

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Ewald Nowotny: Corona und die Folgen – Aspekte der Finanzierung • **Simon Schumich, Irmgard Leitner-Gadringer:** Wirtschaftliche und soziale Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Oberösterreich • **Karin Wegenstein, Melanie Hense, Angelika Gruber, Julia Stranzl:** Arbeit im digitalen Wandel • **Sophie Wochenalb, Gerlinde McGrew-Taferl:** Diskriminierung von Eltern am Arbeitsplatz – Analyse häufiger Fälle der Arbeiterkammer • **Viktoria Reisinger:** Solidarität zwischen Stamm- und Leiharbeiter*innen

Wirtschaftliche und soziale Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Oberösterreich: Lehren aus der Krise und Wege in die Zukunft

1. Einleitung	30
2. Methodik	31
3. Wirtschaftliche Auswirkungen	32
4. Soziale Auswirkungen während der Krise	35
5. Wege für eine Zukunftssozialpartnerschaft	40

Simon Schumich

*Referent der Abteilung
Betriebswirtschaft der
AK Wien*

*Irmgard
Leitner-Gadringer*

*Referentin im Kom-
petenzzentrum
Betriebliche Interes-
senvertretung der AK
Oberösterreich*

1. Einleitung

Die Corona-Epidemie hat gravierende Auswirkungen auf die heimische Wirtschaft und somit auch auf die Beschäftigten. Das WIFO rechnete im Juni 2020 mit der höchsten Rezession seit dem Zweiten Weltkrieg. Der Wirtschaftsabschwung wurde für Österreich mit einem BIP-Rückgang von etwa -7,0 % prognostiziert.¹ Insbesondere in den Krisenmonaten März und April waren viele Geschäfte und Betriebe mit enormen Umsatz- und Nachfragerückgängen konfrontiert und etliche Branchen waren sogar gänzlich lahmgelegt. Die Sozialpartner haben in kürzester Zeit gemeinsam mit den Bundes- und Landesregierungen Maßnahmenpakete wie Kurzarbeit, Förderungen und finanzielle Unterstützungshilfen ausgearbeitet, um die sozialen und wirtschaftlichen Folgen abzufedern. Wie hat die Krise konkret in den oberösterreichischen Betrieben aufgeschlagen? Welche wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen wurden in Oberösterreich im Vergleich zur gesamtösterreichischen Situation beobachtet? Wie wichtig war die Rolle der betrieblichen Sozialpartnerschaft zur Bewältigung der Krise und welche Lehren kann man daraus für die Zukunft ziehen?

eine Sonderdatenauswertung zu den sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Oberösterreich

Als Datengrundlage zur Beantwortung dieser Fragen diente eine österreichweite ArbeitnehmervertreterInnen-Umfrage von großen Kapitalgesellschaften während des Lockdowns im April 2020 zu den Auswirkungen des Coronavirus von der Arbeiterkammer Wien², die für diesen Beitrag dankenswerterweise eine Sonderdatenauswertung über die oberösterreichischen Betriebe zur Verfügung stellte.

Dieser Beitrag gliedert sich in folgende Kapitel: In einem ersten Teil wird auf den Problemhintergrund und die methodische Vorgangsweise sowie Datengrundlage näher eingegangen. Aufbauend darauf werden die wichtigsten wirtschaftlichen Auswirkungen auf das oberösterreichische Sample zusammengetragen und wesentliche Abweichungen zu den gesamtösterreichischen Ergebnissen interpretiert. Ein weiterer Teil geht auf die sozialen Auswirkungen ein und widmet sich den regionalen Erkenntnissen und Erfolgen der betrieblichen Mitbestimmung während der Krise. Abschließend werden die wichtigsten Erkenntnisse zu einer tragfähigen Zukunftssozialpartnerschaft zusammengetragen und weitere Handlungsempfehlungen diskutiert.

2. Methodik

Für die beiden Kapitel der wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen sowie für den ersten Teil der betrieblichen Mitbestimmung im Zuge der Coronakrise in den jeweiligen Betrieben wurde auf eine oberösterreichische Sonderdatenauswertung der ArbeitnehmervertreterInnenumfrage zurückgegriffen. Zur Teilnahme an der österreichischen Befragung wurden im April

soziale und wirtschaftliche Auswirkungen während des Lockdowns und Empfehlungen für den Neustart

2.260 BetriebsrätInnen aus 993 österreichischen Unternehmen eingeladen, die ein Aufsichtsratsmandat in ihrem jeweiligen Unternehmen innehatten. Das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) besagt zur Aufsichtsratsentsendung, dass in Unternehmen, die in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft (oder einer GmbH mit mehr als 300 Beschäftigten) geführt werden, in der Regel für je zwei bestellte Aufsichtsratsmitglieder auch ein/e ArbeitnehmervertreterIn in den Aufsichtsrat zu entsenden ist.

Österreichweit beteiligten sich 486 Personen an der Umfrage, die mittels SurveyMonkey durchgeführt wurde. Aus Oberösterreich haben insgesamt 88 ArbeitnehmervertreterInnen an der Umfrage mitgewirkt. Davon gaben 57 Prozent an, dass sie in der Industrie tätig sind. Daher sind die Aussagen der oberösterreichischen Sonderauswertung insbesondere vor dem Hintergrund zu sehen, dass die teilnehmenden Personen in großen Kapitalgesellschaften der Industrie repräsentativ sind. Weitere BetriebsrätInnen gaben an, dass sie aus dem Gesundheits- und Sozialbereich (11 Prozent) und vom Handel stammen (8 Prozent). Weiters beteiligten sich auch ArbeitnehmervertreterInnen von diversen Unternehmenssektoren wie z.B. Verkehr, IT, Gewerbe, Gastronomie oder sonstige Dienstleistungen (weniger als 5 Prozent) an der Umfrage. Spezifische Aussagen über Ausprägungen in Klein- und Mittelunternehmen (KMUs) oder Kleinstunternehmen sind im Rahmen dieser Untersuchung nicht möglich.

Für den Ausblick in die Zukunft im fünften Kapitel wurden darüber hinaus drei ausgewählte oberösterreichische Gewerkschaftssekretäre (mit Bezug zu Industrieunternehmen) telefonisch befragt, welche Rolle die betriebliche Sozialpartnerschaft für eine tragfähige

Zukunftspartnerschaft spielen kann. Die AutorInnen sind zudem in der Betriebsräteberatung tätig. Die Erkenntnisse aus den Befragungen bzw. Beobachtungen der AutorInnen wurden in Bezug zu den wirtschaftlichen Mitwirkungsrechten des Betriebsrates gestellt und daraus ein zusammenfassendes Fazit zu den Auswirkungen der Coronakrise in oberösterreichischen Betrieben und Handlungsempfehlungen für den Neustart aus Sicht der AutorInnen dargestellt.

3. Wirtschaftliche Auswirkungen

*tiefste Rezession
seit dem
Zweiten Weltkrieg*

Die umfangreichen Restriktionen zur Begrenzung der Corona-Epidemie haben zu einer weltweiten Wirtschaftsabschwung geführt, der enorme Auswirkungen auf die Beschäftigten mit sich bringt. Das WIFO rechnet mit einem Rückgang von -7 % der österreichischen Wirtschaftsleistung für das Jahr 2020 mit der tiefsten Rezession seit dem Zweiten Weltkrieg. Insbesondere in den Krisenmonaten März bis Mai kam es in Österreich zu einem Lockdown, welcher sich in betriebswirtschaftlicher Hinsicht negativ auf den Güter- und Finanzkreislauf vieler Branchen auswirkte, der teilweise sogar zu kompletten Betriebsschließungen führte.³ In weiterer Folge wird auf die konkreten wirtschaftlichen Auswirkungen der großen oberösterreichischen Betriebe eingegangen. Es werden die erwarteten Umsatz-, Erfolgs- und Liquiditätseinschätzungen näher beleuchtet.

3.1 Erwartete Umsatzentwicklung

*zwei Drittel
der Befragten
rechnen ...*

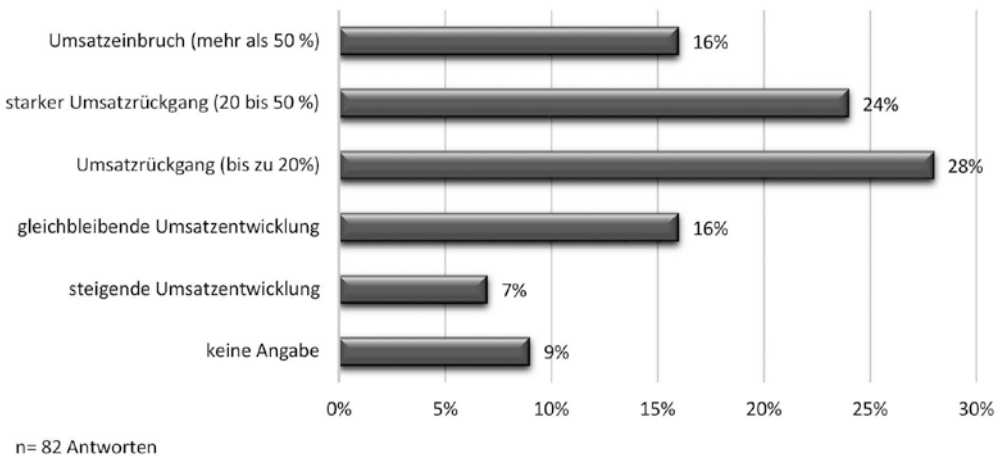
Die befragten ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat gingen überwiegend von Umsatzrückgängen aus. Mehr als zwei Drittel erwarten für das Epidemie-Jahr 2020 Umsatzeinbußen in ihren Betrieben. Knapp ein Viertel der Befragten gehen von zumindest konstanten Umsätzen aus. Es zeigt sich somit, dass die Auswirkungen des Lockdowns für spezifische Unternehmen, die etwa in der Lebensmittelindustrie, im Lebensmittelhandel oder in der Pharmaindustrie tätig sind, keine erheblich spürbaren Auswirkungen auf den Umsatz haben. Erschreckend ist jedoch, dass jeder sechste Befragte von Umsatzeinbrüchen mit mehr als 50 Prozent rechnet. Die Einschätzung zur Umsatzentwicklung in Oberösterreich ist mit der gesamtösterreichischen Umsatzeinschätzung sehr ähnlich.

Ebenso wie die Wirtschaftsforschungsinstitute meinten auch die befragten BetriebsrätInnen, dass die Dauer der Krise einen entschei-

denden Einfluss auf die Ausprägung in den Unternehmen haben wird. Zum Abfragezeitraum im April 2020 rechneten in Oberösterreich mehr als die Hälfte der Befragten mit Umsatzeinbußen von mehr als drei Monaten. Jeder Vierte schätzte sogar, dass die Umsätze länger als sechs Monate beeinträchtigt werden. Je länger die Krise anhält, desto wahrscheinlicher erscheinen auch weiterhin pessimistische Erwartungen hinsichtlich der Geschäftsentwicklung.

... mit Umsatzeinbußen von mehr als drei Monaten

Abbildung 1: Einschätzung zur Umsatzentwicklung



Quelle: Eigene Darstellung, oberösterreichische Sonderdatenauswertung der AK Wien

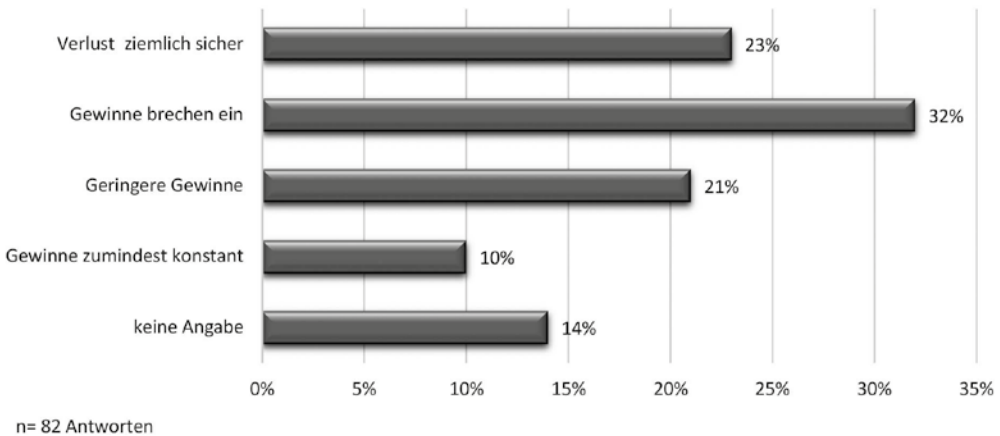
3.2 Erwartete Erfolgsentwicklung

Neben der Umsatzeinschätzung wurden die BeschäftigtenvertreterInnen nach den erwarteten Unternehmensergebnissen in ihren Betrieben befragt. Es zeigte sich eine ebenso pessimistische Stimmung, denn drei Viertel aller Befragten teilte mit, dass die Unternehmenserfolge für das Jahr 2020 zumindest geringer sein werden. Beinahe ein Viertel erwartet sogar Verluste. Der oberösterreichische Datensatz ist im Vergleich zum gesamtösterreichischen Sample mit einer höheren Unsicherheit geprägt, welcher sich aufgrund des höheren Industrieanteils vermuten lässt. Denn 14 Prozent der Befragten konnten keine Einschätzung zu den Auswirkungen auf den Unternehmenserfolg geben, österreichweit waren es 10 Prozent der befragten ArbeitnehmervertreterInnen. Ein kleiner Anteil der

mehrheitlich werden Ergebnisrückgänge oder Verluste erwartet

oberösterreichischen BetriebsrätInnen (10 Prozent) bleibt jedoch im Erfolgsausblick optimistisch. Sie erwarten zumindest gleichbleibende oder steigende Gewinne für das aktuelle Geschäftsjahr. Die Sonderauswertung zeigt hinsichtlich der Einschätzung auf die unterschiedlichen Unternehmenssektoren auch, dass insbesondere Handelsbetriebe sehr ambivalente Entwicklungen aufweisen, da beispielsweise im Lebensmittelhandel positive Erwartungen einhergehen und im Kraftfahrzeug- oder Textilhandel negative Ergebnisprognosen überwiegen.

Abbildung 2: Einschätzung zum Unternehmenserfolg



Quelle: Eigene Darstellung, oberösterreichische Sonderdatenauswertung der AK Wien

3.3 Liquiditätslage während der Krise

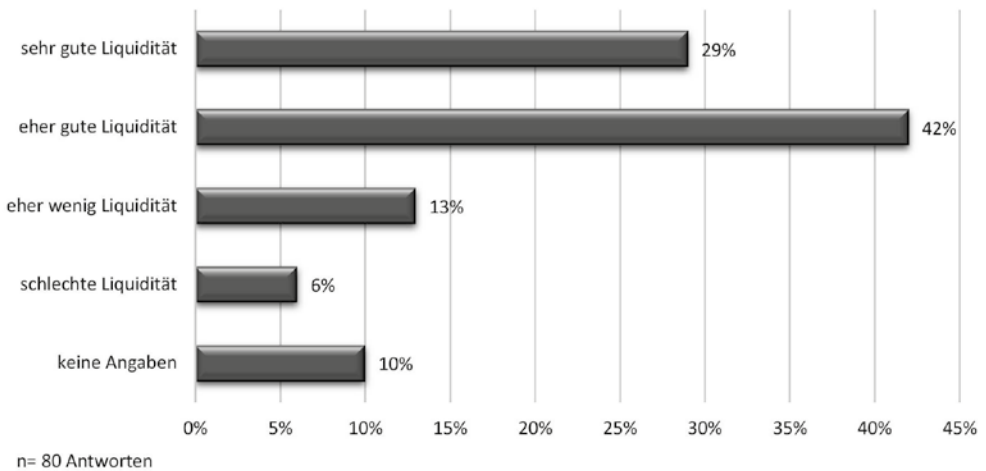
Als Folge von Umsatz- und Gewinneinbrüchen können etwaige Verluste zu einem rapiden Verbrauch des vorhandenen Eigenkapitals führen. Somit rückt das Thema Überschuldung schnell in den betrieblichen Vordergrund. Jedes Unternehmen muss darauf achten, dass seine Zahlungsfähigkeit jederzeit erhalten bleibt. Daher ist es in der kurzfristigen Sicht für die jeweiligen Betriebe essentiell, dass die Liquidität abgesichert ist. Denn schließlich müssen Lieferantenzahlungen, Mieten, Versicherung, Löhne und Gehälter, Energie oder Kreditzahlungen regelmäßig beglichen werden.⁴

Auf die Frage der Liquiditätseinschätzung während der Krise im April zeigte sich aus Sicht der oberösterreichischen Arbeitneh-

mervertreterInnen ein positives Bild. Zwei Drittel der Befragten bewertete die Liquidität der jeweiligen Betriebe als zumindest gut. Daraus kann interpretiert werden, dass der Einschätzung zufolge die großen Kapitalgesellschaften in den letzten Jahren gut verdient haben. Die entsprechenden Liquiditätsreserven sind insbesondere in Krisenzeiten als Puffer notwendig. Dennoch teilte auch beinahe ein Fünftel der Befragten mit, dass ihre Liquiditätslage weniger gut sei. Nichtsdestotrotz meinten beinahe 70 Prozent der befragten BetriebsrätInnen in Oberösterreich, dass ihre Unternehmen staatliche Hilfe (wie etwa Kreditgarantien, Kurzarbeit, Zuschüsse etc.) in Anspruch nehmen werden.

überwiegend positive Einschätzung zur Liquiditätssituation in den Betrieben, staatliche Hilfe ist dennoch notwendig

Abbildung 3: Einschätzung der Liquiditätslage



Quelle: Eigene Darstellung, oberösterreichische Sonderdatenauswertung der AK Wien

4. Soziale Auswirkungen während der Krise

Die wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Epidemie führen zu massiven Auswirkungen auf die Beschäftigten. Die befragten oberösterreichischen Unternehmen setzten bereits eine Vielzahl personalpolitischer Maßnahmen, insbesondere die Inanspruchnahme der sozialpartnerschaftlich verhandelten Kurzarbeit sowie ein verstärkter Abbau von Alturlaube und ein enormer Anstieg von Telearbeit bei kaufmännisch-administrativen Tätigkeiten. Im ersten Teil dieses Kapitels wird auf die auftretenden Probleme in den Betrieben eingegangen

Corona-Epidemie führt zu massiven Auswirkungen auf die Beschäftigten

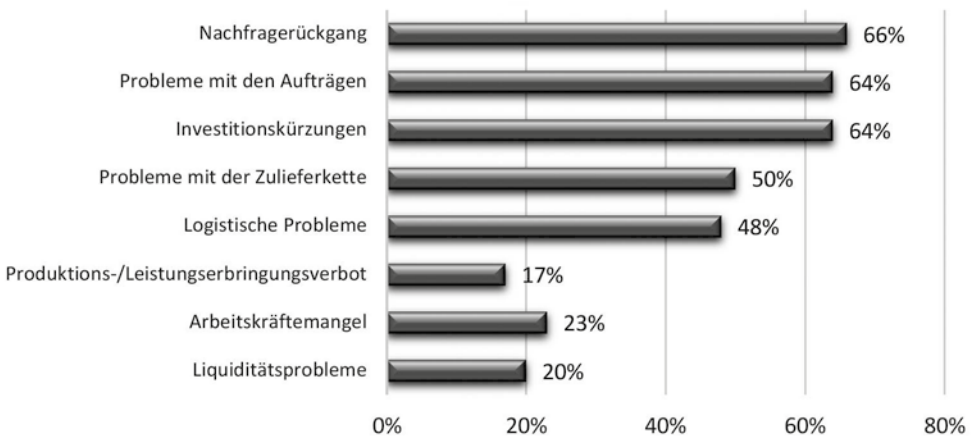
und im zweiten Teil werden die sozialen Auswirkungen in Hinblick auf die Beschäftigten während der Krise genauer beleuchtet.

4.1 Auftretende Probleme während der Krise

essentielle Probleme betrafen großteils Nachfrage- und Auftragsrückgänge, aber auch Investitionskürzungen

In den Monaten des Shutdowns waren etliche Betriebe mit Schließungen konfrontiert. Wenn sie nicht selbst ihre Produktion geschlossen haben, kannten sie zumindest andere Stakeholder (etwa Lieferanten oder Kunden), die mit der Aufrechterhaltung ihres Unternehmens zu kämpfen hatten. Auf die Frage der auftretenden Probleme im Zuge der Krise zeigte sich, dass die ArbeitnehmervertreterInnen insbesondere Nachfragerückgänge (66 %) sowie Probleme mit den Aufträgen (64 %) wahrgenommen hatten oder mit Investitionskürzungen konfrontiert waren. Die Hälfte der Befragten meinte auch, dass Probleme mit der Zulieferkette sowie logistische Schwierigkeiten sehr relevant für sie waren. Geringere Schwierigkeiten gab es beim Produktions- und Leistungserbringungsverbot (17 %), dem Fachkräftemangel während der Krise (23 %) oder bei Liquiditätsproblemen in den Betrieben (20 %). Im Vergleich zur gesamtösterreichischen Befragung zeigte sich bei der oberösterreichischen Auswertung insbesondere beim Nachfrage-, Auftrags- und Investitionsrückgang wesentlich höhere Zustimmung, die auf den hohen Industrieanteil im Untersuchungssample zurückgeführt werden kann.

Abbildung 4: Auftretende Probleme während des Lockdowns



n= 80 Antworten

Quelle: Eigene Darstellung, oberösterreichische Sonderdatenauswertung der AK Wien

4.2 Personalpolitische Maßnahmen während der Krise

Die Unternehmen setzten während der Krise eine Reihe von personalpolitischen Maßnahmen. Dazu zählten beispielsweise die Inanspruchnahme von Kurzarbeit, der Abbau von Urlaubsbeständen und Überstunden sowie der Stopp von Neubesetzungen, bis hin zu Kündigungen von Beschäftigten. Als erste soziale Maßnahmen wurden in zwei Drittel der Fälle Neubesetzungen gestoppt und zu 85 Prozent mussten Urlaube und Überstunden abgebaut werden. Lediglich 6 Prozent der Befragten teilten mit, dass während der Krise eine Personalaufstockung der Fall sei. Laut dem Arbeitsmarktservice waren im Mai 51.370 arbeitslose Personen alleine in Oberösterreich zu verzeichnen. Somit stieg die Anzahl der Arbeitslosen gegenüber dem Vorjahr um 77 Prozent.⁵ Die Sozialpartner und die Bundesregierung verhandelten in raschester Zeit ein flexibles Kurzarbeitsmodell, um möglichst viele ArbeitnehmerInnen in diesen schwierigen wirtschaftlichen Zeiten weithin beschäftigt zu können. Insbesondere in den großen oberösterreichischen Kapitalgesellschaften zeigte sich, dass Kündigungen größtenteils verhindert werden konnten, weil man die Inanspruchnahme der Kurzarbeit zu 72 Prozent ausnutzte. Lediglich 5 Prozent der Befragten gaben an, dass zum Abfragezeitpunkt im April Dienstgeberkündigungen der Fall waren. Gegenüber der gesamtösterreichischen Auswertung zeigte sich insbesondere, dass in den oberösterreichischen Betrieben mehr Kurzarbeit in Anspruch genommen wurde und auch verstärkt Urlaubsabbau bzw. Überstundenabbau stattfand.

in 7 von 10 Fällen nutzen die Betriebe das neue Kurzarbeitsmodell und verhinderten somit Kündigungen in Oberösterreich

Table 1: Diskutierte oder umgesetzte personalpolitische Maßnahmen

n= 80 Antworten	trifft zu	trifft eher zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	k.A.
Mehr Überstunden, Personalaufstockung	1 %	5 %	22 %	71 %	1 %
Stopp bei Neubesetzungen	49 %	16 %	18 %	15 %	2 %
Abbau von Urlaub, Überstunden	67 %	18 %	9 %	6 %	0 %
Kurzarbeit	66 %	6 %	10 %	17 %	1 %
Kündigungen	5 %	0 %	16 %	75 %	4 %

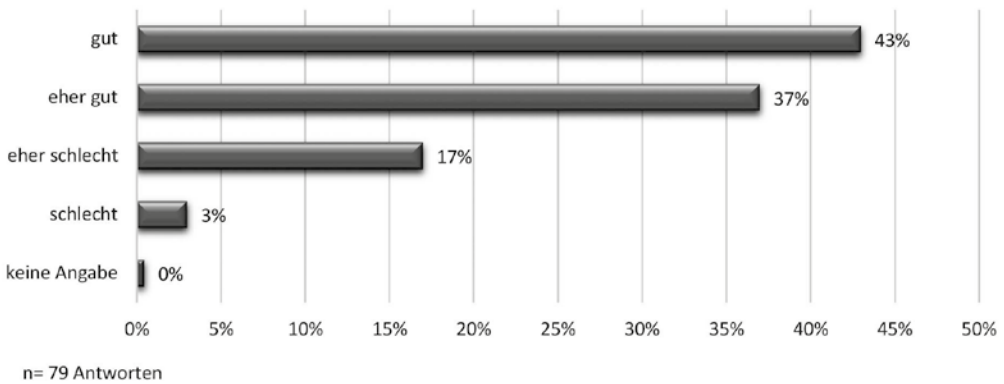
Quelle: Eigene Darstellung, oberösterreichische Sonderdatenauswertung der AK Wien

4.3 Betriebliche Mitbestimmung und Lehren aus der Krise

Im Großen und Ganzen funktionierten die überbetriebliche Sozialpartnerschaft und die betriebliche Mitbestimmung während der Krise gut und wurden auch seitens der BeschäftigtenvertreterInnen mehrheitlich äußerst positiv bewertet. Bereits aus den personalpolitischen Maßnahmen zeigte sich, dass Kündigungen in großen Kapitalgesellschaften mit Betriebsrat in fast allen Fällen verhindert werden konnten und auch ein rapider Anstieg an Homeoffice-Lösungen, neue Gesundheitsschutzmaßnahmen und betriebliche Ablaufmaßnahmen (z.B. neue Schichtpläne) rasch umgesetzt wurden. In den meisten oberösterreichischen Unternehmen besteht laut Angaben der Befragten eine tragfähige Beziehung zwischen Belegschaftsvertretung und der Geschäftsführung. Die BetriebsrätInnen fühlten sich während des Lockdowns in 8 von 10 Fällen gut einbezogen und informiert. Lediglich ein Fünftel der befragten ArbeitnehmervertreterInnen teilte mit, dass die Krisenkommunikation nicht so gut funktioniert. Insgesamt waren die oberösterreichischen BetriebsrätInnen mit der Krisenkommunikation moderat stärker zufrieden als in der gesamtösterreichischen Betrachtung.

80 Prozent der Befragten meinten: Gute Krisenkommunikation während des Lockdowns zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat war sehr tragfähig

Abbildung 5: Krisenkommunikation zwischen Management und Betriebsrat



Quelle: Eigene Darstellung, oberösterreichische Sonderdatenauswertung der AK Wien

Die Informations- und Entscheidungsfunktion der betrieblichen Mitbestimmung während der Krise sowie die Interaktion zwischen Geschäftsführung und Belegschaftsvertretung war in den meisten

Fällen sehr positiv bewertet. In 84 Prozent der Fälle wurden die notwendigen Entscheidungen mit dem Betriebsrat abgestimmt und 87 Prozent der befragten oberösterreichischen BeschäftigtenvertreterInnen meinten, dass die Kommunikation zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat „eng und tragfähig“ sei. Darüber hinaus teilten auch mehr als 80 Prozent mit, dass man laufend informiert wurde und erfreulicherweise war das Konfliktpotenzial zwischen Geschäftsführung und ArbeitnehmerInnenvertretung sehr gering. Verbesserungsbedarf bei den Informationswegen dürfte es hingegen mit dem Aufsichtsrat geben. Der etwas geringe Informationsfluss könnte an vermehrten Absagen und Verschiebungen von Aufsichtsratssitzungen im März und April sowie am Rollenverständnis des/der jeweiligen Aufsichtsratsvorsitzenden liegen.

die betriebliche Sozialpartnerschaft funktioniert in Zeiten der Krise: Wichtige Entscheidungen wurden abgestimmt

Tabelle 2: Betriebliche Sozialpartnerschaft während der Krise

n= 80 Antworten	trifft zu	trifft eher zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	k.A.
Notwendige Entscheidungen werden mit Betriebsrat abgestimmt	54 %	30 %	12 %	4 %	0 %
Kommunikation zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat ist eng und tragfähig	45 %	42 %	10 %	3 %	0 %
Betriebsrat wird laufend informiert	48 %	37 %	11 %	3 %	1 %
Aufsichtsrat wird laufend informiert	34 %	20 %	25 %	11 %	10 %
Konflikt zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat wird größer	5 %	5 %	43 %	46 %	1 %

Quelle: Eigene Darstellung, oberösterreichische Sonderdatenauswertung der AK Wien

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Sozialpartnerschaft sowohl auf überbetrieblicher als auch auf betrieblicher Ebene sich als ein besonders wichtiger Schlüssel zu tragfähigen Lösungen bewährt hat. Ebenso war es erfreulich, dass die Regierung die Sozialpartner aktiv zur Lösungsfindung einbezogen hatte. Und auch auf betrieblicher Ebene zeigt die AK-Umfrage ein ähnliches Bild: Denn bei den untersuchten oberösterreichischen Schlüsselunternehmen mit Mitbestimmung durch Betriebsräte im Aufsichtsrat konnten flexible Lösungen rasch und angesichts der enormen Dimension der Krise – relativ problemlos – umgesetzt werden.

5. Wege für eine Zukunftssozialpartnerschaft

Die Ergebnisse der AK-Untersuchung zeigen, dass die betriebliche Sozialpartnerschaft während der Krise gut funktioniert hat. Die akute Krise ist vorerst gemeistert, der Lockdown beendet, jedoch bleiben die Herausforderungen weiterhin. Es zeichnet sich ab, dass in Unternehmen aufgrund gedämpfter Auftragseingänge Kurzarbeitsverlängerungen anstehen bzw. das Thema Personalabbau angedacht wird. Die betriebliche Sozialpartnerschaft ist weiterhin gefordert. Was kann nun aus den gewonnenen positiven Erfahrungen der Krisenbewältigung genutzt werden, um diese herausfordernde Zeit mit all ihren Unsicherheiten gut bewältigen zu können? In diesem Zusammenhang wurden ausgewählte oberösterreichische Gewerkschaftssekretäre zu ihren Einschätzungen bei den oberösterreichischen Industriebetrieben befragt:

- Welche positiven Erfahrungen haben Sie als Gewerkschaftssekretär im Sinne von Krisensozialpartnerschaft während der aktuellen Krise gemacht, die für eine Zukunftssozialpartnerschaft gut nutzbar sind?
- Welche (neuen) Muster der Kommunikation und Kooperation im Betrieb sind notwendig, um diese herausfordernde Zeit mit all ihren Unsicherheiten und Ängsten gut bewältigen zu können?

um gute Lösungen und Entscheidungen im Sinne der Beschäftigten verhandeln zu können, ist das Wissen über die betriebliche Situation essentiell

Die Befragungen geben persönliche Beobachtungen wieder und erheben keinen quantitativen wissenschaftlichen Anspruch. Die Antworten ergaben letztendlich doch ein sehr einheitliches Gesamtbild. Von einigen positiven Beobachtungen abgesehen, sind die Erwartungen an eine Zukunftssozialpartnerschaft von einer sehr pragmatischen Sicht auf die Dinge geprägt. In den Gesprächen mit den Gewerkschaftssekretären standen vor allem die Kurzarbeitsvereinbarungen, aber auch die anstehenden Sozialplanverhandlungen im Mittelpunkt.

Ergänzend zu den Erfahrungen der Gewerkschaftssekretäre wird in diesem Kapitel auch auf die eigenen Beratungserfahrungen mit einem generellen Blick auf die wirtschaftliche Mitbestimmung der Betriebsräte zurückgegriffen. Denn die AK-Untersuchung streicht eines hervor: die wirtschaftliche Kompetenz der Betriebsräte. Alleine die Einschätzung der Liquiditätslage des Unternehmens setzt fundiertes wirtschaftliches Wissen voraus. Für viele Betriebsräte

stellt die Auseinandersetzung mit der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens einen zentralen Teil ihrer Tätigkeit dar. Um gute Lösungen und Entscheidungen im Sinne der vertretenen ArbeitnehmerInnen zu erreichen, ist das Wissen über die wirtschaftliche Situation unumgänglich.

5.1 Kurzarbeit und Krisenkommunikation zwischen Management und Betriebsrat

In der OÖ-Auswertung gaben 72 % der Befragten an, dass die Kurzarbeit genutzt wird. Die befragten Gewerkschaftssekretäre bestätigten aufgrund ihrer betrieblichen Betreuungstätigkeit dieses Bild. Kurzarbeit war in der aktuellen Krise das zentrale personalpolitische Instrument und ist es immer noch. Laut Informationen des AMS OÖ beantragten seit Beginn der Corona-Pandemie bis Stand Mitte Juli 2020 rund 17.000 Unternehmen in OÖ Kurzarbeit. Darunter fallen neben Kleinst- und Kleinbetrieben auch mittlere und größere Unternehmen.

Aus Sicht der Gewerkschaftssekretäre – sowie aus den eigenen Beratungserfahrungen – war ein Erfolgsfaktor der Krisenkommunikation, dass Kurzarbeit ein stark mitbestimmungsorientiertes Instrument ist. In Betrieben mit Betriebsrat kann die Einführung nur mit Zustimmung des Betriebsrates erfolgen.

Die Unterschrift des Betriebsrates bei der Kurzarbeitsvereinbarung ist unabdingbar. Zusätzlich muss die Kurzarbeit noch von den überbetrieblichen Sozialpartnern genehmigt werden, das heißt von der/

den für den Betrieb zuständigen Gewerkschaften und der WKÖ. Diese Bestimmungen setzen eine enge Abstimmung zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung voraus. Die Betriebsräte in den Unternehmen mussten schnell entscheiden, ob und unter welchen Voraussetzungen sie diesem Instrument zustimmen. Dazu benötigten sie gute Entscheidungsgrundlagen.

Kurzarbeit als sinnvolles Krisen- und Mitbestimmungsinstrument

Ohne gute Entscheidungsgrundlagen in Form von entsprechenden wirtschaftlichen Informationen und Unterlagen durch das Management gab es im Extremfall keine Zustimmung des Betriebsrates. Die BetriebsrätInnen konnten im Idealfall aufgrund der gesetzlich verankerten Zustimmungspflicht ihre Position auch für die Zukunft im Unternehmen stärken.

5.2 Betriebliche Sozialpartnerschaft auf Augenhöhe

Neben der Entsendung von ArbeitnehmervertreterInnen in den Aufsichtsrat regelt das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) weitere zentrale wirtschaftliche Mitwirkungsrechte von Betriebsratsmitgliedern. Diese weisen vier Grundansprüche auf:

- das Recht auf laufende und regelmäßige Information;
- das Recht auf Beratungsgespräche;
- das Recht auf relevante Unterlagen;
sowie
- das Recht auf Intervention beim Arbeitgeber (Betriebsinhaber), bei Behörden und bei Interessenvertretungen.⁶

*wirtschaftliche
Kompetenz
und Handschlag-
qualität zur
Verhandlung auf
Augenhöhe*

„Der Betriebsrat ist bei seiner Tätigkeit immer wieder mit Anforderungen und Aufgaben konfrontiert, die aktuelle Informationen über die wirtschaftliche Entwicklung und Lage des Unternehmens voraussetzen. Gerüstet mit diesem Wissen kann der Betriebsrat seiner Rolle als innerbetrieblicher Experte umfassend gerecht werden.“ (Arbeiterkammer Oberösterreich, 2020, S. 4)

Ebenso kann auch aus der eigenen Beratungserfahrung festgestellt werden, dass BetriebsrätInnen, die die wirtschaftlichen Mitwirkungsrechte bewusst wahrnehmen, Verhandlungen auf Augenhöhe führen. Sie bringen sich kompetent in die Unternehmens- und Personalplanung ein und wissen in der Regel, wie es um das Unternehmen steht. Gleichzeitig müssen aber auch die handelnden Personen auf Arbeitgeberseite den Betriebsrat als kompetenten Ansprechpartner akzeptieren und schätzen. Die Beobachtungen der Gewerkschaftssekretäre während der Krise zeigen, dass in Unternehmen, in denen vor der Krise die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Management „auf Augenhöhe“ sehr gut funktionierte, sich diese gute Gesprächsbasis auch während der Krise fortsetzte. Betriebsräte in Betrieben mit einer guten Mitbestimmungskultur handelten gute Lösungen für die Beschäftigten aus, waren in unternehmensinterne Krisenteams eingebunden und tauschten sich intensiv mit dem Management über die aktuellen Herausforderungen aus.

5.3 Sozialplanverhandlungen als Messlatte

Die befragten Gewerkschaftssekretäre befürchten nach Auslaufen der

Kurzarbeitsvereinbarungen in einigen Branchen einen verstärkten Personalabbau und stellen sich auf intensive Sozialplanverhandlungen im Herbst 2020 ein. Im § 109 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) wird dazu Folgendes geregelt: „Bringt eine Betriebsänderung wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Belegschaft mit sich, so können in Betrieben, in denen dauernd mindestens 20 ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind, Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung dieser Folgen durch eine erzwingbare Betriebsvereinbarung geregelt werden.“ Diese Vereinbarung wird auch als Sozialplan bezeichnet. Anhand dieser Verhandlungen wird sich zeigen, ob das Management mit dem Betriebsrat kooperiert. Darunter versteht sich unter anderem, dass

Kompetenz bei Sozialplanverhandlungen wird für Betriebsräte notwendig sein

- dem Betriebsrat die erforderlichen Informationen und die aktuellen Unterlagen zur wirtschaftlichen Situation des Unternehmens als Basis für die Verhandlungen zur Verfügung gestellt werden;
- auf Basis dieser Unterlagen mit dem Betriebsrat sozial tragfähige Lösungen für die Beschäftigten erarbeitet werden.

Die befragten Gewerkschaftssekretäre blicken sehr kritisch auf die anstehenden Sozialplanverhandlungen. In Betrieben mit gering ausgeprägter Mitbestimmungskultur wird eine Weiterführung der bisher gelebten Mitbestimmungspraxis erwartet, die sich tendenziell dadurch auszeichnet, dass das Management eine sehr restriktive Informationspolitik gegenüber dem Betriebsrat betreibt.

5.4 Fazit und Schlussbemerkung

Trotz dieses recht ernüchternden Ausblicks auf die Zukunftsozialpartnerschaft wird noch eine Sichtweise eingebracht: Wie Krisen die eigene Sicht auf bestimmte Dinge verändern und traditionelle, eingefahrene Muster aufgebrochen werden können. Jede/-r von uns hat während der Corona-Epidemie sehr unterschiedliche, persönliche Erfahrungen gemacht, die vielleicht unser ganzes Weltbild aber auch unser Bild von uns selbst durcheinandergebracht und verändert haben⁷. Plötzlich war vieles möglich, was lange als unmöglich abgetan wurde. Man probierte selber Neues aus, lernte aber auch seine eigenen Grenzen in dieser persönlich und gesellschaftlich anspruchsvollen Krisensituation kennen. Am Beispiel des Homeoffice lässt sich das gut darstellen. Alleine der rapide Anstieg an Homeoffice-Lösungen

... und es hat sich dennoch etwas verändert ...

bei kaufmännisch-administrativen Tätigkeiten versetzte viele Betroffene in Erstaunen. Alte, vielleicht vielfach hinderliche Muster – wie etwa, dass Homeoffice technisch nicht möglich oder aufgrund der scheinbar fehlenden Leistungskontrolle aus Sicht der Führungskräfte nicht sinnvoll sei – brachen von einem Tag auf den anderen auf.⁸ Neben negativen Eindrücken wurden auch viele positive Erfahrungen gemacht: sei es der Wegfall der täglichen Stausituation in und von der Arbeit oder die Erkenntnis von Führungskräften, dass die Arbeit trotz Homeoffice von den Beschäftigten gut erledigt wird.

die betriebliche und die überbetriebliche Sozialpartnerschaft sind kein Kostenfaktor, sondern ein Erfolgsfaktor

In der Online-Erhebung des Österreichischen Arbeitsklima Index während des Zeitraums März bis Mai 2020 wurden mehr als 1.600 Beschäftigte zur aktuellen Situation befragt. Einige Fragen bezogen sich auch auf den Umgang mit dem Arbeiten von zuhause. 4 von 10 ArbeitnehmerInnen meinten, dass in ihrem Unternehmen kurzfristig vieles umgestellt werden musste, damit sie in den eigenen vier Wänden arbeiten konnten. „Letztlich sind zwei Drittel der HeimarbeiterInnen der Ansicht, dass Homeoffice viele Vorteile bringt, die der Betrieb auch über die Krise hinaus nutzen sollte“. Hier gilt es letztendlich, die individuell gemachten Erfahrungen in gute Betriebsvereinbarungen zum Homeoffice überzuführen. Jedenfalls wäre es wünschenswert, wenn aus den Lehren der Krise hervorgeht, dass sowohl die betriebliche als auch die überbetriebliche Sozialpartnerschaft kein Kostenfaktor, sondern vielmehr ein Erfolgsfaktor ist.

Auf betrieblicher Ebene gibt es einzelne Hinweise dazu. Die befragten Gewerkschaftssekretäre spiegelten einige positive Erfahrungen zurück. Insbesondere bei der Abwicklung von Kurzarbeit wurden die Gewerkschaften auch von Unternehmensseite als kompetenter Ansprechpartner wahrgenommen. Kleinere, nicht organisierte Unternehmen (ohne einen Betriebsrat) waren vielfach orientierungslos bei der Abwicklung der Kurzarbeit und nahmen die kompetente Beratung der Gewerkschaft gerne an. Möglicherweise sind diese Unternehmen aufgrund der gewonnenen Erfahrungen offen für eine betriebliche Sozialpartnerschaft und damit offen für Betriebsratsneugründungen. Auch wurde in manchen Betrieben vom Management der Betriebsrat als unterstützend erlebt. In einigen Betrieben ohne Betriebsrat wurde vom Management erkannt, dass für viele Belange ein Betriebsrat als zentrale Ansprechperson für die ArbeitnehmerInnenbelange äußerst wertvoll sein kann. Es bleibt zu hoffen, dass diese Erfahrungen nicht nur Lippenbekenntnisse bleiben, sondern sich im Zuge des Neustarts

in konkretes Verhalten einer gut gelingenden betrieblichen Sozialpartnerschaft umsetzen.

Abschließend noch ein Zitat eines befragten Gewerkschaftssekretärs auf die Frage, welche Art der Kommunikation hilfreich für diese schwierige Zeit wäre: „Die Sozialpartnerschaft auf Augenhöhe soll sich nicht nur in Kurzarbeitsvereinbarungen zeigen, bei denen die schriftliche Zustimmung des Betriebsrates unumgänglich ist. Ein ehrliches, nachhaltiges Miteinander von Betriebsrat und Management auf Grundlage des Arbeitsverfassungsgesetzes würde ich mir wünschen.“

Ein ehrliches, nachhaltiges Miteinander von Betriebsrat und Management ist wünschenswert.

Anmerkungen

1. WIFO-Prognose für 2020 und 2021: Tiefe, jedoch kurze Rezession in Österreich, nähere Informationen siehe: https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=66133&mime_type=application/pdf, aufgerufen am 25.08.2020
2. Die ArbeitnehmerInnenumfrage zu den Auswirkungen des Coronavirus wurde von Abteilung Betriebswirtschaft/IFAM der AK Wien durchgeführt. Die Studie zu den österreichischen Ergebnissen wurden von Leitsmüller et al. (2020) auf der Website der Arbeiterkammer Wien veröffentlicht: https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/wirtschaft/betriebswirtschaft/Auswirkungen_des_Coronavirus.pdf, aufgerufen am 29.07.2020
3. aktuelle Zahlen siehe https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=66133&mime_type=application/pdf, aufgerufen am 1.7.2020
4. Weitere Informationen dazu im Online-Artikel der AK Wien/IFAM, https://wien.arbeiterkammer.at/service/betriebsrat/ifam/Liquiditaetsplanung_in_Zeiten_der_Krise.html, aufgerufen am 1.7.2020
5. Mehr dazu kann auf der Website des AMS abgerufen werden, <https://www.ams.at/arbeitsmarktdaten-und-medien/arbeitsmarkt-daten-und-arbeitsmarkt-forschung/arbeitsmarktdaten#oberoesterreich>, aufgerufen am 30.06.2020
6. Nähere Informationen dazu findet man in der AK-Oberösterreich Broschüre „Vom Wirtschaftsgespräch zur wirtschaftlichen Mitbestimmung“, https://ooe.arbeiterkammer.at/service/betriebsrat/ratgeber/B_2016_Vom_Wirtschaftsgespraech_zur_wirtschaftlichen_Mitbest.pdf
7. Mehr Details dazu können im Blog von trainconsulting entnommen werden, https://www.trainconsulting.eu/de/news-room/blog/371-veraenderung-in-zeiten-von-corona?utm_source=newsletter_268&utm_medium=email&utm_campaign=newsletter-03-2020&acm=_268
8. Weitere Details dazu können im Blog von trainconsulting entnommen werden, https://www.trainconsulting.eu/de/news-room/blog/375-und-ploetzlich-geht-es?utm_source=newsletter_268&utm_medium=email&utm_campaign=newsletter-03-2020&acm=_268

Literatur

- » AK Oberösterreich (2020): Vom Wirtschaftsgespräch zur wirtschaftlichen Mitbestimmung, Ein Ratgeber für Betriebsrätinnen und Betriebsräte, https://ooe.arbeiterkammer.at/service/betriebsrat/ratgeber/B_2016_Vom_Wirtschaftsgespraech_zur_wirtschaftlichen_Mitbest.pdf (aufgerufen am 23.07.2020)
- » AK Wien/IFAM (2020): Liquiditätsplanung in Zeiten der Krise, https://wien.arbeiterkammer.at/service/betriebsrat/ifam/Liquiditaetsplanung_in_Zeiten_der_Krise.html (aufgerufen am 1.7.2020)
- » AMS (2020): Arbeitsmarktdaten, Übersicht aktuell – Mai 2020, <https://www.ams.at/arbeitsmarktdaten-und-medien/arbeitsmarkt-daten-und-arbeitsmarkt-forschung/arbeitsmarktdaten#oberoesterreich> (aufgerufen am 30.6.2020)
- » ArbeitsklimaindexAK (2020): Newsletter 02/2020, https://ooe.arbeiterkammer.at/service/infosundzeitschriften/arbeitsklimaindex/aki2020/AKI_2020_2_Arbeiten_in_der_CoronaKrise.pdf (aufgerufen am 24.07.2020)
- » Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), Bundesrecht konsolidiert, Fassung vom 24.07.2020, <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008329> (aufgerufen am 24.07.2020)
- » Leitsmüller, Heinz/Niklas, Alice/Oberrauter, Markus/Schumich, Simon/Tesar, Sarah (2020): Auswirkungen des Coronavirus, Eine Befragung von ArbeitnehmervertreterInnen in Aufsichtsräten großer österreichischer Kapitalgesellschaften, Eine Studie der AK-Wien, Abteilung Betriebswirtschaft, https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/wirtschaft/betriebswirtschaft/Auswirkungen_des_Coronavirus.pdf (aufgerufen am 29.7.2020)
- » Glockner, Christian (2020): Prognose für 2020 und 2021: Tiefe, jedoch kurze Rezession in Österreich, Presseaussendungen, https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=66133&mime_type=application/pdf (aufgerufen am 1.7.2020)
- » Schöller Thomas (2020): Und plötzlich geht es, trainconsulting-Blog vom 01.04.2020, https://www.trainconsulting.eu/de/news-room/blog/375-und-plotzlich-geht-es?utm_source=newsletter_268&utm_medium=email&utm_campaign=newsletter-03-2020&acm=_268, (aufgerufen am 28.7.2020)
- » Wenzl Lothar (2020): Veränderung in Zeiten von Corona, trainconsulting-Blog vom 30.03.2020, https://www.trainconsulting.eu/de/news-room/blog/371-veraenderung-in-zeiten-von-corona?utm_source=newsletter_268&utm_medium=email&utm_campaign=newsletter-03-2020&acm=_268, (aufgerufen am 6.7.2020)
- » WIFO (2020): Prognose für 2020 und 2021: Tiefe aber kurze Rezession in Österreich, Presseinformation von 26. Juni 2020, https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=66133&mime_type=application/pdf, (aufgerufen am 25.08.2020)