in der Hand. Aktuell, meint Brokes, komme es teils zu erheblichen Verzögerungen bei der Ausstellung der schriftlichen Bescheide. Die Arbeiterkammer appelliert daher an die Gesundheitsbehörden, die Abläufe „bestmöglich zu optimieren“. Die gesetzlich vorgegebene Zeit von 48 Stunden, in der ein schriftlicher Bescheid eigentlich vorliegen müsste, werde aktuell kaum noch eingehalten, so Brokes.

Viele betroffene Arbeitnehmer\*innen unterliegen außerdem einem weit verbreiteten Missverständnis: Die Hotline 1450, über die Corona-Verdachtsfälle gemeldet werden, habe sich im Laufe der Pandemie zur Corona-Anlaufstation schlechthin entwickelt. Sie ist aber lediglich eine „First-Level-Instanz“ und hat mit der Gesundheitsbehörde nichts zu tun. „Schlagend wurde diese Unterscheidung dort, wo 1450-Mitarbeiter\*innen – wohl gut gemeint – Anrufer\*innen die Empfehlung

**„Im österreichischen Arbeitsrecht findet sich keine einzige Bestimmung, die Homeoffice klar abgrenzt, regelt und Arbeitnehmer\*innen schützt.“**

Philipp Brokes, AK Wien

erteilt, vorerst zu Hause zu bleiben und sich bestmöglich zu schonen“, sagt Brokes. Verstanden worden sei das aber bereits als mündlicher Absonderungsbescheid. Spätestens dann, wenn es um eine rechtliche Bewertung einer Absonderung gehe, sei vielen Arbeitnehmer\*innen klar geworden, dass die 1450-Empfehlung keine Rechtswirkung besitzt. „Nur dann, wenn mich die Gesundheitsbehörde selbst in Quarantäne schickt, bin ich verpflichtet, zu Hause zu bleiben, dann liegt ein rechtmäßiger Dienstverhinderungsgrund vor“, erklärt Brokes. Es sei deshalb wichtig, sich im Falle einer möglichen COVID-Infektion oder einem Kontakt mit Infizierten direkt mit der zuständigen Gesundheitsbehörde in Verbindung zu setzen.

**„Krieg‘ ich nun frei oder nicht?“**

Eine Mischung aus politischen Entscheidungen sowie den entsprechenden Schlagzeilen führte bei der Frage, wer wann Anspruch auf Kindersonderbetreuungszeit hat, zu einem fatalen Chaos. Bei der AK schossen die Anrufer\*innenzahlen in die Höhe. „Medial wurde übereinstimmend kommuniziert, dass im zweiten Lockdown die Sonderbetreuungszeit nicht funktioniert, da Schulen weiterhin betreuen. – Das stimmt natürlich nicht“, sagt Philipp Brokes.

Was am 20. November im Parlament beschlossen wurde: Eine Sonderbetreuungszeit für Eltern kann weiterhin zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer\*in vereinbart werden, nun gibt es aber zusätzlich einen Rechtsanspruch darauf – allerdings nur, wenn keine alternativen Betreuungsmöglichkeiten bestehen. Dieser Punkt ist aktuell unklar – schließlich findet in den Schulen kein normaler Lehrbetrieb statt, Eltern können ihre Kinder aber zur Betreuung hinschicken. Der Beschluss vom 20. November muss ohnehin erst den Bundesrat passieren – es ist daher mehr als unwahrscheinlich, dass die neuen Bestimmungen vor dem voraussichtlichen Ende des zweiten harten Lockdowns in Kraft treten. Abgesehen von diesem Chaos: Die bisher geltende Regel, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer\*innen sich auf eine Sonderbetreuungszeit einigen können, wird auch weiterhin gültig bleiben.

Für die meisten Arbeitsmarktforscher\*innen ist klar: Homeoffice wird uns auch nach der Corona-Pandemie erhalten bleiben. In mancherlei Hinsicht ein Blindflug: „Im österreichischen Arbeitsrecht findet sich keine einzige Bestimmung, die Homeoffice klar abgrenzt, regelt und Arbeitnehmer\*innen schützt“, sagt Philipp Brokes. Die am häufigsten gestellten Fragen an die AK: Wer kommt für die Kosten auf, die mir im Homeoffice entstehen? Muss ich meinen privaten Laptop verwenden? Was gilt, wenn ich im Homeoffice einen Arbeitsunfall erleide? Wer muss dafür sorgen, dass mein Arbeitsplatz ergonomisch ausgestaltet ist? Im quasi rechtsfreien Raum kann sich Homeoffice künftig nicht mehr bewegen, so viel ist klar. Die Sozialpartner verhandeln zurzeit ein umfassendes Paket, das weit über das Corona-Homeoffice hinausgehen soll – das wird aber dauern. ▀

## & INFO

Weitere Informationen zum Thema finden Sie unter [www.jobundcorona.at](http://www.jobundcorona.at)

# Hackler am Herd

*Homeoffice kann Leben retten. Und es kann in Zeiten geschlossener Schulen helfen, eine Familie zu erhalten. Doch ein Recht auf Homeoffice gibt es nicht. Und so sind Arbeitnehmer\*innen von der Gnade direkter Vorgesetzter abhängig. Das geht nicht immer gut.*

TEXT CHRISTIAN SEIDEL

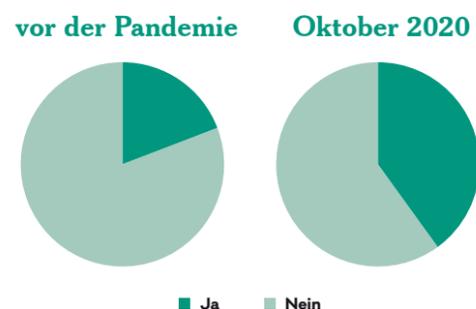
Cristiano Ronaldo kann kein Homeoffice machen. Ihm ist das egal. Als Fußballstar ist er fit, gehört keiner Risikogruppe an, und sein Arbeitgeber (Juventus Turin) hat ein millionenschweres Hygienekonzept erarbeitet. Cristiano Ronaldo wurde trotzdem positiv getestet, musste 19 Tage in Quarantäne und verpasste vier Spiele.

Wer kein durchtrainierter Fußballprofi ist, Großeltern oder jemanden aus einer Risikogruppe im alltäglichen Umfeld hat, hätte ernsthafte Konsequenzen fürchten müssen. Homeoffice kann schlichtweg Leben retten und eine Pandemie wenn auch nicht beenden, so doch verlangsamen. Denn Arbeitnehmer\*innen sind nicht mehr in Bussen und Bahnen unterwegs, stauen sich nicht mehr in Kaffeeküchen und hocken nicht mehr in der Kantine aufeinander.

Wird die Verbreitung des Virus nicht verlangsamt, könnte es passieren, dass in Österreich, einem der reichsten Länder der Welt, Menschen mangels Krankenhauskapazitäten nicht mehr behandelt werden können. Ärzt\*innen müssen dann nach der Schwere der Erkrankung die Behandlung der Patient\*innen priorisieren – die sogenannte Triage.

Auch die österreichische Bundesregierung hat die Bedeutung von Homeoffice erkannt. Getrieben von den Sozialpartnern, rückte sie das Modell Homeoffice ins Rampenlicht. Kanzler Sebastian Kurz (ÖVP) forderte Mitte September, das Angebot an Homeoffice-Möglichkeiten auszubauen. Schließlich würde es um die „Gesundheit aller“ und „in weiterer Folge um die wirtschaftliche Lage“ gehen. Immerhin.

## Ab und zu im Homeoffice



## Vage Empfehlungen

Den Haken an der Sache erklärte Vizekanzler Werner Kogler (Grüne). Denn es handle sich lediglich um einen Appell an die Firmen. Ein Appell. Kein Gesetz, keine Verordnung. Sei Homeoffice „für beide Seiten zumutbar“, solle es weiter betrieben werden. Einen gesetzlichen Anspruch auf Homeoffice gibt es nur für diejenigen, die per Attest belegen können, dass sie zur Risikogruppe gehören.

Klarere Worte an die Arbeitgeber gab es nicht. Selbst dann nicht, als im Rahmen des Lockdowns Schulen, Gaststätten, Geschäfte und Freizeiteinrichtungen schließen mussten. Als das Miteinander



Quelle: IFES/AK Ortsungebundenes Arbeiten, November 2020

auf ein Minimum reduziert wurde, hieß es zum Thema Homeoffice nur: „Wo es geht, soll im Homeoffice gearbeitet werden.“

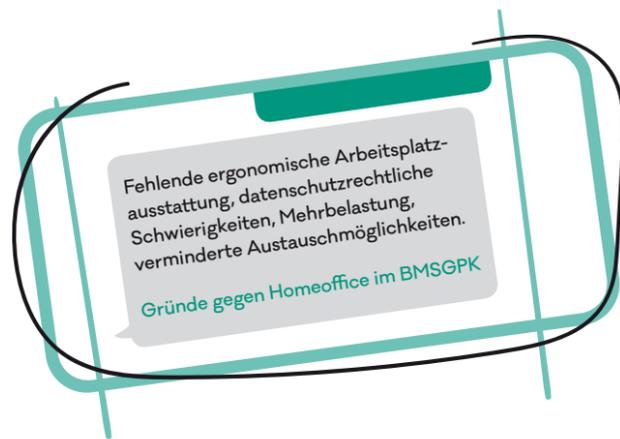
Dass Homeoffice überhaupt Erwähnung fand, war den positiven Erfahrungen im ersten Lockdown geschuldet. Im Frühjahr 2020 schnellte der Anteil der Arbeitnehmer\*innen in Österreich, die mindestens die Hälfte ihrer Arbeitszeit im Homeoffice verbringen, auf 78 Prozent nach oben. Vor Ausbruch der Pandemie waren es gerade einmal 15 Prozent, wie eine Studie der Arbeiterkammer Wien herausfand.

Doch ein Lerneffekt scheint sich daraus nicht ergeben zu haben. Denn im zweiten Lockdown sind die Anteile von Homeoffice wieder im Sinkflug. Gerade einmal 35 Prozent der Arbeitnehmer\*innen erledigen aktuell ihre Aufgaben von zu Hause aus. Das ist nicht einmal die Hälfte derer, die es im April 2020 noch tun konnten. In der Bevölkerung schwindet die Akzeptanz für die Maßnahmen.

Eine Market-Umfrage Ende September ergab, dass rund die Hälfte aller Österreicher\*innen hinter der Politik stehen. Das klingt viel, doch waren es im Sommer fast drei Viertel. Hauptgrund für die Befragten, gegen schärfere Maßnahmen zu sein, waren vor allem wirtschaftliche Sorgen.

## Flut an Beschwerden

Und auch vielen Unternehmen und Behörden scheint nach Monaten der Krisenbewältigung der Wille für Corona-Kompromisse abhandengekommen zu sein. Zumindest erreichte unsere Redaktion eine Vielzahl an Beschwerden, dass Homeoffice gar nicht mehr oder nur in sehr geringem Rahmen möglich sei – trotz guter Erfahrungen im ersten Lockdown und nachgerade explodierender Infektionszahlen.

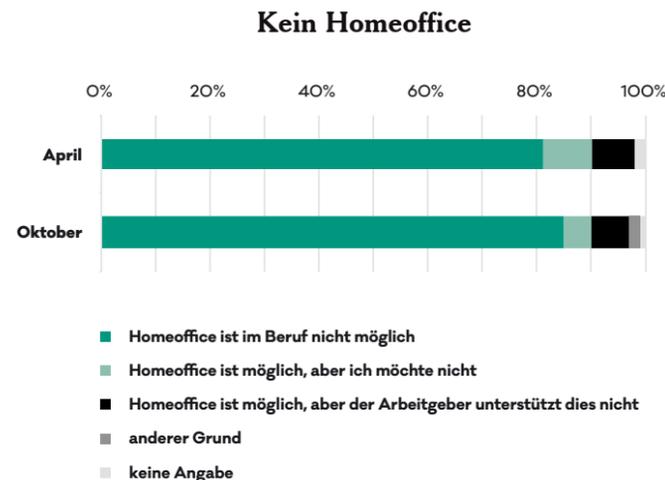


Der Mangel an Geduld, den Umfragen bei den Österreicher\*innen festgestellt haben, hat sich scheinbar auch bei den Arbeitgebern breitgemacht; so beispielweise bei der Medizinischen Universität Wien. Hier arbeiten 6.000 Angestellte. Sie werden über einen sogenannten „Corona-Letter“ regelmäßig über die neuesten Entwicklungen aufgeklärt.

Darin hieß es: „Voraussetzung für Homeoffice in der Zeit des zweiten Lockdowns ist ein formloser Antrag des/der Mitarbeiters/in an die Abteilung Personal und Personalentwicklung.“ Und weiter: „Die konkrete Ausgestaltung von Ausmaß und Präsenzphasen ist zwischen Mitarbeiter/in und Vorgesetzter/em zu vereinbaren.“ Das Problem daran ist, dass einige Vorgesetzte genau dazu nicht bereit zu sein scheinen. Es sei schwierig, eine entsprechende Erlaubnis zu bekommen, so Arbeitnehmer\*innen gegenüber Arbeit & Wirtschaft.

### Vorwürfe gegen Sozialministerium

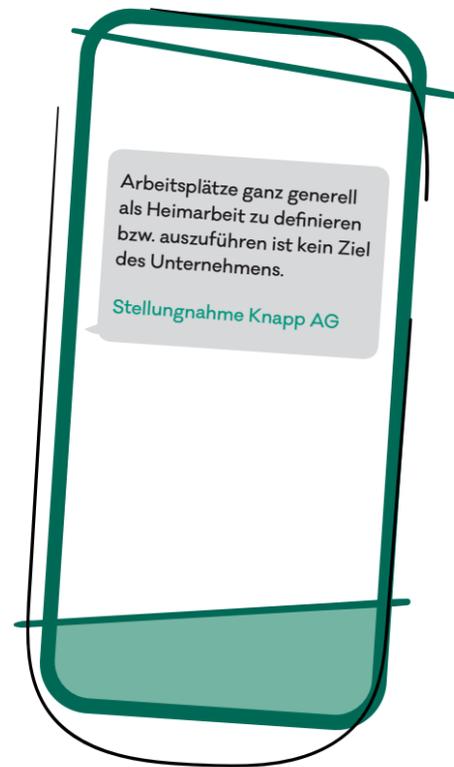
Auch Angestellte des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK) gehen mit ihrem Arbeitgeber hart ins Gericht. Homeoffice sei schlichtweg nicht ge-



stattet. Das sieht das Ministerium zwar grundsätzlich anders, verweist aber auf wichtige Arbeiten, die im Homeoffice nicht erledigt werden könnten.

Auf der einen Seite ist das BMSGPK stolz auf seine Homeoffice-Regelungen. So sei die Rahmenvereinbarung zur Telearbeit angepasst und erweitert worden. Mitarbeiter\*innen würden die Telearbeit im „breiten Stil“ anwenden, erklärt das Ministerium auf Nachfrage. Auf der anderen Seite weist es aber auch darauf hin, dass „unsere Ressorts im Zentrum der Pandemiebekämpfung notwendig sind“. Manche Arbeiten könnten nicht von zu Hause aus erledigt werden. Gründe hierfür seien „fehlende ergonomische Arbeitsplatzausstattung, datenschutzrechtliche Schwierigkeiten, Mehrbelastung, verminderte Austauschmöglichkeiten“.

Ebenfalls von den Beschwerden betroffen: die Wiener Linien. Der Vorwurf der Arbeitnehmer\*innen lautet, dass Homeoffice grundsätzlich unerwünscht und stark von der Abteilung abhängig sei. Auch hier gehen die Wahrnehmung der Angestellten und die



des Arbeitgebers weit auseinander. Überall dort, wo Homeoffice möglich sei, würde es auch gestattet werden, gibt das Verkehrsunternehmen an: „Die Wiener Linien haben alle Anstrengungen unternommen, um Mitarbeiter\*innen, deren Arbeitsbereich dies gestattet, die Arbeit im Homeoffice zu ermöglichen. Es ist gelungen, diese Mitarbeiter\*innen innerhalb kürzester Zeit mit der zur Arbeit notwendigen technischen Ausrüstung, wie Laptops, Handys, SIM-Karten und sogar Webcubes, auszustatten, wenn kein Internetanschluss vorhanden war.“

In der langen Liste der Firmen, in denen das fehlende Homeoffice von den Mitarbeiter\*innen beanstandet wurde, findet sich auch die Knapp AG, also ein Unternehmen, das für Automatisierungslösungen und für zukunftsorientierte Lösungen bekannt ist. Laut Mitarbeiter\*innen sei Homeoffice generell verboten. Dem widerspricht das Unternehmen gegenüber Arbeit & Wirtschaft. Es würde eine Testphase stattfinden, in der eine bestimmte Anzahl von Tagen im Homeoffice gearbeitet werden könne.

Aber: „Arbeitsplätze ganz generell als Heimarbeit zu definieren bzw. auszuführen ist kein Ziel des Unternehmens.“ Homeoffice sei lediglich eine Möglichkeit „für die Flexibilisierung von Tätigkeiten“. Hintergrund sei laut dem Unternehmen die Firmenkultur: „Wir denken, dass Mitarbeiter, wo immer möglich, einen Arbeitsplatz und ein soziales Umfeld im Unternehmen haben sollten und eine Trennung von Arbeits- und Privatleben langfristig auch große Vorteile bringt.“

Christina Weichselbaumer von der Arbeiterkammer Wien fasst die Situation so zusammen: „Sehr viele Arbeitnehmer\*innen fühlen sich im Stich gelassen beim Thema Homeoffice. Im März kam über Nacht der große Befehl, ins Homeoffice zu gehen. Über den Sommer waren alle entspannt, und man hat die Zeit nicht genutzt, um irgendwelche Regeln und Vereinbarungen zu treffen. Viele fühlen sich jetzt vor den Kopf gestoßen.“ Abhilfe könnten Verhandlungen mit den Unternehmen bringen. „Was helfen würde, wären betriebliche Regelungen, die sich für alle Arbeitnehmer\*innen durchziehen. Dort, wo es individuelle Vereinbarungen gibt, sind diese unfairer gestaltet als in Firmen, in denen es ganze Unternehmensvereinbarungen gibt.“

Wie wichtig die Gesundheit der Mitarbeiter\*innen für Unternehmen ist, zeigt Juventus Turin. Von den vier Spielen ohne Cristiano Ronaldo gewann man nur ein einziges. ▶

Quelle: IFES/AK Ortsungebundenes Arbeiten, November 2020

## DREI FRAGEN ZUM HOMEOFFICE

Christina Weichselbaumer

Arbeiterkammer Wien, Büro für digitale Agenden

### Es ist der bereits zweite Lockdown, doch beim Thema Homeoffice scheinen wenig Lehren gezogen worden zu sein?

Von einem Homeoffice-Ausnahmestand ist man in den anderen gewechselt. Im März gab es eine Über-Nacht-Digitalisierung. Da hatte niemand vorgebaut. Aber es war wichtig zu sehen, wo Handlungsbedarf besteht. Inzwischen wäre Zeit gewesen, diesbezüglich Regeln und Vereinbarungen zu treffen, das ist aber nicht passiert. Besonders augenscheinlich ist das beim Thema Ausstattung. Da hat sich nichts getan. Digitalisierung heißt viel mehr als nur: Wo stelle ich meinen Laptop hin?

### Braucht Österreich eine gesetzliche Homeoffice-Regelung?

Es gibt viele Bereiche, die auf Firmenebene besser zu regeln sind als auf einer gesetzlichen Ebene. Aber Arbeitsrecht gilt auch im Homeoffice. Klar muss sein, dass Ruhezeiten, Krankenstand und Pflegefreistellungen auch weiter gewährleistet werden müssen. Beim Versicherungsschutz braucht es klare Regelungen. Diese Fragen hätten sich sukzessive sowieso gestellt. Der Lockdown hat die Entwicklung aber wahnsinnig beschleunigt. Man hat sich vorher schon mit den Themen auseinandergesetzt. Jetzt sieht man die Notwendigkeit.

### Was muss getan werden, damit mehr Arbeitnehmer\*innen in Homeoffice gehen können?

Es ist wichtig, dass Arbeitnehmer\*innen nicht zum Homeoffice gezwungen werden. Man muss sehen, dass man ein Recht auf den Arbeitsplatz hat. Wenn ich einen Job habe, bei dem ich neunzig bis hundert Prozent von zu Hause aus arbeiten kann oder soll, dann brauche ich zu Hause auch einen Arbeitsplatz. Also brauche ich einen Raum dafür. Das betrifft dann meist Frauen. Das sind die, die eine schlechtere Ausstattung, den schlechteren Arbeitsplatz und keinen Raum dafür haben.

GEBRAUCHSINFORMATION: ZUR PRAKTISCHEN ANWENDUNG

# SupersauberSupersicher®

Wie kann die Ansteckungsgefahr im Betrieb minimiert werden? Worauf sollte geachtet werden? Die wichtigsten Maßnahmen und Tipps im Überblick.

## Kontakte reduzieren

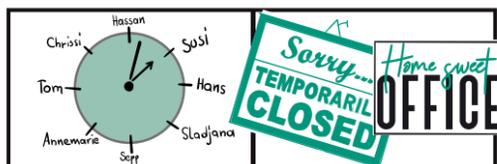
**Homeoffice und Telearbeit, wo immer möglich.** So wenig Personen in Innenräumen wie möglich.

**Mindestabstand von 1 Meter zwischen Personen – auch in Betriebsfahrzeugen!** Falls nicht möglich: Mund-Nasen-Schutz, Trenn- oder Plexiglaswände. Achtung: Faceshields sind nicht mehr erlaubt!

**Pro Kund\*in zehn Quadratmeter Platz.** Auch hier gilt: Plexiglasscheiben, Schutzausrüstung.

**Schichtarbeit.** Kein Kontakt zwischen den einzelnen Arbeitsteams – auch nicht bei Schichtwechsel. Bei Verdachtsfall die ganze Gruppe vorübergehend abziehen, Räume desinfizieren, ein anderes Team übernimmt.

**Zeitliche Staffelung.** Von Mittagspausen und beim Arbeitsbeginn sowie in Umkleidebereichen.



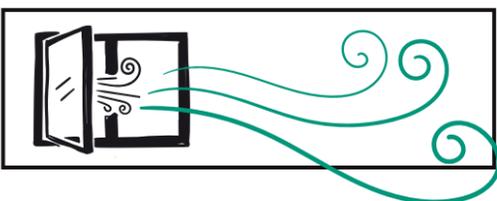
## Fenster auf!

**Stoßlüften.** Mit weit geöffneten Fenstern und Türen.

**Faustregel für Büroräume:** Im Winter stündlich über die gesamte Fensterfläche 3 Minuten, Besprechungs- und Seminarräume öfter.

**Mechanische Lüftungen oder Klimaanlage sind okay.** Außenluftströme erhöhen!

**Tip:** Online-Lüftungsrechner helfen!



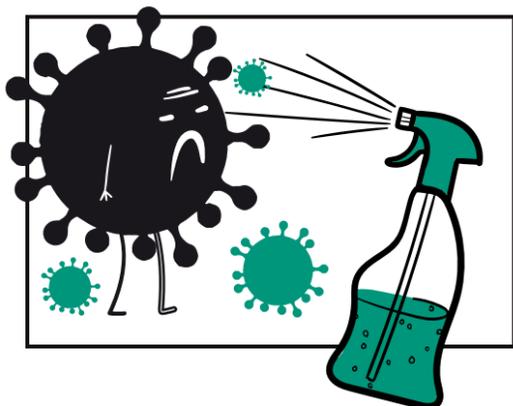
## Hände waschen

- Fließendes, warmes Wasser
- Seifenspender
- Einweghandtücher
- Desinfektionsmittel
- Hautpflegemittel gegen rissige Hände



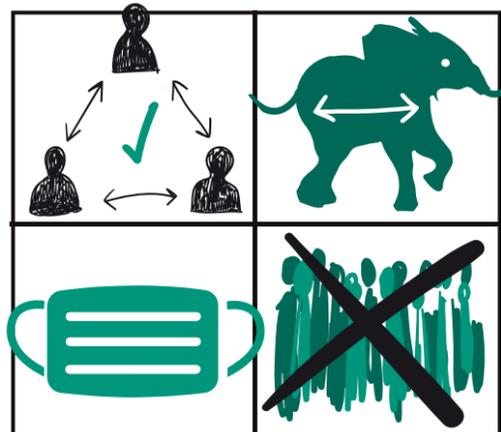
## Regelmäßig desinfizieren

- Türklinken
- Lichtschalter
- Treppengeländer
- Liftknöpfe
- Kaffeemaschine
- Kühlschrank
- Pausenräume
- Sanitäre Einrichtungen



## Safe Workspace

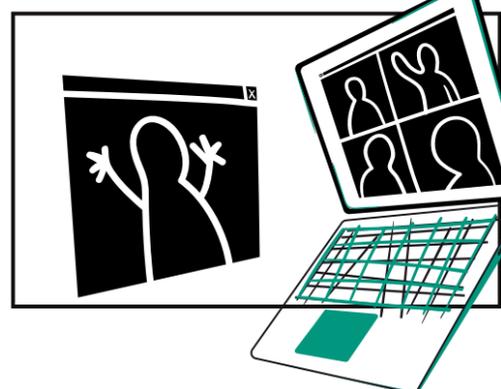
- Arbeitsbereiche auseinanderrücken, ggf. Trennwände
- Werkzeuge nur personenbezogen verwenden und regelmäßig reinigen
- Schutzhandschuhe bei der Übergabe
- Schutzausrüstung und Arbeitsbekleidung nicht untereinander teilen



## Besprechungen

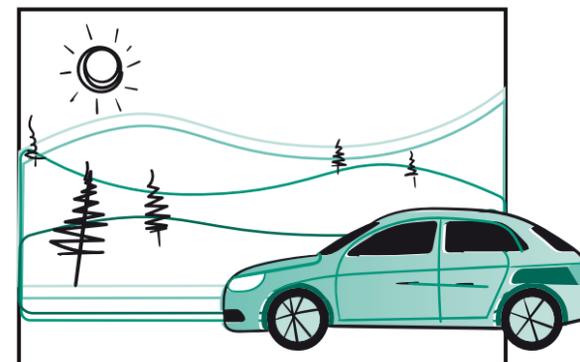
**Auf Videokonferenzen ausweichen.** Falls unvermeidbar: Schutzabstand, reduzierte Teilnehmer\*innenzahl.

**Alle 30 Minuten lüften.**



## Außentermine & Lieferdienste

- Kein Kontakt mit Kund\*innen unter Quarantäne
- Auf Einzelarbeit oder Kleinteam umstellen
- Tourenplanungen optimieren
- Beschränkter Personenkreis und Sicherheitsabstand im Fahrzeug. Mund-Nasen-Schutz, eventuell auf private Pkw ausweichen
- Mit an Bord: Müllbeutel, Desinfektionsmittel, Putzutensilien etc.



# Zu Hause ist es (nicht) am schönsten

**Vor der Pandemie eine Ausnahmerecheinung, heute für viele gelebter Alltag: Homeoffice. Das Arbeiten zu Hause bringt aber eine Reihe an Problemstellungen und Grauzonen mit sich, die klare Regeln und Vereinbarungen verlangen, erklärt Arbeitsrechtexpertin Silvia Hruška-Frank im Interview.**

INTERVIEW MICHAEL MAZOHL

Am Anfang war das IT-Problem. Die Laptops der Arbeiterkammer erlauben nämlich nicht die Installation eines einfachen Skype-Clients. Silvia Hruška-Frank weicht also elegant auf das Mobiltelefon aus. Dann kam das Netzwerkproblem: Parallel zum Skype-Interview sollte beim Fragesteller im Hause Mazohl nämlich eine Home-Schooling-Einheit mit Oma und Opa stattfinden, ebenfalls per Skype zugeschaltet. So viel Bandbreite wollte der Netzanbieter an diesem Vormittag aber nicht zur Verfügung stellen.

Oma und Opa Mazohl wurden daher noch eine Runde mit dem Hund spazieren geschickt, und statt Home-Schooling gab es kurzerhand eine Überbrückungseinheit Playstation. Aber immerhin: Für das Interview haben uns diese alltäglichen Problemstellungen der „neuen Normalität“ in die perfekte Stimmung versetzt.

**Arbeit&Wirtschaft: Momentan wird sehr viel über Homeoffice diskutiert. Die Devise lautet: Wer kann oder soll im Homeoffice arbeiten? Wie viele Beschäftigte können denn überhaupt im Homeoffice arbeiten?**  
Hruška-Frank: Das ist weniger als die Hälfte der Arbeitnehmer\*innen in Österreich. Wir haben mit dem Meinungsforschungs-

institut IFES im Frühling, zum Zeitpunkt des ersten Lockdowns, eine Studie gemacht, die wir jetzt wiederholt haben.

**Die eine Frage ist: Wer kann überhaupt zu Hause arbeiten? Die andere: Wer darf das vonseiten des Arbeitgebers?**

Da ist es sehr wichtig auseinanderzuhalten, ob wir gerade im Lockdown sind – oder im Leben ohne Pandemie. Im Lockdown gelten andere Regeln, und viele Arbeitgeber versuchen, diese Empfehlung der Verordnung auch einzuhalten. Wir haben allerdings auch Hinweise, dass sich viele Leute auch nach dem Lockdown wünschen, einen oder zwei Tage pro Woche regelmäßig im Homeoffice zu arbeiten.

**Was sind eigentlich die Vorbehalte der Arbeitgeber gegen das Arbeiten im Homeoffice?**

Die Vorbehalte betreffen sehr stark das Thema: Wie stelle ich innerhalb der Belegschaft Gerechtigkeit her? Auch die Organisation der Arbeit wird schwieriger. Man will die Leute greifbar haben, im Betrieb, man will subjektiv das Gefühl haben, dass man ständig auf Beschäftigte zugreifen oder sie kontrollieren kann. Was ja grundsätzlich eine Fiktion ist. Auch im Büro kommt nicht



**SILVIA HRUŠKA-FRANK**  
ARBEITSRECHTSEXPERTIN  
ARBEITERKAMMER WIEN

Die studierte Juristin Silvia Hruška-Frank ist stellvertretende Leiterin der Abteilung Sozialpolitik der Arbeiterkammer Wien und Mitherausgeberin des Bands „Arbeitsverfassungsrecht in Frage und Antwort“. In früheren Jahren arbeitete sie unter anderem als staatlich geprüfte Fahrlehrerin.



*„Es sind sich eigentlich alle darin einig, dass die unmittelbaren Arbeitsmittel zur Verfügung stehen müssen.“*

Silvia Hruška-Frank, Arbeitsrechtexpertin AK Wien



„Durch die Pandemie sind wir sehr fokussiert darauf, dass mobiles Arbeiten zu Hause stattfindet.“

dauernd jemand herein und schaut einem über die Schulter.

**Worüber auch diskutiert wird: In den Büros selbst muss alles an Arbeitsmitteln zur Verfügung stehen. Was müssen die Arbeitgeber ihren Beschäftigten zu Hause zur Verfügung stellen?**

Es sind eigentlich alle darin einig, dass die unmittelbaren Arbeitsmittel zur Verfügung stehen müssen. Da reden wir von einem Laptop, einem Diensthandy, das wahrscheinlich notwendig ist, und von solchen Dingen, wie Kugelschreibern, Blocks und dergleichen, die man sich normalerweise im Büro aus einem Kasten nimmt.

Das Mobiliar wiederum muss der Arbeitgeber nicht zur Verfügung stellen, also Schreibtisch oder Schreibtischstuhl. Sehr oft ist es auch so, dass Arbeitnehmer\*innen sagen, dass sie dafür auch gar nicht den Platz haben.

**Muss ein eigener Büroraum vorhanden sein?**

Das ist dezidiert keine Voraussetzung fürs Arbeiten im Homeoffice. Durch die Pandemie sind wir sehr fokussiert darauf, dass mobiles Arbeiten zu Hause stattfindet. Das mobile Arbeiten bedeutet aber, dass Arbeitnehmer\*innen selbst den Ort der Arbeits-

erledigung wählen können. Das kann unter normalen Bedingungen auch in einem Kaffeehaus sein, wenn die Rahmenbedingungen grundsätzlich passen und etwa der Datenschutz eingehalten werden kann.

**Es gibt auch andere Kosten, die zu Hause entstehen. So steigt der Energiebedarf, weil mehr geheizt wird oder mehrere elektronische Geräte laufen. Was passiert damit?**

Nach dem österreichischen Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch ist es so, dass Aufwände, die man im Auftrag des Arbeitgebers tätigt, von diesem ersetzt werden müssen. Da muss ein bestimmter Auftrag dahinterstehen, wie zum Beispiel: „Arbeite im Homeoffice.“ Die Kosten müssen unmittelbar damit im Zusammenhang stehen, und man muss sie nachweisen können. In der Schweiz müssen Arbeitgeber sogar einen Anteil der Mietkosten tragen, so weit geht unsere Rechtsordnung derzeit nicht. Obwohl wir das durchaus diskutieren sollten.

**Jetzt einmal ganz praktisch: Wie weisen ich die Energiekosten nach? Indem ich die Jahresrechnungen vergleiche?**

So machen das die meisten. Oder man klärt mit IT-Abteilungen ab, wie hoch der Stromverbrauch einzelner Geräte ist. Am allerliebsten werden aber Pauschalen ge-

wählt. Da einigt man sich darauf, wie viel Strom, Heizkosten, Internet mehr verbraucht werden, und das wird dann mit einem Pauschalbetrag abgegolten.

Was mir gar nicht gefällt: dass viele, die seit März im Homeoffice sind, bisher noch keinen entsprechenden Kostenersatz bekommen haben und sich diese unfaire Praxis aus der damaligen Situation heraus eingeschlichen hat.

**Sind Arbeitnehmer\*innen damit nicht auch erpressbar? Unter dem Motto: Wer zu Hause arbeiten will, muss das selbst übernehmen?**

In den vergangenen Monaten habe ich das nicht gehört. Da herrschte schon sehr viel Vernunft und sehr viel Kooperation, damit man es gemeinsam schafft und es irgendwie mit der Firma weitergeht. Ich kenne das aber sehr gut aus der Zeit vor der Pandemie, wenn Homeoffice-Regelungen verhandelt wurden. Für die Betroffenen hat das sogar meistens im Austausch gegen das Arbeiten zu Hause gepasst – da ging es aber in der Regel nur um einen Tag pro Woche und nicht um fünf. Das macht bei den Kosten einen enormen Unterschied.

**Wir haben auch schon die Kontrolle im Homeoffice angesprochen: Welche Mög-**

**lichkeiten hat der Arbeitgeber zu kontrollieren – und was darf er nicht?**

Wir merken gerade bei vielen Führungskräften: Kooperation funktioniert besser als Kontrolle. Sie erkennen, dass die Leute eh auch von selbst arbeiten und motiviert sind. Was aber auch klar sein muss: Wenn man mit den Geräten und der Software des Arbeitgebers arbeitet, dann kann sowieso sehr viel automatisch erfasst werden. Der Arbeitgeber kann zum Beispiel sehen: Wie lange steht die Maus still? Und das macht keinen Unterschied, ob man im Büro sitzt, im Kaffeehaus oder im Homeoffice.

**Es wird tatsächlich erfasst, wie lange die Maus stillsteht?**

Es gibt diese Möglichkeiten durchaus. Die moderne IT bietet davon unglaublich viele, wie man die Arbeitsmenge kontrollieren und bewerten kann. Das heißt aber nicht, dass alles, was möglich ist, auch erlaubt ist. Das Datenschutzrecht gilt natürlich. Insbesondere in Betrieben mit Betriebsrat gibt es hier auch Mitbestimmung seitens der Belegschaft, weil es dort einer Betriebsvereinbarung bedarf, wenn man diese Überwachungsmechanismen einführt.

**Ein Problem, das bei Eltern derzeit oft besteht, ist das Abgrenzen von Arbeit, Haushalt und Kinderbetreuung. Worauf ist dabei zu achten?**

Ganz wichtig: Die Arbeitszeitregelung, die im Betrieb besteht, gilt auch zu Hause. Daran hat sich nichts geändert. Das ist auch die Arbeitszeit, die einzuhalten ist, und wenn innerhalb dieser Arbeitszeit eine Dienstverhinderung eintritt, dann tritt die eben ein, und man kann der Arbeitsleistung nicht nachkommen. Wenn also das Kind neben einem gerade Home-Schooling bewältigen muss, kann es sein, dass in diesem Zeitraum eine Dienstverhinderung besteht. Da kann es natürlich zu Streitereien kommen, wenn man sagt: Die Schulen haben ja eigentlich offen.

Grundsätzlich gilt aber diese Arbeitszeiteinteilung. Arbeitnehmer\*innen müssen dabei aufpassen, dass sie sich nicht

selbst ausbeuten. Dass sie sich nicht am Abend noch einmal hinsetzen, weil sie dieses und jenes noch erledigen müssen. Aus gesundheitlichen Gründen ist das höchst problematisch. Zusätzlich setzt man damit die anderen Kolleg\*innen auch unter Zugzwang – wenn man spätabends Mails schickt und Antworten erwartet. Da hat sich seit dem ersten Lockdown leider sehr viel in die Richtung eingebürgert.

**Bewegen wir uns da überhaupt noch im Rahmen des Arbeitszeitrechts, wenn zum Beispiel am Vormittag Home-Schooling gemacht und dann von 14 bis 22 Uhr gearbeitet wird?**

Die erste Frage ist: Werden die Ruhezeiten überhaupt noch eingehalten? Da sind wir uns in den Gewerkschaften und der Arbeiterkammer ganz einig: Die Ruhezeiten dürfen nicht aufgeweicht werden, so wie das die Arbeitsministerin einmal vorgeschlagen hat. Das ist eine ganz zentrale Schutzbestimmung, die verhindern soll, dass man krank wird oder ausbrennt. Unter Umständen entstehen dadurch auch Überstunden, das wird auch nicht unbedingt allen Führungskräften recht sein.

**Also zusammengefasst: Home-Schooling und Homeoffice passen nicht gut zusammen.**

Das haben wir im ersten Lockdown leidvoll erfahren. Das hat auch unsere AK-Präsidentin Renate Anderl gesagt: „Home-Schooling und gleichzeitig zu Hause arbeiten, das geht nicht.“

**Zum angesprochenen Ausbrennen: Was sind denn die ersten gefährlichen Anzeichen, die man bei sich selbst oder bei anderen feststellen kann?**

Zumindest ist Burn-out mittlerweile als Krankheitsbild anerkannt. Das war ja lange Zeit nicht so. Burn-out ist sehr schwerwiegend und verläuft in Stufen, die auch relativ gut in der Wissenschaft beschrieben werden. Ein erstes Anzeichen, das man eigentlich nur bei sich selbst merkt und das im Inneren

stattfindet: Man ist zunehmend schlechter gelaunt, man fühlt sich sehr müde, man verbringt das Wochenende nur damit, sich irgendwie auszurasen. Da sollte man bei sich selber schon die Notbremse ziehen.

**Was kann anderen auffallen, etwa Angehörigen oder Führungskräften?**

In dieser ersten Phase ist das für Kolleg\*innen meist noch nicht zu erkennen. Die Leute reißen sich oft gerade in der Arbeit besonders zusammen. Was auffällt: Wenn die Betroffenen beginnen, sich unersetzbar zu fühlen, ständig präsent sind, sich keine Urlaube nehmen, das Gefühl vermitteln: Ohne mich geht da nichts. Das sind Alarmzeichen, wenn jemand so gar nicht mehr loslassen kann.

**Um das zu erkennen oder bereits zu verhindern, braucht es wohl klare Regelungen und eine Kooperation zwischen allen Beteiligten ...**

Hier hat es wirklich einen sehr großen Nutzen, einen Betriebsrat zu haben. Wir sehen, dass es im Zusammenhang mit der Pandemie einige Betriebsratsgründungen gibt. Wenn es um die Kurzarbeit, um die Vereinbarungen für Homeoffice, oder in letzter Konsequenz, wenn es um Sozialpläne bei Kündigungen geht. Wir sehen auch, dass Betriebe mit Betriebsrat viel besser durch die Krise kommen. Das war auch schon in der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/09 so. Das ist auch eine klare Empfehlung der OECD: Mitbestimmung soll ausgebaut werden, das wirkt sich unglaublich positiv auf Volkswirtschaften aus. ▶



**& ONLINE**

Das ausführliche Interview als Video finden Sie unter [www.arbeit-wirtschaft.at/interviews](http://www.arbeit-wirtschaft.at/interviews)

# Und jeder Tag ein bisschen Wahnsinn

*Wie ist es, ein Kind zu Hause zu unterrichten, zu betreuen, den Haushalt zu bewältigen, nebenbei noch Vollzeit zu arbeiten, und das alles jeden Tag, alleine und isoliert zu Hause? Und was heißt das eigentlich für die Kinder selbst? Unsere Chefin vom Dienst hat aus ihrem persönlichen Alltag erzählt.*

TEXT ANJA MELZER

Es ist Lockdown, Mittwoch, 8.56 Uhr morgens, die Frühstücksteller türmen sich vollgebrösel am Tisch, und während Mascha, meine siebenjährige Tochter, eilig Zähne putzt und dabei dennoch gurgelnd lautstark vor sich hin trällert, hetze ich durch die Wohnung auf der Suche nach dem zweiten Ladegerät. Beide Laptops stehen schon aufgeklappt bereit, der eine hat noch Batterie, der andere nicht. Ich hab zwar ein gepflegtes Oberteil an, aber trotzdem noch immer die Schlafanzug hose, wird schon keiner merken, denk ich, als

ich mit der einen Hand in den Chat bei Microsoft Teams „bin gleich online, sorry“ tippe und das andere Gerät bei Zoom einwähle. Drei Minuten später sitzt Mascha an ihrem Schreibtisch im Online-Mathe-Unterricht, im Mundwinkel noch ein bisschen Zahnpasta, und ich checke am Küchentisch – es geht nicht anders, mein Schreibtisch ist schon wieder heillos überhäuft mit Arbeitsdokumenten – in unsere Redaktionskonferenz ein. Geschafft, auf die Minute. Es hat noch nicht einmal begonnen, aber ich bin bereits atemlos.

**Home-Schooling und Online-Flötenunterricht: Das ist für die Redaktionskinder Mascha und Emilia zum Alltag geworden.**



Dass ich als Alleinerziehende überhaupt zwei Laptops habe und nicht beispielsweise aufs Handy ausweichen muss, ist allein meinem Arbeitgeber zu verdanken, der mir bereits im ersten Lockdown einen Firmenlaptop bereitgestellt hat. Und dass ich stets spontan irgendwelche Unterlagen ausdrucken kann, dafür danke ich an dieser Stelle meiner Nachbarin im Stock unter mir. In vielen Haushalten sieht das anders aus. Laut Arbeitskräfteerhebung gibt es 1,2 Millionen Erwerbstätige mit Kindern, die unter 15 Jahre alt sind. Zwar stehen die Schulen prinzipiell auch im Lockdown weiterhin offen, vor Ort gibt es aber lediglich Notbetreuung und Lernunterstützung, keinen Unterricht. Darum greift auch die Sonderbetreuungszeit für Eltern nicht.

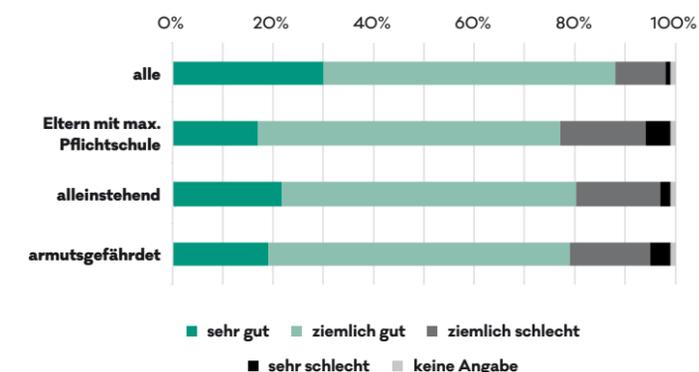
## Überlastet, sogar das Netz

Die Konferenz ist mittlerweile fortgeschritten. Immer wieder friert das Bild ein, die WLAN-Leitung ist heiß gelaufen, zwei Live-Sessions lassen sie an ihre Grenzen geraten. Auch unser Chefredakteur muss sich im Laufe der Konferenz mehrmals aus- und wieder einloggen, seine Tochter Emilia genießt nämlich parallel Skype-Unterricht mit Oma und Opa, sie haben an diesem Tag nur vormittags Zeit, also kann man nichts machen. Denn dass die Großeltern überhaupt aushelfen und sich jeden Tag mit dem Kind hinsetzen und online lernen, ist eine unverzichtbare Unterstützung für die ganze Familie, schließlich gilt es auch noch Kindergartenkind Ella zu versorgen.

Ich weiß noch den Moment, als dieses siebenjährige Wesen in meinen vier Wänden wie vom Donner gerührt und vom Blitz erschlagen wurde. Ich weiß es deshalb noch so genau, weil es mich so berührt hat. An diesem Samstagnachmittag, draußen sehr herblich, lief am Laptop der ORF-Livestream. Plötzlich trat der Bundeskanzler vor die Kameras und nach verhältnismäßig wenig Drum-herum-Gerede verkündete er auch für Kinderohren deutlich den zweiten Lockdown – und dazu die erneuten Schulschließungen. Es dauerte ein paar Sekunden, dann begann Mascha zu weinen. Und sie sackte ein bisschen zusammen.

„Heißt das, dass ich schon wieder meine Freundinnen nicht sehen kann?“, schluchzte sie. Ich nahm sie in den Arm. „Wie viele Wochen, Mama?“ Sie konnte zu diesem Zeitpunkt nicht wissen, dass die ganze Klasse sowieso schon wenige Tage später gesammelt in Quarantäne geschickt werden und sich die neue Home-Schooling-Episode in diesem Fall vorziehen sollte. Der Grund: Die Klassenlehrerin wurde positiv getestet. Erst in der Woche zuvor hatte es ihren Kollegen getroffen – übrigens der Musiklehrer von Emilia, der Tochter unseres Chefredakteurs. So steckten unsere Kinder nun in Quarantäne daheim. Immer wieder lassen wir sie miteinander skypen. Ein kläglicher Ersatz für das gemeinsame Herumtoben am Spielplatz, aber wenigstens irgendein Kontakt zur kindlichen Außenwelt.

## Wie kommen Kinder mit dem Lernstoff zurecht?



## Bildungsschere geht weiter auf

Diese Pandemie macht etwas mit Kindern, das beobachte ich jeden Tag an meinem eigenen (und das macht ja wiederum etwas mit uns als Eltern) – und vor allem zeigen das auch etliche Studien inzwischen. Zwischen dem Beginn des ersten Lockdowns Mitte März und dem erneuten Schulbeginn Anfang September 2020 haben österreichische Schüler\*innen lediglich 15 Tage im Klassenzimmer und mehr als 40 Tage zu Hause mit Arbeitsblättern im Home-Schooling gelernt. Laut einer aktuellen Sonderbefragung der Arbeiterkammer zu den Auswirkungen der Corona-Krise kommt jedes zehnte Kind ziemlich oder sogar sehr schlecht mit dem Lernstoff zurecht. Nur bei sechs Prozent stellte die Bildungsunterstützung durch die eigene Familie kein Problem dar. Die treten dagegen überproportional häufig in armutsgefährdeten Haushalten auf. Auch bei Kindern, deren Eltern maximal über einen Pflichtschulabschluss verfügen, sind Lernschwierigkeiten deutlich öfter zu verzeichnen. Home-Schooling bedeutet schließlich nichts anderes als „Parents teaching“ – in der Mehrheit der Fälle nachgewiesenermaßen „Mothers teaching“ – oder manchmal eben auch „Grandparents teaching on Skype“.

Was die Arbeiterkammer-Befragung zudem zeigt: Auch die psychische Gesundheit leidet massiv. Bei fast jedem dritten Schüler bzw. jeder dritten Schülerin hat sie sich seit der Pandemie (subjektiv) verschlechtert. Eltern geben an, dass ihre Kinder häufiger nervös, gereizt oder verängstigt seien. „Diese Muster“, schreiben Elke Larcher und Philipp Schnell auf dem A&W-Blog, „sind konstant über alle Schultypen hinweg und unabhängig von der sozialen Stellung der Eltern beobachtbar.“

Bei uns ist es zwischen nachmittags, wir haben alle Arbeitsblätter und Buchseiten erledigt, ich hab brav alles für die Lehrer\*innen abfotografiert und ihnen via WhatsApp zugesendet. Seit Neuestem

sind die Eltern angehalten, das vor 15 Uhr zu erledigen, danach endet die Online-Griffbereitschaft der Klassenlehrer\*innen. Ja eh, auch Lehrer\*innen sind nur Menschen. Wir haben also auch sofort alle Korrekturen vorgenommen, auch die habe ich wieder fotografiert und wieder hingeschickt, mein Handy daneben kurz aus der Hand gegeben, das Kind damit die für die Wörterbuch-Übungen erforderlichen Sprachnachrichten aufnehmen und sie dem betreffenden Lehrer zukommen lassen. Dazwischen hab ich eine Waschmaschine an- und das Geschleudere immer dann auf Pause geschaltet, sobald mein Telefon läutete, ich habe endlich die Frühstücksteller abgespült und Mittagessen gekocht und sogar zwischendurch den Newsletter für unser Magazin zumindest fast fertig geschrieben.

### Musikunterricht aus der Hölle

Leider konnten sich meine Nerven nicht wirklich ausruhen, dabei hätte ich das heute so gut brauchen können – denn ihnen droht nun das Schlimmste. Ihre Prüfung heißt: Flötenunterricht. Und zwar die besonders brutale Form des Flötenunterrichts. Online-Gruppenstunde mit vier Volksschüler\*innen und der armen Musiklehrerin via Zoom. Ich bin mir dabei – das nur am Rande erwähnt – auch nicht ganz sicher, wie lange das die Computerlautsprecher noch mitmachen.

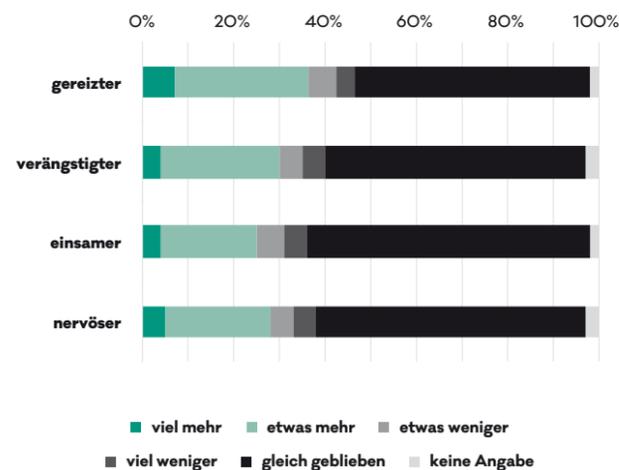
Ich muss danebenstehen, Noten suchen, umblättern, die Finger an der Flöte des Kindes führen, Mikrofon stummschalten, das Getröte der anderen hören, Stummschaltung wieder aufheben, jetzt das Getröte meines Kindes ertragen, dabei aber auf keinen Fall eingreifen und überhaupt möglichst nicht auffallen, weil ich ja eigentlich gar nicht da bin, ich bin nur eine Art Assistenz-Geist. In der Ferne – meine lyrische Beschreibung für „am Küchentisch“ – sehe ich, wie mein Handy immer wieder nervös aufleuchtet. Neue Anrufe, neue Nachrichten. Ich kümmere mich später drum. Nach der Flötenstunde hat das Kind erst einmal Hunger. Und an die frische Luft – draußen ist es eh bereits stockdunkel – sollten wir ja auch noch irgendwann.

Wirklich konzentriert arbeiten kann ich meist erst, wenn Mascha im Bett ist und schläft. An den Online-Zeiten meiner Kolleg\*innen, insbesondere derer mit Kindern, merke ich, dass es ihnen ähnlich geht. Seit März produziert unsere Redaktion auf diese Art und Weise Monat für Monat ein ganzes Magazin aus dem Homeoffice heraus. Wir haben unsere eigenen Organisationssysteme kreiert und uns auf alle Gegebenheiten so gut wie möglich eingestellt.

### Was fehlt

Aber wo sind eigentlich die Konzepte der Regierung? Wo sind die Strategien für die digitale Schule, für zeitgemäßes Distance Learning? Wo sind die Gratis-Laptops für Schüler\*innen? Wo sind die

### Emotionale Ausgeglichenheit von Schulkindern in der Pandemie



Ideen für Präsenzunterricht im Hinblick auf die nächsten Monate, in denen die Pandemie uns noch weiter begleiten wird? Wie sehen die Pläne für Hybrid-Unterricht aus, um die Gruppen zu entzerren? Wo sind beispielsweise angemietete Hotel- und Seminarräume, die gerade lockdownbedingt leer stehen? Nur einfach weiter das Klassenzimmer alle paar Minuten durchlüften oder die Matura um ein paar Tage verschieben wird zu wenig sein. Was ist mit Luftreinigungsgeräten, denen inzwischen zum Beispiel diverse deutsche Studien auffallend gute Ergebnisse bescheinigen und die in unserem Nachbarland längst flächendeckend für den Einsatz in Schulen angedacht werden?

Seit Monaten ist nichts weitergegangen. Und fast beschleicht einen der Gedanke, die Regierung möge die Organisationskapazitäten, die sie uns Eltern seit einem dreiviertel Jahr fast pausenlos abverlangt, auch endlich einmal selbst an den Tag legen. Schließlich geht es unter all den geschilderten Problemen ganz vorneweg um die Zukunft einer ganzen Generation. Die sollte bei Investitionen und Einfallsreichtum aber nicht hintanstellen – auch sie muss in dieser Krise gerettet werden. Kein Kind darf zurückbleiben. ▶



### & PODCAST

Warum eigentlich werden Schulen in der Krise allein gelassen? Sara Hassan im Gespräch mit Volksschuldirektorin Petra Revay-Schwarz  
[www.arbeit-wirtschaft.at/podcast](http://www.arbeit-wirtschaft.at/podcast)

# Welche Sorgen plagen jetzt beschäftigte Eltern?



**BERNADETTE KORHERR** BETRIEBSRATSVORSITZENDE KURATORIUM FORTUNA

Wir haben chronischen Personalmangel. Durch wiederkehrende Quarantänen und Verdachtsfälle in den Schulen fallen noch mehr Kolleg\*innen aus. Dadurch wächst der Druck auf jene, die da sind – viele sind sehr erschöpft. Die meisten Eltern müssen ihre Kinder in Betreuungseinrichtungen geben. Vor allem jene, die keine Angehörigen hier haben.



**HEINZ STROBL** BETRIEBSRATSVORSITZENDER BEI BORBET AUSTRIA

Für Eltern ist es besonders schwierig: Kolleg\*innen aus der Produktion machen Minusstunden, um ihre Kinder zu betreuen. Aus den Büros wechseln viele ins Homeoffice, dort sind sie aber mehrfach belastet – mit Arbeit und Kinderbetreuung. Fehlzeiten bedeuten Mehrarbeit für andere. Im Betriebsrat arbeiten wir daher an guten Lösungen für alle.



**JOHANNES WÖFLINGEDER** BETRIEBSRAT BARMHERZIGE SCHWESTERN KRANKENHAUS

Bei uns arbeiten sehr viele Frauen, zum Teil alleinerziehende. Schulen und Kindergärten haben nur bedingt offen, Dienstzeiten sind aber 24/7. Der Personalmangel hat sich durch Corona verschärft und viele machen Überstunden. Nur wohin mit den Kindern? Zu Oma und Opa können sie ja nicht. Das ist eines der größten Probleme gerade bei uns.



**ELVIRA TORRES DE HALAXA** BETRIEBSRÄTIN IM KWP LEOPOLDAU

Viele Eltern haben Sorgen, dass ihre Kinder auf der Strecke bleiben. In den Schulen gibt es Betreuung, aber keinen Unterricht. Die Jüngeren spielen herum, aber sie lernen nichts. Diese Arbeit bleibt erst recht an den Eltern hängen. Unsere Kolleg\*innen fühlen sich aber gut unterstützt von der Teamleitung. Wer kann, bleibt zu Hause.



**EVA BALDRIAN-WAGNER** BETRIEBSRATSVORSITZENDE UNIVERSITÄT FÜR BODENKULTUR

Arbeitgeber erwarten die übliche Arbeitsleistung, daher steigt bei den Eltern die nervliche Belastung erheblich. Oft herrscht wenig Verständnis für Betreuungspflichten. Dazu treibt die Sorge um den Arbeitsplatz auch Eltern um. Sie versuchen das Unmögliche: aus den 24 Stunden eines Tages doppelt so viel an Leistung herauszuquetschen.

### & ONLINE

Eva ist auch unsere Vloggerin!  
[www.arbeit-wirtschaft.at/krisentagebuch](http://www.arbeit-wirtschaft.at/krisentagebuch)

Quelle: Corona-Modul der AK-Schulkostenstudie; AK/SORA 2020; N=2.064 (Eltern).

Korherr © Barbara Nidetzky | Strobl © Borbet Austria, Betriebsratsbüro | Wölflingeder © Michal Torres de Halaxa © privat | Baldrian-Wagner © Markus Zahradnik

# Kürzer arbeiten nach der Kurzarbeit

**Welche Anstöße braucht es, damit die Corona-Kurzarbeit zu einem Umdenken über Arbeitszeiten führt? Wir haben AK-Experten gefragt, inwiefern Corona zur Rutsche für eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung werden kann.**

TEXT ALEXANDRA ROTTER

Der Begriff Kurzarbeit leitet sich nicht vom Bundeskanzler gleichen Namens ab, obwohl der das Konzept stark propagiert hat, sondern weil es darum geht, kürzer, also weniger Stunden, zu arbeiten. Sie hat in der COVID-Krise geholfen, viele Arbeitsplätze und Unternehmen zu retten und Know-how in den Betrieben zu halten. Simon Theurl, Referent in der Abteilung Arbeitsmarkt und Integration der AK Wien und Vorstandsmitglied des Beirats für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen, sagt: „Die Grundidee der Kurzarbeit ist es, vielen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Beschäftigung zu sichern, indem durch staatliche Subventionen die Arbeitszeit verkürzt wird. Das ist in der aktuellen COVID-Krise gelungen.“

So viele Menschen wie heuer waren in Österreich noch nie in Kurzarbeit – selbst in der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/09 war sie nicht annähernd so nachgefragt. Damals waren zur Spitzenzeit rund 35.000 Arbeitnehmer\*innen in Kurzarbeit. „Diese Zahl entsprach zum Teil den täglichen Zuwachsraten im März und April 2020“, erklärt Dennis Tamesberger, Referent für Arbeitsmarktpolitik in der Abteilung Wirtschafts-, Sozial- und Gesellschaftspolitik der AK Oberösterreich. Zum Höhepunkt der Corona-Krise wurde für fast 1,4 Millionen Arbeitnehmer\*innen Kurzarbeit beantragt. Zwar haben sie nicht alle genutzt, dennoch sei die Inanspruchnahme enorm gewesen.

2008/09 waren vor allem große Unternehmen und Industriebetriebe betroffen, während jetzt quer durch alle Branchen Kurzarbeit in Anspruch genommen wurde und wird. Die meisten Personen, die sich in Phase eins in Kurzarbeit befanden, waren in den Branchen Herstellung von Waren, gefolgt von Handel, Bau und Verkehr sowie Lagerei tätig. Rund ein Drittel der in Beherbergung

*„Phase eins war noch Wilder Westen – da hat die Bundesregierung etwa Überförderungen der Betriebe hingenommen.“*

Gernot Mitter, Arbeitsmarktpolitikexperte in der AK Wien

und Gastronomie Beschäftigten war im Sommer in Kurzarbeit, wo es aber auch zu den meisten Kündigungen kam. Auch vom Budget her hat die Kurzarbeit seit März eine interessante Entwicklung genommen. Tamesberger dazu: „Ich kann mich noch an die ersten Tage des ersten Lockdowns erinnern, als das Kurzarbeitsbudget mit einer Milliarde vereinbart wurde und ich mutig eine Verdoppelung forderte. Mittlerweile sind zwölf Milliarden veranschlagt.“

## Weniger akute Panik

Dennoch glaubt Tamesberger nicht, dass die Zahlen so hoch wie im Frühjahr werden: „Es ist davon auszugehen, dass die Zunahme nicht so stark sein wird wie beim ersten Lockdown, weil der Lockdown für die Betriebe jetzt vorhersehbarer war und weniger akute Panik vorherrscht.“ Es sei auch zu erwarten, dass manchen Betrie-

ben der Lockdown-Umsatzersatz als schneller Weg zum Geld bzw. zu mehr Geld erscheint: Kurzarbeitsbeihilfe deckt nur die Personalkosten ab und ist an strenge Auflagen geknüpft. So muss etwa der Beschäftigungsstand auch nach der Kurzarbeit einen Monat lang gehalten werden, während beim Umsatzersatz nur Arbeitgeberkündigungen im November 2020 ausgeschlossen sind. Tamesberger: „Das heißt, Unternehmer, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einvernehmlichen Auflösungen drängen oder ab 1. Dezember kündigen, können trotz hohen Umsatzersatzes und staatlicher Förderungen den Personalstand senken.“ Die große Unbekannte sei jetzt die Frage, ob es bei internationalen Lieferketten zu Engpässen kommen wird: „Wenn dies der Fall ist, könnten auch wieder mehr Betriebe Kurzarbeit benötigen.“ Auch die Frage, inwieweit Wintertourismus möglich ist, wird beeinflussen, wie stark Kurzarbeit in Phase drei in Anspruch genommen wird.

Im Großen und Ganzen sind die AK-Experten mit der Kurzarbeit zufrieden, wenngleich es zunächst Schwierigkeiten gab. Gernot Mitter, Arbeitsmarktpolitikexperte der Abteilung Arbeitsmarkt und Integration in der AK Wien, sagt: „Phase eins war noch Wilder Westen – da hat die Bundesregierung etwa Überförderungen der Betriebe hingenommen. Die AK hat viele Hinweise auf missbräuchliche Inanspruchnahme der Kurzarbeit durch Unternehmen erhalten.“ Diese Anfangsprobleme wurden in den darauffolgenden Phasen zwei und drei, also ab Juli 2020, weitgehend abgebaut. Insbesondere in Phase drei ab Oktober 2020 konnten viele arbeitsrechtlichen Verbesserungen, etwa die Berücksichtigung von Kollektivvertragserhöhungen, die Ermöglichung von Ausbildungen während der Kurzarbeit oder die pauschale Abgeltung von Trinkgeldern, durchgesetzt werden.

Arbeitslose und Schulungsteilnehmer\*innen  
(jeweils im November)



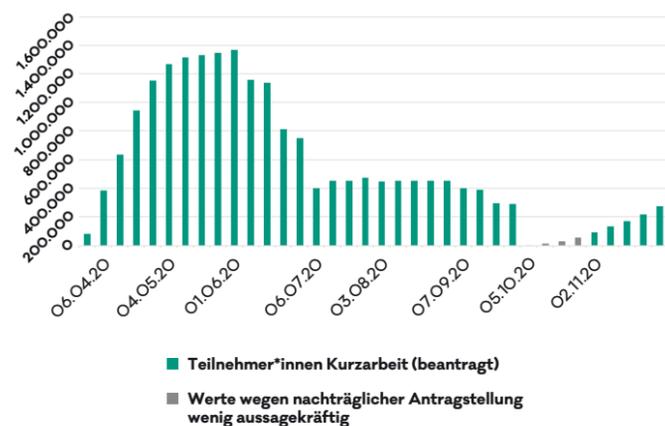
Quelle: AMS, ba1 Web, AK OÖ gerundete Werte

## Jugendarbeitslosigkeit in Grenzen

Wichtig sei auch gewesen, dass Lehrlinge während der Kurzarbeit ausgebildet werden können. Besonders viele Jugendliche waren, ebenso wie Migrant\*innen, in Kurzarbeit: Im April waren rund 145.000 junge Menschen betroffen, von denen ein Drittel unter 19 Jahre alt war. Im Juni waren es noch immer rund 43.000 und davon 11.000 unter 19. Das war aus Sicht von Dennis Tamesberger die wichtigste Maßnahme, um die steigende Jugendarbeitslosigkeit in Grenzen zu halten. Nach Geschlechtern scheinen die Unterschiede gering: 29 Prozent aller unselbstständig beschäftigten Männer und 28 Prozent aller unselbstständig beschäftigten Frauen waren in Kurzarbeit. Gernot Mitter zieht eine vorläufige Bilanz zur COVID-Kurzarbeit: „Die Kurzarbeit hat die Explosion der Arbeitslosigkeit deutlich reduziert und volkswirtschaftlich eine große Rolle gespielt, sodass wir so etwas wie eine Zwischenkonjunktur im Sommer erlebt haben.“

Simon Theurl findet, dass es nach dem ersten Lockdown wichtig war, dass Kurzarbeit einfach und schnell in Anspruch genommen werden konnte, damit Unternehmen Beschäftigte behalten. Dies habe als Signal der Sicherheit funktioniert. Doch er äußert auch Kritik an der aktuellen Regelung: „Am Ende des Tages haben sich die Kapitalinteressen durchgesetzt. Maßnahmen zur Verhinderung von Mitnahmeeffekten wurden unzureichend aufgenommen.“ Vor allem wäre es aus seiner Sicht wichtig, Unternehmen, die Kurzarbeit in Anspruch nehmen, zu verpflichten, den Beschäftigungsstand lange über den Förderzeitraum hinaus zu halten und

## Anträge auf Kurzarbeit



sich in Höhe der Gewinne an den Kosten zu beteiligen. Das findet auch Dennis Tamesberger: „Es gibt einige Länder, die bei der Behalterfrist, also dem Aufrechterhalten des Beschäftigungsstandes nach der Kurzarbeit, wesentlich strenger sind als Österreich, zum Beispiel Bulgarien, Frankreich und Litauen, wo das Kündigungsverbot zweimal so lang ist wie die Dauer der Kurzarbeit.“

## Staatlich geförderte Arbeitszeitverkürzung

Für Gernot Mitter ist es an der Zeit, das Momentum zu nutzen, um das Thema Arbeitszeitverkürzung, das durch die Kurzarbeitswelle so aktuell ist, unabhängig von der aktuellen Krise auf den Tisch zu bringen: „Wir müssen uns innerhalb der Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer klar werden, wie wir es mit der Kurzarbeit weiter halten. Darin liegt eine Möglichkeit, in eine Arbeitszeitverkürzung einzusteigen.“ Seine AK-Kollegen Simon Theurl und Dennis Tamesberger sowie Jürgen Figlerl, volkswirtschaftlicher Referent in der Abteilung Wirtschaftspolitik in der Arbeiterkammer Niederösterreich, haben dazu einen konkreten Vorschlag für ein staatlich gefördertes Arbeitszeitverkürzungsmodell ausgearbeitet, der auf den Erfahrungen mit der Corona-Kurzarbeit aufbaut. Die Idee ist, dass Unternehmen die Arbeitsstunden von Beschäftigten reduzieren und zum Ausgleich eine arbeitslose Person im Ausmaß der reduzierten Stunden einstellen.

Die AK-Experten rechnen im A&W-Blogbeitrag „Arbeitszeitverkürzung ist sinnvoll und finanzierbar“ eine mögliche Variante vor: Die Arbeitszeit von je vier Personen in einem Unternehmen könnte um 20 Prozent reduziert werden, beispielsweise von 40 auf 32 Stunden. Dafür würde eine zuvor arbeitslose Person eingestellt, die im Ausmaß der durch die Reduktion gewonnenen Arbeitszeit, also in diesem Fall für 32 Stunden, beschäftigt werden müsste. So müssten 200.000 Beschäftigte ihre Arbeitszeit reduzieren, um 50.000 Arbeitslose in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Für diese Maßnahme würden die Unternehmen dem AK-Vorschlag zufolge einmalig und höchstens zwei Jahre lang eine staatliche Arbeitszeitverkürzungs-Beihilfe erhalten, und zwar gestaffelt nach Einkommen. Bei Bruttoeinkommen bis zu 1.700 Euro sollte demnach die Bruttoersatzrate 100 Prozent betragen, bei der nächsten Einkommensstufe bis 2.400 Euro 95 Prozent und bis 5.370 Euro 90 Prozent. Für höhere Einkommen sollte es keine Förderung geben. Sozialversicherungsbeiträge und sonstige Lohnnebenkosten würden in derselben Höhe wie zuvor weitergezahlt. Ausgaben wie Arbeitslosengeld und Versicherungsbeiträge sollten für die Arbeitszeitverkürzung verwendet werden. Die staatlichen Steuer- und Abgabeneinnahmen würden daher in diesem Modell steigen.

Was die Finanzierung betrifft, so sind die AK-Experten nach ihrer Rechnung überzeugt, dass hier überschaubare Kosten anfallen

## Branchen mit den meisten Anträgen auf Kurzarbeit (bis 15. Mai 2020)



Quellen: AMS, AK OÖ, Rudolf Mosser

Quelle: AMS, AK OÖ

würden. Bei einer angenommenen Eingliederung von 50.000 Erwerbsarbeitslosen und einer Arbeitszeitverkürzung von 200.000 Beschäftigten um 20 Prozent, so errechneten die AK-Experten, würden die Nettokosten für den Staat, also die Bruttokosten minus der Rückflüsse an den öffentlichen Sektor, je nach Höhe der Einkommen zwischen 51 Millionen und 1,2 Milliarden Euro liegen. So würden die Nettokosten zum Beispiel bei 285 Millionen Euro liegen, wenn man davon ausgeht, dass 120.000 Beschäftigte mit 1.700 Euro Bruttoeinkommen, 50.000 mit einem Einkommen von 2.400 Euro brutto und 30.000 mit 5.370 Euro brutto ihre Arbeitszeit um je 20 Prozent reduzieren und dafür 50.000 Arbeitslose wieder eingestellt würden.

## Vorhandene Mittel nutzen

Abgesehen von dieser Idee gibt es schon jetzt Möglichkeiten der Arbeitszeitreduktion, wie zum Beispiel Altersteilzeit oder das Solidaritätsprämienmodell, ebenfalls eine Form der staatlich finanzierten Arbeitszeitverkürzung. Simon Theurl sagt: „Ich appelliere, auf vorhandene Mittel wie das Solidaritätsprämienmodell zuzugreifen.“ Es herrsche der Glaube, dass dieses Instrument „nur von der Voest genutzt werden kann“, doch jedes Unternehmen könne das tun. Theurl hat junge Betriebsrät\*innen getroffen, die das Solidaritätsprämienmodell nicht einmal kannten. Gernot Mitter bedauert ebenfalls, dass es viel zu wenig genutzt wird: „Es lebt dann, wenn es vom Betriebsrat gewollt wird.“ Jedenfalls brauche es jetzt einen Schub von der Gewerkschaftsbasis, die sagen müsse: „Nach der Kurzarbeit wollen wir weiter in die Arbeitszeitverkürzung gehen!“ Dann könne das Momentum, das jetzt da ist, kanalisiert und in politische Wirkung verwandelt werden. ▀

# DREI FRAGEN ZUM THEMA

**Dennis Tamesberger** ist Referent für Arbeitsmarktpolitik in der Abteilung Wirtschafts-, Sozial- und Gesellschaftspolitik der AK Oberösterreich und hat sich intensiv mit Kurzarbeit beschäftigt.

## Wie viel Arbeit braucht der Mensch, um zufrieden zu sein?

Es ist nachgewiesen, dass Arbeitszeitverkürzung zu einer höheren Lebenszufriedenheit und damit auch aus Sicht der Unternehmen produktiveren und glücklicheren Mitarbeiter\*innen führt. Es gab 2019 eine bahnbrechende Studie der Universität Cambridge, die gezeigt hat, dass man für die psychische Gesundheit und Lebenszufriedenheit nur acht Arbeitsstunden pro Woche braucht. Wer mehr arbeitet, so haben Daiga Kamerāde, Brendan Burchell und andere Forscher\*innen mit der Studie gezeigt, verbessert sein Wohlbefinden nicht weiter.

## Inwiefern soll die Corona-Kurzarbeit dazu führen, Arbeitszeiten generell zu verkürzen?

Ein dringendes Problem ist derzeit Arbeitslosigkeit. Allein die Langzeitarbeitslosigkeit ist besorgniserregend: Wir haben mehr als 120.000 Langzeitbeschäftigungslose, also viermal so viele wie 2008. Auch ihr Anteil an den Arbeitslosen insgesamt ist deutlich gestiegen. Wir haben also akuten Handlungsbedarf, Jobs zu schaffen. Dafür braucht es ein zweites Konjunkturpaket, Jobgarantien für Langzeitarbeitslose, aber auch eine bessere Verteilung der Arbeitszeit.

## Was können wir konkret aus der Corona-Kurzarbeit für die Zukunft mitnehmen?

Die Erfahrungen haben gezeigt, dass Kurzarbeit ein sinnvolles Instrument ist, um vorübergehend Arbeitslosigkeit zu verhindern und Beschäftigung zu sichern. Wir haben gesehen, dass Arbeitszeitverkürzung funktioniert und für den Staat leistbar ist. Aber Menschen müssen es sich leisten können, ihre Arbeitszeit zu verkürzen, und das ist bei Geringverdienenden oft nicht der Fall. Daher fordern die Gewerkschaften auch eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich.

# Die große Abkoppelung

*In den vergangenen zwanzig Jahren blieb die Einkommensentwicklung hinter Produktivitätszuwachs und Wirtschaftswachstum zurück.  
Ein gutes Argument für Arbeitszeitverkürzung.*

TEXT ROBERT MISIK

Die goldene Gerechtigkeitsregel in einem Wohlfahrts-Kapitalismus ist eigentlich ganz einfach: Produktivitätswachstum und Wirtschaftswachstum müssen an die breite Bevölkerung weitergegeben werden – und zwar in Form von Löhnen. Entweder in Form von höheren Löhnen für die Beschäftigten oder gleichen Löhnen für mehr Beschäftigte, etwa in Form von Arbeitszeitverkürzung. Und das ist nicht nur ein Gebot der Gerechtigkeit, sondern auch entscheidend für die langfristige Prosperität: Denn irgendwer muss ja den Krempel kaufen, den wir – „produktiver“ – produzieren. Ein höherer Güterausstoß bei stagnierender Massenkauflkraft: Das kann nicht sehr lange gut gehen.

Seit mindestens zwanzig Jahren sind aber in den meisten westlichen Industriestaaten diese Kurven auseinandergelaufen: Wir haben Wirtschaftswachstum, Produktivitätswachstum, aber die Masseneinkommen wachsen nicht mit. Doch warum ist das eigentlich so?

## Wird wirklich alles immer produktiver?

Um uns einer Diagnose anzunähern, müssen wir erst einmal fragen, ob diese Grundannahme überhaupt stimmt. Und das ist gerade beim Faktor „Produktivität“

schwieriger, als man annehmen würde. Instinktiv würden wir annehmen, dass unsere Wirtschaft immer produktiver wird. Wir haben alle paar Jahre neue Computer und Smartphones, die ganz fantastische Dinge können. Grandiose Erfindungen werden gemacht. Die Logistik läuft dank Digitalisierung wie am Schnürchen. In den Büros machen simple Computerprogramme die Arbeit, für die früher Dutzende Menschen Zettel ausgefüllt haben. In den Fabrikhallen stehen Roboter und Automaten herum, die den Menschen die Arbeit abnehmen oder ihre Arbeit beschleunigen.

Aber leider ist Produktivität relativ schwer zu messen. Theoretisch ist das einfach: Output pro Mitarbeiter\*in pro Zeiteinheit. In der Industrie heißt das: Wenn zehn Arbeiter\*innen in zwei Stunden ein Auto montieren und im nächsten Jahr schaffen sie in gleicher Zeit zwei Autos, dann ist die Produktivität sehr gestiegen.

Schon schwieriger ist das bei den Dienstleistungsberufen: Eine Kellnerin wird ihre Produktivität schwerer steigern können, genauso ein Altenpfleger. Und in manchen Branchen sind diese Zahlen gänzlich undurchsichtig. Berühmtes Beispiel: Die USA steigerten in den 2000er-Jahren ihre Produktivität immens. Aber ein Großteil dieses Produktivitätswachstums ergab sich aus der Finanzspekulation: Es gab einfach mehr Deals pro Tag pro Finanzjongleur. Dieser Produktivitätszuwachs war aber schädlich und brachte der Gesellschaft keine Vorteile.

## Gar nicht so einfach zu messen

In Krisen sinkt die Produktivität automatisch. Nicht, weil die Leute langsamer werden – aber wenn man mit relativ stabiler Belegschaft weniger absetzt und daher auch weniger produziert, dann ist der Output pro Mitarbeiter\*in und Zeiteinheit logischerweise niedriger. Auch das macht die Produktivitätsmessung schwierig.

Der US-amerikanische Ökonom Robert Gordon hat die These aufgestellt, dass beim Produktivitätswachstum immer weniger weitergeht. Die meisten Produktivitätszuwächse durch Automatisierung und Digitalisierung sind längst erzielt. Die Innovationen, die wir täglich erleben – tollere Smartphones, lustigere Apps – sind mehr Entertainment, als dass sie sehr viel bringen. Und je höher die Produktivität, umso schwieriger ist signifikantes Wachstum.

Gordon illustriert das an einem schönen Beispiel: 1850 bewegten sich die meisten Menschen mit Pferdekutschen voran – wenn überhaupt. Höchstgeschwindigkeit: zehn Kilometer pro Stunde. Dann kam die Eisenbahn, dann das Flugzeug. Hundert Jahre später flog die Boeing 747 mit 900 Stundenkilometern. Aber sehr viel schneller geht es dann nicht mehr. Irgendwann bringt selbst die radikalste Innovation nur mehr ein paar Promille.



## Das sogenannte zweite Maschinenzeitalter

Es kommt aber noch etwas hinzu, auf das viele Forscher\*innen, allen voran Erik Brynjolfsson und Andrew McAfee vom Massachusetts Institute of Technology, hingewiesen haben. Sie haben eine „große Abkoppelung“ von Löhnen und Wachstum seit der Jahrtausendwende beobachtet und führen das auf die Maschinisierung zurück. Kurz gesagt: Die Automatisierung – das „zweite Maschinenzeitalter“ – führt zu Jobverlusten in der Industrie. Arbeitsplätze gehen verloren. Neue Arbeitsplätze entstehen in der Dienstleistungsbranche, aber da sind die Löhne niedriger.

Der Strukturwandel führt also erstmals in der Geschichte dazu, dass gut bezahlte Jobs verloren gehen und schlecht bezahlte entstehen. Das war in der Industriellen Revolution anders: Landarbeiter\*innen wurden arbeitslos, dafür fanden aber sehr viele

Menschen Beschäftigung im produzierenden Gewerbe – in Fabriken und Büros –, wo höhere Löhne bezahlt wurden.

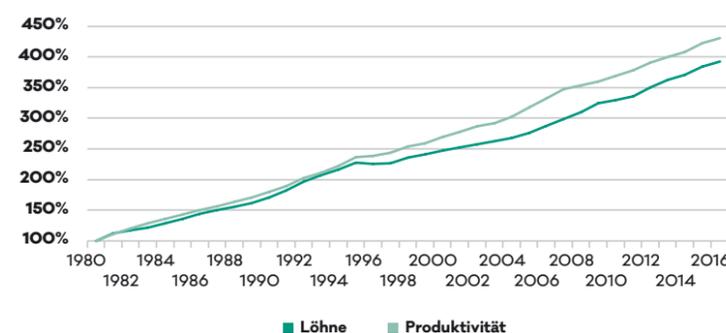
Deswegen fällt die Einkommensentwicklung hinter Wachstumsraten und Produktivitätszuwachs zurück. Denn selbst in den gut bezahlten Branchen gehen nicht nur Jobs verloren, es stagnieren auch die Einkommen: weil gerade sie es sind, die im internationalen Standortwettbewerb stehen, mit Konkurrenz, die billiger produziert. Lkw-Multis können ihre Produktion nach Polen verlegen – das kann das Massageinstitut natürlich nicht. Dienstleister haben niedrigere Lohnniveaus, sind aber ortsbunden – im Unterschied zur Industrie.

## Was herauskommt, wenn Einkommen nicht mehr mithalten können

Bei aller Komplexität ist eines aber klar: Unsere Ökonomien haben weiter Produktivitätszuwächse und, über einen längeren Zeitverlauf betrachtet, auch signifikante Wachstumsraten – und die Einkommensentwicklung hält damit nicht mehr mit. Das ist eine permanente Umverteilung von unten nach oben. Kräftigere Lohnzuwächse oder Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn sind daher nicht nur ein Imperativ der Gerechtigkeit, sondern auch wichtig für eine stabile Prosperität – gerade dann, wenn man will, dass es nach der Corona-Krise einigermaßen schnell wieder aufwärtsgeht. ▶

Quelle: Gerhartinger, Haunschmid, Tamesberger 2018

Produktivität und Löhne in Österreich



## BUCHTIPP

DIE FALSCHEN FREUNDE  
DER EINFACHEN LEUTE  
Robert Misik, Suhrkamp Verlag  
ISBN 978-3-518-12741-4



„In der Kurzarbeit haben viele Menschen weniger Stunden gearbeitet. Viele wollen auch nach der Krise nicht mehr auf das alte Arbeitszeitniveau hochfahren.“ Laut Mum bietet die Kurzarbeit ein gutes Momentum für eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung.

INTERVIEW MICHAEL MAZOHL

**Arbeit&Wirtschaft: Seit März gibt es die Corona-Kurzarbeit, mittlerweile in mehreren Novellierungen. Welches Resümee können wir bis jetzt ziehen?**

Mum: Wir können das Resümee ziehen, dass sich der wirtschaftliche Einbruch, den wir im zweiten Quartal erlebt haben, nicht eins zu eins auf dem Arbeitsmarkt widerspiegelt hat. Es ist die Wirtschaftsleistung eingebrochen, wir kennen die Zahlen vom Bruttoinlandsprodukt: Wir sind bis zu 25 Prozent unter der jeweiligen Vorjahreswoche gelegen. Die Beschäftigung ist aber wesentlich weniger zurückgegangen, als es ohne Kurzarbeit der Fall gewesen wäre.

Wir hatten am Höhepunkt über 1,3 Millionen Menschen in Kurzarbeit. Man muss sich nur vorstellen: Ein großer Teil davon wäre sonst arbeitslos. Das ist also eine sehr sinnvolle Maßnahme, die uns hilft, durch dieses Jahr besser durchzukommen.

**Letztendlich wurde damit ja auch Kaufkraft gerettet. In Kurzarbeit fällt man auf 80 bis 90 Prozent des Einkommens, nicht auf 55 Prozent wie in der Arbeitslosigkeit.** Genau. Bei sehr niedrigen Einkommen ist die Nettoersatzrate 90 Prozent. Einkommen sind damit viel besser abgesichert als beim AMS. Über Monate auf 20 Prozent des Einkommens verzichten zu müssen wird zunehmend problematischer. Die

# In der Kürze liegt die Würze

**Ohne Kurzarbeit wäre Österreich viel schlechter durch die Krise gekommen, jetzt muss über weitere arbeitsmarktpolitische Maßnahmen nachgedacht werden, diagnostiziert und fordert David Mum, Leiter der Grundlagenabteilung der Gewerkschaft GPA.**

Kurzarbeit ist schließlich eine Überbrückung und kein Dauerinstrument.

**In welchen Branchen wurde die Kurzarbeit stärker in Anspruch genommen, in welchen weniger?**

In der letzten Krise, der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/09, war die Kurzarbeit ein Instrument, das vor allem in der Industrie eingesetzt wurde, weil sich dort die Wirtschaftskrise am stärksten ausgewirkt hat.

**Damals waren es am Höhepunkt auch „nur“ 35.000 Betroffene.**

Das war von den Dimensionen etwas ganz anderes als jetzt. Heuer geht die Kurzarbeit bis in den Verkehrsbereich, den Dienstleistungsbereich, weil die Betriebe vom Shutdown betroffen waren oder die Kunden ausgeblieben sind. Die Kurzarbeit wirkt heuer viel, viel breiter.

**Was könnte an der aktuellen Kurzarbeitsregelung noch verbessert werden?**

Man hat mit der Kurzarbeit gut reagiert und im März ein Modell geschaffen, das flächendeckend eingesetzt werden konnte. Bereits im Juni wurde nachgebessert. Es ist nämlich schon auch dazu gekommen, dass Unternehmen eine Überförderung bekommen oder Beschäftigte in Kurzarbeit mit 80 Prozent des Gehalts voll weitergearbeitet haben.

Verbessern könnte man, dass wir nicht immer in Drei-Monats-Schritten mit der Kurzarbeit weitermachen, sondern dass wir – so wie in Deutschland – Kurzarbeit für mehrere Monate ermöglichen. Die Hoffnung von Anfang des Jahres, dass das nur ein paar mühsame Wochen werden, die können wir langsam abschreiben.

**Die Agenda Austria, ein wirtschaftsliberaler, industrienaher Thinktank, bezeichnet die Kurzarbeit als „langfristig schädlich“. Die Kurzarbeit verhindere „Strukturveränderungen“ und die Regierung solle mit dem Jahreswechsel den Ausstieg aus der Kurzarbeit vorbereiten. Wie würden Sie diese Aussagen bewerten?**

Na ja, die Agenda Austria muss schon auch sehen, dass wir jetzt nicht eine Bereinigungskrise haben, die auf Überspekulation und dergleichen zurückzuführen ist, sondern eine Krise, die sämtliche Branchen massiv betrifft. Da kann man nicht einfach sagen, dass die Kurzarbeit den Strukturwandel verhindert, weil wir Betriebe erhalten, die sonst keine Chance am Markt hätten. Diese Erzählung ist in der aktuellen Ausnahmeperiode wirklich daneben.

**Allgemein betrachtet ist die Kurzarbeit ein staatliches Instrument zur Reduktion der Arbeitszeit. Wir haben ja momentan nicht**

**nur die Corona-Krise, sondern parallel die Klimakrise, und die Digitalisierung schreitet vielleicht noch schneller voran. Wäre das nicht eine gute Möglichkeit, die Kurzarbeit zu einem allgemeinen Modell der Arbeitszeitverkürzung auszubauen?**

Was wir auf jeden Fall sehen: Wenn die Corona-Krise und diese Sondersituation vorbei sind, werden wir nicht in derselben Welt leben wie zuvor. Es wird bleibende Änderungen geben. Sie haben es angespro-



**DAVID MUM**  
ÖKONOM, GPA

David Mum ist Leiter der Grundlagenabteilung der Gewerkschaft GPA und dort seit über zwanzig Jahren tätig.

Seine Arbeitsschwerpunkte sind soziale Sicherungssysteme, Verteilungs- und Wirtschaftspolitik. Außerdem ist er ein begnadeter Gitarrist, besonders bei Nummern von Gitarrist Slash sowie seiner Band „Swoboda“.

chen: In Richtung Digitalisierung haben sehr viele Menschen neue Routinen erlernt, es hat einen Digitalisierungsschub gegeben, der jetzt auch erst einmal mit guten Spielregeln versehen werden muss – was zum Beispiel Homeoffice betrifft.

In der Kurzarbeit haben viele Menschen weniger Stunden gearbeitet. Viele wollen auch nach der Krise nicht mehr auf das alte Arbeitszeitniveau hochfahren. Eine Studie der Uni Wien zeigt, dass 55 Prozent der Menschen dauerhaft weniger arbeiten wollen, 30 Prozent wollen gleich viel arbeiten. Auf dieses Bedürfnis sollte man eingehen.

#### Kann es nicht auch gesamtgesellschaftlich einfach notwendig sein?

Das insgesamt Arbeitsvolumen ist heuer zurückgegangen. Das wird auch im nächsten Jahr nicht gleich wieder auf Vorkrisenniveau zurückspringen. Das gilt auch für die Arbeitslosigkeit. Wir haben heuer knapp zehn Prozent Arbeitslosenquote, und die wird im nächsten Jahr nicht von selbst wieder zurückgehen. Es gibt also keinen besseren Zeitpunkt als den jetzigen, um zu sagen: Wir haben auf der einen Seite Hunderttausende Menschen, die Arbeit suchen, und auf der anderen Seite Beschäftigte, die gerne kürzer arbeiten wollen – dann sollte man beides ermöglichen.

#### Dazu bietet die Kurzarbeit ein Momentum?

Die Kurzarbeit ist ein Instrument, damit in einer Sondersituation kürzer gearbeitet werden kann, aber nicht das Instrument, um zu sagen, die Menschen arbeiten dauerhaft kürzer und bekommen den Einkommensausfall vom AMS ersetzt. Wir müssen einerseits über eine generelle Arbeitszeitverkürzung reden, und andererseits gibt es Modelle, auch Fördermaßnahmen vom AMS, wie das Solidaritätsprämienmodell. Da geht es genau darum: Einige Kolleg\*innen reduzieren die Arbeitszeit, und dafür wird jemand eingestellt und damit Arbeitslosigkeit reduziert.

*„Es gibt fast 500.000 Vollzeitbeschäftigte in Österreich, die ihre Arbeitszeit um mehr als fünf Stunden in der Woche reduzieren wollen.“*

David Mum, GPA

#### Die Gewerkschaft GPA hat selbst ein Modell zur Arbeitszeitverkürzung entwickelt. Wie würde das genau funktionieren?

Wir haben eine Variante des Solidaritätsprämienmodells entwickelt. Kurz gesagt: Es finden sich ein paar Kolleginnen und Kollegen, die freiwillig ihre Arbeitszeit reduzieren wollen, und wenn im Ausmaß dieser summierten Arbeitszeitreduktion eine Person eingestellt wird, die vorher arbeitssuchend war, dann bekommen die Kolleg\*innen, die die Arbeitszeit reduziert haben, einen halben Lohnausgleich.

Um es an einem Beispiel festzumachen – wir nennen es das „90 für 80“-Modell: Wir wissen, viele Leute würden gerne vier Tage in der Woche arbeiten. Wenn vier Personen von fünf Tagen auf vier Tage in der Woche umstellen, also von einer 40-Stunden-Woche auf eine 32-Stunden-Woche umsteigen, dann werden in Summe 32 Stunden frei. Mit diesen freien 32 Arbeitsstunden kann eine bisher arbeitslose Person eingestellt werden. Dabei gibt es eben einen halben Lohnausgleich. Man arbeitet also vier statt fünf Tage, also 80 Prozent, und bekommt aber 90 Prozent des Gehalts.

#### Was sind die Unterschiede zum AMS?

Man muss aus unserer Sicht mehr Geld zur Verfügung stellen. Es gibt momentan nur eine Förderdauer von zwei, in Ausnahmefällen drei Jahren. Wir wollen, dass diese Förderdauer verlängert wird. Es sollte auch eine gewisse Flexibilität geben bei der Erstatzungsarbeitskraft, die man einstellen muss.

Im AMS-Modell muss es eine Person sein, die Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezogen hat, da sollten wir mehr Spielraum geben. Es geht jetzt auch darum, jungen Menschen, die gerade ihre Ausbildung abgeschlossen haben, den Einstieg zu erleichtern. Dazu brauchen wir aber das Parlament und die Regierung, damit die gesetzlichen Bestimmungen flexibler gemacht werden.

#### Wie viele Jobs könnten so geschaffen werden?

Wir glauben, dass darin ein enormes Potenzial liegt. Das Modell ist in der breiten Fläche noch nicht bekannt. Wir arbeiten daran, das Modell bekannter zu machen. Wir wissen aber schon aus Umfragen vor der Pandemie, aus den regelmäßigen Erhebungen der Statistik Austria: Es gibt fast 500.000 Vollzeitbeschäftigte in Österreich, die ihre Arbeitszeit um mehr als fünf Stunden in der Woche reduzieren wollen. Wenn nur ein Viertel oder ein Fünftel davon das „90 für 80“-Modell umsetzen würde, dann könnten wir damit 25.000 bis 30.000 Arbeitsplätze schaffen.

#### ... ein großer Beitrag, um die Arbeitslosigkeit zu reduzieren.

Ja, und wenn man jetzt nicht rechtzeitig arbeitsmarktpolitische Maßnahmen setzt, dann werden wir aus dieser Krise mit einer stark gestiegenen Langzeitarbeitslosigkeit herausgehen – eine der größten Ursachen für Armutsbetroffenheit. Wenn wir nicht gegensteuern, laufen wir in ein massives soziales Problem hinein. ▶



#### & ONLINE

Das ausführliche Interview als Video finden Sie unter [www.arbeit-wirtschaft.at/interviews](http://www.arbeit-wirtschaft.at/interviews)

## A&W BLOG

*Täglich neue Hintergründe, Fakten & Positionen*

#### Heidmarie Staflinger

Referentin der Abteilung Arbeitsbedingungen der AK Oberösterreich

#### Alexander Gratzner

Leiter der Abteilung Gesundheit, Pflege & Betreuung der AK Steiermark



Zusammengefasst von Anja Melzer

### Weil Applaus allein zu wenig ist

Nachdem unter massiven Anstrengungen, wie dem kurzfristigen Aufbau neuer Bettenkapazitäten oder der Verschiebung elektiver Eingriffe, die Spitäler im Moment noch ausreichend mit Betten ausgestattet sind, sind es vor allem Menschen, die Menschenleben retten. Schon vor der COVID-19-Krise leisteten die Pflege- und Gesundheitsberufe Übermenschliches. Langjährige Arbeitsverdichtung und demografische Veränderungen haben die Arbeitsbelastung steigen und Pflegepersonalmangel entstehen lassen. Beschäftigte akzeptieren derzeit sich laufend ändernde Dienstpläne, wechseln laufend zwischen Abteilungen, hängen in Dauertelefonenschleifen, wenn besorgte Angehörige nicht schlafen können, verbringen stundenlang in Schutzkleidung und -masken – falls diese mittlerweile endlich auch in hochqualitativer Form eingetroffen und ausreichend verfügbar sind – und isolieren sich teils in ihrer Freizeit selbst, um für ihre Arbeit gesund zu bleiben. Noch spürbarer wird die belastende Situation in der Langzeitpflege. Es zeigt sich gerade jetzt, wie fragil das „Leben im Alter daheim“ werden kann. Und mehr denn je wird deutlich, wie das System der 24-Stunden-Personenbetreuung teils über Nacht zu zerbrechen droht.

Es braucht nachhaltige Überlegungen für den Gesundheits- und Langzeitpflegebereich, dazu zählen unter anderem: Ausbau einer integrierten Versorgung vom Krankenhaus über den gesamten Langzeitpflege- bis zum niedergelassenen Bereich, Schaffung neuer ergänzender Angebote im mobilen Bereich inkl. Konzepte zur Entlastung der pflegenden Angehörigen, Umsetzung der im Regierungsprogramm angedachten Community Nurses, Ausbau des Arbeitnehmer\*innenschutzes in Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen, zeitgemäße Personalrechnungsstrukturen, die krisenfest sind, überregionale Krisenpläne, die alle Versorgungssettings umfassen, Produktion von geeigneter Schutzausrüstung in Österreich, europaweite Pandemiepläne und Zusammenhalt auch in Krisenzeiten.

Wesentlich ist, dass die von der Regierung angekündigte Pflegereform weiterverfolgt und nicht wegen der Kosten der Corona-Krise aufgeschoben wird. Die Kolleg\*innen aus dem Gesundheits- und Pflegebereich wünschen sich statt Applaus und Held\*innenverehrung vor allem ein gerechtes Gehalt, angemessene Prämien und echte Wertschätzung durch bessere Rahmenbedingungen.

**So bekommen Sie alle aktuellen Beiträge direkt in Ihr Postfach.  
A&W-Blog abonnieren unter [awblog.at/blog-abo](http://awblog.at/blog-abo)**

# Der lange Weg zur 40-Stunden-Woche

*1975 wurde die Gewerkschaftsforderung nach der 40-Stunden-Woche nach fast einem halben Jahrhundert Wirklichkeit. Kampf gegen Arbeitslosigkeit, Ausgleich für zunehmenden Arbeitsdruck und mehr Lebenschancen waren und sind die Ziele von Arbeitszeitverkürzung.*

TEXT BRIGITTE PELLAR

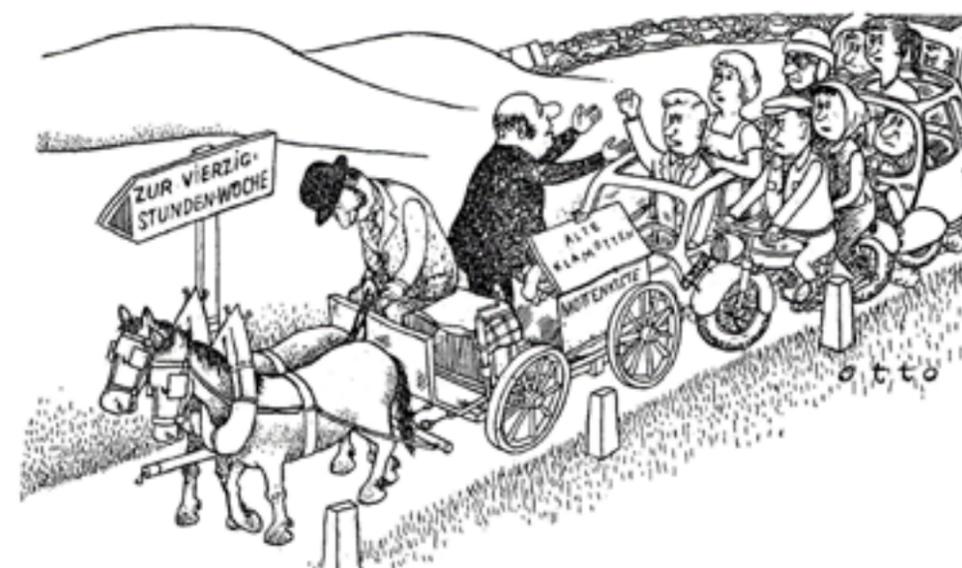
Seit Beginn der Kampagne für den 8-Stunden-Tag am 1. Mai 1890 geht es immer um drei untrennbare Ziele, wenn die Arbeiter\*innenbewegung eine Arbeitszeitverkürzung fordert. Es geht um gleichwertige Chancen auf Gesundheit und Entfaltungsmöglichkeiten. Es geht darum, dass Arbeitnehmer\*innen als gleichwertige Bürger\*innen am politischen Leben teilnehmen können, und es geht – last, but not least – um den Einsatz von Arbeitszeitverkürzung als zwar nicht einziges, aber unverzichtbares Instrument im Kampf für Vollbeschäftigung in wirtschaftlich guten Zeiten und im Kampf gegen Arbeitslosigkeit als Folge von Wirtschaftskrisen.

Die erste Forderung nach der 40-Stunden-Woche stellte in Österreich der Bund der freien Gewerkschaften 1931 während des größten Wirtschaftseinbruchs des 20. Jahrhunderts. Damals galt der gesetzliche 8-Stunden-Tag mit einer 48-Stunden-Woche. Die Kürzung der Wochenarbeitszeit um einen Arbeitstag hätte also durchaus ein Beitrag im Kampf gegen die explodierende Arbeitslosigkeit sein können, aber Regierung, Industriellenvereinigung und die Handelskammer, die heutige Wirtschaftskammer, setzten auf die „Selbsteilungskräfte des Marktes“ und blockierten jede Diskussion. Es blieb bei der 48-Stunden-Woche, bis die Kriegsgesetzgebung Hitler-Deutschlands ab 1939 wieder den 11-Stunden-Tag einführte. Nach der Niederlage des Nationalsozialismus mussten die wiedererrichtete österreichische Demokratie und mit ihr die sich neu formierende Gewerkschaftsbewegung wieder ganz von vorne beginnen.

## Neustart – doch die Widerstände blieben

Die ab 1945 im überparteilichen Österreichischen Gewerkschaftsbund zusammengeschlossenen Gewerkschaften wollten sich nicht einfach mit der Übernahme der Sozialgesetze aus der Ersten Republik begnügen. Sie wollten den Neustart nutzen, um weiteren sozialen Fortschritt und mehr Mitbestimmungsrechte zu erreichen und damit zur internationalen Entwicklung aufzuschließen, von der man elf Jahre lang abgekoppelt gewesen war. Das gelang auch für viele Bereiche in nur wenigen Jahren, gegen ein verbessertes Arbeitszeitgesetz waren die Widerstände dagegen nach wie vor so groß, dass sich der ÖGB zunächst damit zufriedengab, den 8-Stunden-Tag über Kollektivvertragsverhandlungen wieder in Kraft zu setzen. Mit der Verkürzung der Wochenarbeitszeit kam man bei den Verhandlungen aber nicht weiter, obwohl sie mittlerweile „in allen ausschlaggebenden

## Das Verkehrshindernis



Der Herr von gestern: „Warum so eilig? In unserer Mottenkiste haben wir noch viele Bedenken gegen eine Verkürzung der Arbeitszeit . . .“

Die Karikatur kritisiert die Blockade der Verhandlungen zur Einführung der 40-Stunden-Woche nach 1958 durch die Interessenvertretungen der Unternehmer\*innen als rückschrittlich, die Zeichen der Zeit nicht erkennend.

Kulturstaaten ... weitgehend auf 40 bis 44 Stunden eingeschränkt“ war, wie der Gewerkschaftskalender 1952 informierte.

Schließlich war das Argument, jede Arbeitszeitverkürzung würde dem Wiederaufbau und dem Wirtschaftsstandort schaden, angesichts deutlicher Produktivitätssteigerungen und des beginnenden „Wirtschaftswunders“ nicht mehr haltbar. 1958 konnte so immerhin die 45-Stunden-Woche durch einen Generalkollektivvertrag zwischen dem ÖGB und der Wirtschaftskammer für die große Mehrheit der österreichischen Arbeitnehmer\*innen erreicht werden, das Ziel blieb aber eine gesetzlich gesicherte Wochenarbeitszeit von 40 Stunden.

## Der Durchbruch

1969 ermöglichte dann ein Zusammentreffen politischer und wirtschaftlicher Rahmenbedingungen den Durchbruch. Die Volkspartei bildete seit 1966 eine Alleinregierung, die Sozialistische Partei, wie die SPÖ damals hieß, war erstmals in Opposition. Auf Initiative der Gewerkschafter\*innen im roten Parlamentsklub startete die SPÖ ein Volksbegehren zur schrittweisen Einführung der 40-Stunden-Woche durch ein Arbeitszeitgesetz, es wurde mit 889.659 Unterschriften eines der erfolgreichsten Volksbegehren in der Zweiten Republik.

Unter dem öffentlichen Druck und aufgrund von Gutachten des sozialpartnerschaftlichen Beirats für Wirtschafts- und Sozialfragen schwenkte der ÖVP-Wirtschaftsflügel um, und ein neuer General-Kollektivvertrag legte die Einführung der 40-Stunden-Woche in Etappen bis 1975 fest. Dessen Inhalt wurde endlich auch in einem Arbeitszeitgesetz abgesichert, wie es der ÖGB so lange gefordert hatte.

Wirksam wurde das Gesetz ab 1970 in der Zeit der SPÖ-Alleinregierungen unter Bruno Kreisky, und es erlangte zusätzliche Bedeutung, als die Konjunktur mit dem „Ölpreisschock“ ab 1973 einzubrechen begann. Im Rückblick belegten Wirtschaftswissenschaftler den oft bestrittenen „Beschäftigungseffekt“ der großen Arbeitszeitverkürzung eindeutig: Horst Knapp rechnete 1983 vor, dass die Industrie 1980 ohne sie um 24 Prozent weniger Beschäftigte benötigt hätte als 1964. ▀

## Wir dürfen jetzt nicht nachlassen



**INGRID REISCHL**  
LEITENDE SEKRETÄRIN DES ÖGB

Während ich diese Zeilen schreibe, befindet sich Österreich gerade in seinem zweiten Lockdown. Wenn Sie diese Zeilen lesen, dann wurde dieser hoffentlich schon gelockert. In diesen Zeiten ist es schwierig, einen Kommentar zu verfassen, denn wir haben in den vergangenen Monaten gelernt, dass innerhalb nur weniger Tage unser Leben komplett umgekrempelt werden kann und wir mit Einschränkungen konfrontiert sind, die wir uns vor einem Jahr noch nicht einmal vorstellen konnten.

Aber vieles war heuer möglich: Ich habe gelernt, dass man innerhalb weniger Stunden die politischen Eckpunkte für eine Maßnahme verhandeln kann, die kurze Zeit darauf mehr als 1,3 Millionen Arbeitnehmer\*innen betrifft und ihre Jobs rettet – nämlich die Kurzarbeit. Doch auch der Schutz von Risikogruppen, Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz, Verbesserungen beim Unfallversicherungsschutz im Homeoffice oder der Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit sind erfolgreiche Maßnahmen, die auf die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer\*innen zurückgehen. Einiges wurde also erreicht.

### Viel bleibt noch zu tun

Nicht, dass wir uns je bequem zurücklehnen würden, aber unsere Kampfkraft ist weiterhin sehr gefragt. Die steigenden Erwerbsarbeitslosenzahlen sind mehr als besorgniserregend. Einmalzahlungen sind hier bei Weitem nicht ausreichend – es braucht endlich eine Erhöhung des Arbeitslosengeldes. Das beschlossene Budget der Bundesregierung ist eine der vergebenen Chancen. Es braucht deutlich mehr Investitionen, die gute Arbeitsplätze schaffen und auch langfristig sicherstellen. Gerade im Gesundheitsbereich müssen die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung deutlich verbessert werden.

Und: Wir müssen endlich ohne ideologische Scheuklappen über eine bessere Verteilung der Arbeitszeit diskutieren, Maßnahmen wie die Solidaritätsprämie, Verbesserungen bei der Altersteilzeit oder die Weiterentwicklung der Kurzarbeit in ein dauerhaftes Modell wären ein Gebot der Fairness!

Zu guter Letzt möchte ich noch einen Kollegen zitieren: „Wir kämpfen weiter. Wir lassen nicht nach!“

# ÖGB VERLAG | SHOP

Für Arbeit, Recht, Soziales

shop.oegbverlag.at

NEU



## Leistungs-klasse

Wie Frauen uns unbedankt und unerkannt durch alle Krisen tragen

**Veronika Bohrn Mena**

2020 / 200 Seiten / EUR 19,90

ISBN 978-3-99046-473-1

Frauen halten unsere Gesellschaft am Laufen, sie tragen unsere Gemeinschaft. Sie bilden das Fundament unserer Wirtschaft – oftmals unbedankt und vielfach unerkannt. Mit diesem Buch möchte Veronika Bohrn Mena einen Beitrag zu einer breiten, lauten und fortschrittlichen Debatte über die dringend notwendige Umverteilung von Zeit, Geld und Arbeit leisten. Wie bereits in ihrem erfolgreichen ersten Buch *Die neue ArbeiterInnenklasse* stehen auch dieses Mal wieder die Menschen im Vordergrund, denen sie auf eine einzigartige Weise eine Stimme verleiht. Gleichzeitig liefert die Autorin profunde Daten und Fakten und zeigt damit Ansatzpunkte für konkrete Maßnahmen in Wirtschaft und Politik auf.

Buch + e-book

NEU



## Grauzonen gibt es nicht

Muster sexueller Belästigung mit dem Red Flag System erkennen

**Sara Hassan/Juliette Sanchez-Lambert**

2020 / 100 Seiten / EUR 10,00

ISBN 978-3-99046-507-3

NEU



## Klassenreise

Wie die soziale Herkunft unser Leben prägt

**Brigitte Theißl/Betina Aumair**

2020 / 204 Seiten / EUR 19,90

ISBN 978-3-99046-429-8

**Fachbuchhandlung des ÖGB-Verlags**

Rathausstraße 21, 1010 Wien

shop@oegbverlag.at

Telefon 01/405 49 98-132

Fax 01/405 49 98-136

Gratisversand  
in Österreich



# Digitalisierungsboom in der Krise: Gestalten wir mit!

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.



## Ideen bitte melden:

Wir suchen Ideen, Herausforderungen und Problemstellungen zur Arbeitswelt der Zukunft.

## Alle Infos online:

Schwerpunkte, bisherige Projekte und Infos zur Fördervergabe auf [wien.arbeiterkammer.at/digifonds](http://wien.arbeiterkammer.at/digifonds)

→ Ab sofort: Ideen gesucht!

→ Einreichfrist für Projekte:

10. Jänner bis 10. März 2021

## Wer kann einreichen?

Betriebsrat, Forschungseinrichtungen, EntwicklerInnen, Gewerkschaften oder Unternehmen: Alle sind eingeladen, Ideen und Projekte zur digitalen Zukunft der Arbeitswelt einzureichen.

## Wie hoch sind die Förderungen?

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

→ Jetzt einreichen!

[wien.arbeiterkammer.at/digifonds](http://wien.arbeiterkammer.at/digifonds)

[wien.arbeiterkammer.at/digifonds](http://wien.arbeiterkammer.at/digifonds)

Büro für Digitale Agenden der AK Wien | [digifonds@akwien.at](mailto:digifonds@akwien.at) | 01/501 65-12856

Digifonds



Ein Ersuchen des Verlages an den/die BriefträgerIn:  
Falls Sie diese Zeitschrift nicht zustellen können,  
teilen Sie uns bitte hier den Grund und gegebenenfalls  
die neue oder richtige Anschrift mit

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
Straße/Gasse Haus-Nr./Stiege/Stock/Tür  
\_\_\_\_\_  
Postleitzahl Ort

AW