

Mehr Demokratie am Arbeitsplatz!

Rechte und Mitbestimmung in der neuen Arbeitswelt, damit wir sinnvoll arbeiten können



Die Pandemie hat in den letzten eineinhalb Jahren recht viel auf den Kopf gestellt.

Manche Dinge, die wir seit Jahren, wenn nicht seit Jahrzehnten, ändern und umsetzen wollen, funktionierten plötzlich wie durch ein Wunder. Homeoffice und digitales Arbeiten waren beispielsweise plötzlich möglich und notwendig, und von der digitalen Unterschrift bis zur ‚E-Mailbewilligung‘ konnte einiges vereinfacht werden. Bei so manchen Themen fragt man sich, warum wir das nicht schon vorher so gemacht haben.

Andererseits wissen wir, dass für einige von uns diese ‚neue Welt‘ enorme Herausforderungen mit sich gebracht hat. Einsam, allein am Küchentisch ‚eingesperrt‘ sein, oder gleichzeitig die beruflichen Aufgaben erfüllen, kochen, bügeln und, ohne ausweichen zu können, dem Temperament von zwei Kindern ausgeliefert sein, kann auf Dauer auch nicht gesund sein.

Kund*innenkontakt ist in sehr vielen Bereichen unserer Arbeit nicht nur unvermeidbar - er ist oft Sinn und Inhalt unserer täglichen Aufgaben. In der Praxis war es dann oft Corona im Doppelpack, und hat uns bis an die Belastungsgrenzen getrieben. Wir wollen für die Klient*innen, Patient*innen und Kund*innen da sein, müssen sie schützen und gleichzeitig auf uns schauen – geht das überhaupt noch?

Eine Pandemie ist eine klassische Ausnahmesituation. Da gibt es keine großen Handlungsspielräume, da gibt es meist wenig Erfahrung, was zu tun ist, man muss zusammenhalten, ausprobieren, funktionieren.

Die lange Lockdown-Zeit hat uns verändert. Nicht nur uns – auch die „Firma“, wie man so schön bei uns sagt. Wir denken, der Arbeitgeber hat gesehen, dass er sich auf uns verlassen kann – und so wird es jetzt spannend für uns. Können die Erfahrungen dieser prägenden Zeit in die Gegenwart und Zukunft fair transferiert werden?

Demokratie und Mitbestimmung am Arbeitsplatz sind dabei ausschlaggebend. Wir waren in der Pandemie viele Monate auf unseren Arbeitsplätzen teilweise auf uns allein gestellt, und es war auch ein Erfolg: Volles Vertrauen in unser Handeln hat sich fast immer für beide Seiten ausgezahlt.

Auf den nächsten Seiten könnt ihr kunterbunt in einem kleinen Ausschnitt lesen, was wir als Betriebsrät*innen zum Thema ‚Mitbestimmung‘ zusammengetragen haben. Und vor allem: Wir wollen mit euch Kontakt haben! Ob es uns in ‚dieser Dimension‘ mit einer Online – Betriebs- und Dienststellenversammlung (Teilnehmer*innenzahl offen) gelingt, werden wir am 12.10.2021 sehen.

seiDabei und meldet euch mit euren Fragen, Anregungen und Anliegen!



Liebe Kolleg*innen,

Wir laden euch sehr herzlich zur

Betriebs- und Dienststellenversammlung

zum Thema

Rechte und Mitbestimmung am Arbeitsplatz

am 12. Oktober 2021

ab 13:00

online via teams

ein.

Die geplante Tagesordnung wird mit der Einladung versandt.
Sie steht auch als Orientierungshilfe für Kolleg*innen zur Verfügung,
die nicht die Möglichkeit haben, die ganze Zeit dabei zu sein,
und daher später einsteigen. Allerdings gibt es Frage- und Antwort-Phasen –
insofern können wir den Zeitablauf nicht genau vorplanen.

Wie freuen uns auf einen anregenden Austausch mit euch!

Laut Kollektivvertrag, Arbeitsverfassungsgesetz und Personalvertretungsgesetz haben alle Mitarbeiter*innen des FSW und Töchter das Recht, während der Dienstzeit an der Versammlung teilzunehmen.

Liebe Grüße,

*Eure Betriebsrät*innen, Personalvertreter*innen und Behindertenvertrauenspersonen*

BR FSW, BR ODW, BR WPB, BR SUL, BR AWZ, BR LGM, DA 107

Europäische Initiative für mehr Demokratie am Arbeitsplatz



Much!

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB/ETUC) hat eine europäische Strategie für mehr Demokratie am Arbeitsplatz erarbeitet.

Die Notwendigkeit einer Demokratisierung der Arbeitswelt begründet er in seiner Resolution¹ und der Broschüre ‚Democracy at Work. Mehr Demokratie am Arbeitsplatz‘ nicht nur mit dem Anspruch, Arbeitsbedingungen zu verbessern, sondern auch mit der Bedeutung der Organisation der Arbeit für die gesamte wirtschaftliche und politische Entwicklung der EU und ihrer Mitgliedsstaaten.

Demokratie am Arbeitsplatz ist ein Grundwert und ein Leitprinzip der Europäischen Union.

Bei der Initiative des EGB geht es darum, Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt zu fördern, die es den Arbeitnehmer*innen ermöglichen, ihre demokratischen Rechte auch am Arbeitsplatz wahrzunehmen. Konkret heißt das: **Mehr Information für Arbeitnehmer*innen, mehr Anhörung der Arbeitnehmer*innen und, last but not least, mehr Mitspracherechte der Arbeitnehmer*innen bei Entscheidungen der Unternehmen.**

Die Wirtschaftskrise von 2007 hat uns die Auswirkungen eines Wirtschaftsmodells, das nicht auf Demokratie und sozialer Gerechtigkeit basiert, vor Augen geführt. Überhöhte Managergehälter, hohe Gewinne für Aktionäre, kurzfristige Strategien, Kostensenkung zu Lasten der Arbeitnehmer*innen und Arbeitsbedingungen, Verlust der Nachhaltigkeit und Vernachlässigung der Fähigkeit, innovativ zu handeln sind die Symptome. Die darauffolgende Sparpolitik in der EU führte zu einem weiteren

Stillstand bei der Demokratisierung der Arbeit.

2018 stellte der EGB fest: „Heute haben sich Unternehmen und multinationale Konzerne größtenteils von der Krise erholt, aber die Arbeitnehmer*innen haben seit Jahren keinen Lohnanstieg mehr erlebt und ihr Einfluss stagniert. Tatsächlich sind die Gewinne seit den 90er Jahren auf Kosten der Löhne gestiegen. Gleichzeitig sind die Beteiligung und der Einfluss der Arbeitnehmer*innen am Arbeitsplatz noch zu gering und nehmen oft ab, was auf unkontrollierte und nicht überwachte Umstrukturierungs- und Verlagerungsprozesse, unausgewogene und unzureichende Vorschriften und ineffektive Sanktionen zurückzuführen ist.“²

Dabei zeigt das laufende europäische Monitoring, dass Länder mit starker Einbeziehung der Arbeitnehmer*innen bei der Umsetzung der europäischen Ziele (hohe Beschäftigungsquote, Forschung und Entwicklung, Nachhaltigkeit) deutlich besser abschneiden als Länder mit vergleichsweise niedrigen Standards.

Es ist daher an der Zeit, die Informations-, Anhörungs- und Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer*innen sowohl in privaten Unternehmen als auch im öffentlichen Dienst zu stärken – zum Beispiel, um in strategischen Entscheidungen über Umstrukturierungen, bei Umgestaltungen, Umbauten und Ähnlichem mehr - den Einfluss der Arbeitnehmer*innen auf die Entscheidungsprozesse zu erhöhen.

Dafür gibt es bereits einige Richtlinien der Europäischen Union und der Europäische Gewerkschaftsbund³ fordert deren Überarbeitung und Stärkung – inkl. der Einführung von wirksamen Sanktionen, wenn sie nicht eingehalten werden.

Wir sollten den EGB dabei unterstützen, wo immer es uns möglich ist.

¹ ETUC resolution on the European Trade Union Democracy Action Plan, Adopted at the virtual Executive Committee Meeting of 3-4 June 2021

² Broschüre Democracy at Work

³ EU-Rahmenrichtlinie für die Unterrichtung, Anhörung und Vertretung der Arbeitnehmer auf Aufsichtsratsebene, Richtlinie über die Europäischen Betriebsräte, Richtlinie in Bezug auf die Verwendung digitaler Instrumente und Verfahren im Gesellschaftsrecht, Richtlinie im Hinblick auf länderübergreifende Fusionen

Vom Anspruch und der Wirklichkeit einer aktiv involvierten Belegschaft

Eine polemisch-bildhafte Zusammenschau dessen, was zum Thema Mitarbeiter*innenbeteiligung geschrieben, gesagt, angekündigt und getan wird.



Aktuelle Initiativen zeigen sehr hohes Engagement der Kolleg*innen

Die Gesundheitskrise der vergangenen eineinhalb Jahre lässt niemanden im FSW kalt, ganz im Gegenteil: Die radikale Veränderung des Arbeitsalltags führt bei vielen Kolleg*innen dazu, dass sie sich aktiv in den aktuellen Veränderungsprozess einbringen wollen. Der FSW, der sich den Anspruch, innovativer Vorreiter im Sozialbereich zu sein, als Unternehmensziel sprichwörtlich in die Firmen-DNA eingepflegt hat, gibt bzw. gab uns als Belegschaft in jüngster Vergangenheit mehrere Gelegenheiten, uns aktiv in die Diskussion zur Veränderung der Arbeitswelt, unserer Unternehmenskultur und der gelebten Werte im FSW einzubringen:

Das Mitarbeiter*innen-Magazin mittenDRIN berichtet in der Sommerausgabe (S. 15): „Viel Applaus gab es für die 18 Ideen der ‚Initiative: Neues Arbeiten‘“. Das ist richtig, über hundert Teilnehmer*innen wurde von den Strateg*innen im Zuge der virtuellen Präsentationen für ihre Ideen gratuliert und applaudiert (siehe Newsmeldung vom Mai). Diese Aufmerksamkeit vonseiten der obersten Führungsebene samt virtuellem Schulterklopfen schafft kurzzeitig ein tolles Gefühl von Wertschätzung.

Zum aktuell laufenden Marken-Entwicklungsprojekt FSWir

steht in der mittenDRIN-Sommerausgabe (S. 21): „Mehr als 100 TeilnehmerInnen redeten beim ‚Treffpunkt FSWir‘, dem virtuellen Auftakt-Event mit und brachten dort ihre Meinung ein.“ und „Alle Stimmen sind wertvoll.“

In beiden Initiativen sind auch Betriebsrät*innen vertreten, die im Rahmen ihrer Doppelrolle als engagierte und am Unternehmen interessierte, parteiische Belegschaftsvertreter*innen und als ganz normale, betroffene Mitarbeiter*innen ihrer Organisationseinheiten einen besonderen Blick auf die gegenwärtigen Entwicklungen haben.

Viel Engagement bedeutet auch viel Frustrationspotenzial

Die feel good-Atmosphäre innerhalb dieser Projekte ist durchaus nett: man (womit in diesem Fall mehrheitlich Frauen gemeint sind) zeigt Engagement, man brainstormt neudeutsch darüber, was man alles verbessern möchte, vernetzt sich (!), fühlt sich ernst genommen... und dann? Wird man mit der gelebten Unternehmensrealität konfrontiert und die aufgebrachte produktive Energie ins Gegenteil verkehrt. Statt einer Flugzeugmetapher, die die Aspekte „hoch fliegen“, „Schubumkehr“, „unsanfte Landung“ oder gar „Absturz“ strapaziert, seien folgende konkrete Beispiele genannt:

Dass man im Rahmen der „Initiative: Neues Arbeiten“ zwei motivierte Arbeitsgruppen Konzepte zur abteilungsintern selbstbestimmten Gestaltung von Home Office ausarbeiten lässt, diese dann in Präsentationsgremien und im mittenDRIN über den Klee lobt, aber gleichzeitig in einem Merkblatt erklärt, dass nach der Krise zusammengenommen maximal 40 % der Arbeitszeit im Home Office erfolgen kann, ist sowohl für Führungskräfte an der Basis als auch für Mitarbeiter*innen eine, gelinde gesagt, schwer nachvollziehbare Doppelbotschaft.

Dass sich im Rahmen des Projekts FSWir mehr als 100 KollegInnen damit befassen, unsere Unternehmenskultur und unsere Arbeitgebermarke kritisch zu hinterfragen, neu zu definieren und gemeinsam zu verbessern, zeigt, wie groß das Interesse an positiver Mitgestaltung ist. Zur selben Zeit mussten einige Mitarbeiter*innen feststellen, dass ihnen im Zuge von Formänderungen des Arbeitsvertrags, beispielsweise bei Änderungen der Wochenarbeitszeit, nachteilige Klauseln zu Rufbereitschaft und verpflichtendem Homeoffice untergejubelt werden. Hier erübrigen sich Versuche einer gelinden Formulierung: Eine derartige Diskrepanz zwischen Anspruch an eine positive Unternehmenskultur und gelebter Wirklichkeit ist unwürdig und in puncto Glaubwürdigkeit verheerend.

Dass Engagement und Euphorie unter solchen Voraussetzungen leicht in Enttäuschung und Resignation umschlagen können, ist keine bewusste Trotzreaktion, sondern zutiefst menschlich. Und dass enttäuschte und resignierte Mitarbeiter*innen weniger produktiv arbeiten, ebenso.

Weder Schäfchen noch Esel

Wir, die Belegschaft, sind keine Schäfchen, die man vermeintlich frei grasen lässt, aber wohlmeinend hüten und einhegen muss – genau so wenig, wie Führungskräfte unsere Hirten sind. Wir sind auch keine Esel, die ewig blind einer vorgespannten Karotte nachtrotten – und Führungskräfte sind keine Reiter, die uns den Weg weisen. Wenn man die Sprache der Tiermetaphern weiter überstrapazieren möchte, sind wir – wenn, dann Arbeitstiere.

Eine weitere dumme Ausdifferenzierung in fleißige Bienen, schlaue Füchse und graue Mäuse soll an dieser Stelle unterbleiben, denn in erster Linie sind wir alle, Mitarbeiter*innen und Führungskräfte, eines: *Menschen*. Menschen, die im Rahmen unseres Unternehmens mit sehr ähnlichen Zielen und Bedürfnissen aufeinandertreffen:

Erstens wollen wir alle unter guten Arbeitsbedingungen und guter Bezahlung gute Arbeit für unsere Kundinnen und Kunden leisten. Was konkret als „gut“ empfunden wird, ist zwar subjektiv, „*Was man gern macht, macht man gut*“, ist aber keine abgedroschene Phrase, sondern in den allermeisten Fällen schlichtweg die Wahrheit.

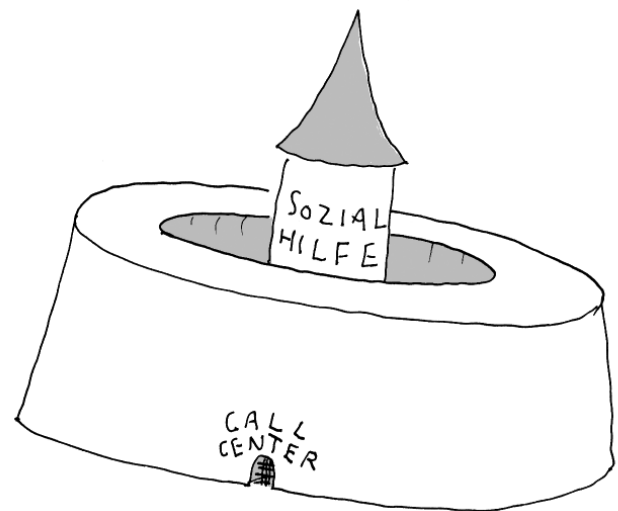
Zweitens wollen wir, das beweist das große Engagement in den aktuellen Entwicklungsinitiativen, **unsere Arbeitswelt aktiv weiterentwickeln und im Sinne aller Beteiligten verbessern!** Damit alle Seiten von Weiterentwicklungen profitieren können braucht es Vertrauen. Vertrauen ist keine Einbahnstraße, sondern muss auf Gegenseitigkeit beruhen. Vertrauen braucht anfangs Mut. Mut ist zwar bis dato keine wirkliche Kernkompetenz des FSW, Vertrauen und Mut sind aber lernbar und zahlen sich langfristig aus.

Die Fantastischen Vier und Herbert Grönemeyer sangen 2007: „*Es könnt' alles so einfach sein – ist es aber nicht!*“, was an dieser Stelle ein zutreffendes, aber in puncto Zukunftsorientierung zu wenig optimistisches Fazit wäre. Stattdessen sei, im Namen der Belegschaft, ein Appell an die hier (deutlich, aber wohlmeinend) Kritisierten und eine dritte und letzte Metapher gestattet: **Es ist gut, dass wir uns selbst neues Gewand stricken dürfen, wenn es aber in der Chef*innenetage bis zur Unkenntlich-**

keit verwaschen wird, werden wir es nicht anziehen.

Wenn ihr uns nach unserer Meinung fragt, nehmt uns ernst und vertraut uns! Das ist keine Drohung, sondern ein Versprechen.

Arbeit ermöglichen, nicht verhindern!



Die große Überraschung nach dem Urlaub

Anfang August 2021, mitten in der Urlaubszeit und möglicher Weise am Beginn einer neuen Welle der COVID 19-Pandemie, erreichte uns Betriebsrät*innen und Personalvertreter*innen die Nachricht vom Plan der Obdach Wien GmbH, mehreren Sozialarbeiter*innen zu kündigen. Es handelt sich dabei einerseits um langjährige, erfahrene Kolleg*innen und andererseits um Kolleg*innen, die erst vor kurzem unbefristete Dienstverträge erhalten haben, und nun, unmittelbar nach Rückkehr aus ihrem Urlaub, damit überrascht wurden, wie unsicher ihre Anstellungsverhältnisse in Wirklichkeit weiterhin sind.

Die Begründung:

Ein Übergangwohnheim der Wohnungslosenhilfe sei nicht ausgelastet, deshalb würden weniger Sozialarbeiter*innen gebraucht.

Nun ist Sozialarbeit (bzw. Soziale Arbeit – die Begriffe werden hier der Einfachheit halber synonym verwendet!) „*eine praxisorientierte Profession und eine wissenschaftliche Disziplin*,“ die

dazu da ist, „gesellschaftliche Veränderungen, soziale Entwicklungen und den sozialen Zusammenhalt sowie die Stärkung der Autonomie und Selbstbestimmung von Menschen zu fördern.

Die Prinzipien sozialer Gerechtigkeit, die Menschenrechte, die gemeinsame Verantwortung und die Achtung der Vielfalt bilden die Grundlage der Sozialen Arbeit. Dabei stützt sie sich auf Theorien der Sozialen Arbeit, der Human- und Sozialwissenschaften und auf indigenes Wissen. Soziale Arbeit befähigt und ermutigt Menschen so, dass sie die Herausforderungen des Lebens bewältigen und das Wohlergehen verbessern, dabei bindet sie Strukturen ein.“²

Angesichts dieser Definition, die in Österreich ebenso gilt, wie in allen anderen Ländern (denn Sozialarbeit ist weltweit organisiert!) mutet die Begründung, Sozialarbeiter*innen wegen der mangelnden Auslastung eines Obdachlosenheims zu kündigen, einigermaßen skurril an.



Es ist nämlich gerade nicht die Aufgabe der Sozialarbeit, Heime für Obdachlose zu füllen, sondern im Gegenteil, den Menschen zu einem möglichst autonomen, selbstbestimmten Leben zu verhelfen und sie bei der Bewältigung der Herausforderungen des Lebens zu unterstützen.

Wenn eine Unterkunft für wohnungslose Menschen nicht voll bewohnt ist, kann das darauf hindeuten, dass es mehr Menschen – höchstwahrscheinlich von Sozialarbeiter*innen unterstützt – gelungen ist, eigene, leistbare Wohnungen zu finden.

Es kann darauf hindeuten, dass weniger Menschen auf das Heim angewiesen sind, was aus sozialpolitischer Sicht ein Grund zum Feiern wäre. (Allerdings hat die Arbeiterkammer berechnet, dass, bedingt durch die Pandemie und die daraus entstehende Armutsentwicklung, in der nächsten Zeit in Wien 5.000 Delogierungen zu erwarten sind. Die Feier wäre also nur von kurzer Dauer.)

Es kann auch darauf hindeuten, dass manche obdachlose Men-

schen diese Form der Unterbringung nicht kennen oder nicht wollen, oder, z.B. aufgrund ihres Aufenthaltsstatus in Österreich, keinen Anspruch darauf haben.

Angesichts der fortlaufenden Evaluationsarbeit des FSW und seiner Töchter liegen für die Gründe der ‚Nichtauslastung‘ zweifellos Fakten und nicht nur Hypothesen vor.

Auf eines deutet die Situation jedenfalls nicht hin: dass keine Sozialarbeit gebraucht würde.

Sozialarbeit und Obdachlosigkeit

In den letzten Jahrzehnten wurde der Sinn der Unterbringung von Menschen in stationären Institutionen weltweit infrage gestellt, auch in Europa, auch in Österreich: Ein Leben im Heim fördert tendenziell die soziale Ausgrenzung, was eine Rückkehr in ein selbstbestimmtes Leben nicht wirklich erleichtert. Dies gilt für obdachlose Menschen ebenso wie für andere Bevölkerungsgruppen. Erfolgreiche Housing First-Projekte³, auch in Wien, auch im FSW, untermauern dieses Erkenntnis. Aber der Erfolg solcher Projekte hängt hauptsächlich vom quantitativen Einsatz und qualitativen Engagement der Sozialarbeit ab!

Würde sich also – angesichts der „nicht ausgelasteten“ stationären Einrichtung – der Fokus der Wohnungslosenarbeit des FSW verlagern – beispielsweise auf Armutsbekämpfung, Integrationsarbeit, Stärkung der Kompetenzen der Menschen und des sozialen Zusammenhalts als Vorbeugung gegen Obdachlosigkeit – gäbe es für die Sozialarbeiter*innen weiterhin mehr als genug zu tun.

Mitarbeiter*innen des FSW haben jahrelang in lokalen und europäischen Arbeitsgruppen zum Thema ‚Obdachlosigkeit‘ mitgearbeitet und unzählige Beispiele guter Praxis aus anderen Städten gesammelt. Hatten die Mitarbeiter*innen von Obdach Wien jemals Gelegenheit, darüber zu diskutieren? Erkenntnisse daraus auch in den FSW-Einrichtungen umzusetzen? Ihre eigenen Ideen damit zu verbinden? Würden wir dafür nicht mehr statt weniger Sozialarbeit brauchen?

Betreuer*innen aus den Obdach Wien-Einrichtungen können über turbulente Nachtdienste berichten, in denen die psychischen Leiden und Traumata der Bewohner*innen in Schlafstörungen, Schmerzen und lautstarken Auseinandersetzungen zum Ausdruck kommen. Sie berichten, dass immer mehr Menschen mit psychischen Erkrankungen in den Einrichtungen leben.

Bewohner*innen, denen es derart schlecht geht, brauchen nicht weniger Unterstützung durch Sozialarbeiter*innen, sondern mehr davon.

Überhaupt müssen wir davon ausgehen, dass wohnungslose Menschen traumatische Erfahrungen hinter sich haben – und sei es das Trauma, die eigene Wohnung zu verlieren.

Helfen betriebswirtschaftliche Berechnungen über „Auslastung“, Traumata zu bewältigen – oder wären dafür individuelle Beratungsgespräche, Gruppengespräche, gemeinsame sinnvolle Aktivitäten zur Förderung der Resilienz und vieles mehr erforderlich? Und sollten nicht geringere Bewohner*innenzahlen gerade dazu führen, dass Personalressourcen frei werden, welche diese schwierige Arbeit erst ermöglichen?

Es wird Zeit, dass der FSW und seine Tochtergesellschaften die fachliche Expertise und das kreative Potenzial seiner Mitarbeiter*innen nützen, um in Wien soziale Probleme zu bewältigen. Der FSW und seine Töchter sind eben kein kommerzieller Konzern, der ausschließlich durch betriebswirtschaftliche Konzepte gelenkt werden könnte⁴.

Es geht darum, einen sozialen Auftrag für die Wiener Bevölkerung zu erfüllen – und die Mitarbeiter*innen des FSW und seiner Töchter sind befähigt, bereit und motiviert, dies zu tun. Sie sollten nicht daran gehindert werden.

¹ In Deutschland und der Schweiz wurden Sozialarbeit und Sozialpädagogik miteinander verbunden, und so entstand der Begriff ‚Soziale Arbeit‘ (mit großen Anfangsbuchstaben), der auch in Österreich zunehmend anstelle von ‚Sozialarbeit‘ verwendet wird.

² Internationale Definition der Sozialarbeit, englisches Original und Kommentar: www.sozialarbeit.at

³ Housing First bedeutet, obdachlosen Menschen sofort eine leistbare Wohnung zur Verfügung zu stellen, und sie von Anfang an beim selbständigen Wohnen sozialarbeiterisch zu begleiten und zu unterstützen.

⁴ Im Übrigen ist die Maßnahme auch in ökonomischer Hinsicht fragwürdig: Die Fördermittel für die diversen Trägerorganisation der Wiener Wohnungslosenhilfe sind zwischen 2014 und 2020 von 54 auf 105 Millionen (2019: 88 Mio.) gestiegen. Viele Jobs wurden bei Caritas, Neunerhaus etc. geschaffen. Nur die FSW-Tochter schafft es, dass trotz steigender Fördermittel Fachleute GEKÜNDIGT werden! Wer soll das noch verstehen?

Nicht beliebig versetzbar

Erkenntnisse und Erfahrungen aus dem Arbeitsleben



Soll ich als Arbeitnehmer*in vor Gericht gehen?

Die Entscheidung, in gewissen Fällen als Arbeitnehmer*in vor Gericht zu gehen, ist keine leichte, ist damit doch ein erheblicher Aufwand an Zeit, Energie und eventuell auch Geld verbunden.

Aber sie kann sich definitiv lohnen: Nicht nur, dass der Kampf für das eigene Recht im persönlichen Interesse liegt (und es in einigen Fällen doch noch möglich ist, sich außergerichtlich zu einigen), er kann auch von gesellschaftlicher Relevanz sein – denn sollte der Fall durch die Instanzen bis zum Obersten Gerichtshof (OGH) gehen, so ist die Entscheidung richtungsweisend für andere Rechtsachen und somit von erheblicher Bedeutung zur Wahrung der Rechtseinheit, Rechtssicherheit und Rechtsentwicklung.

Im Folgenden geht es um zwei höchstgerichtliche Entscheidungen über veränderte Tätigkeiten nach der Rückkehr aus der Elternkarenz. Grob gesprochen, stellt die Elternkarenz nur einen Zeitraum dar, in dem einerseits die Arbeitspflicht der Arbeitnehmer*innen und andererseits die Entgeltleistungen des Arbeitgebers ruhen, vereinfacht gesprochen: eine Unterbrechung der Arbeit. In beiden der nun folgenden Fälle übten die Frauen vor ihrer Karenz eine andere Tätigkeit aus als nach ihrer Karenz – in dem einen Fall entschied der OGH, dass die neu zugeteilte Tätigkeit rechtens ist, im anderen war sie es nicht. Wodurch unterschieden sich diese beiden Fälle?

Fall 1

Die Klägerin im Fall ObA 6/18z ließ vom Gericht feststellen, dass sie nicht verpflichtet sei, die ihr nach der Karenz zugeteilte Tätigkeit zu verrichten. Der Arbeitsvertrag der Klägerin legte als vornehmliche Tätigkeit „Verkäuferin“ fest, zudem war aber

auch vertraglich geregelt, dass der Arbeitgeber ihr auch andere Verwendungen zuweisen und sie auch in anderen Betriebsstätten einsetzen konnte. Etwa vier Jahre arbeitete die Klägerin in einer Filiale als Verkäuferin, bevor sie dann in das Büro des Arbeitgebers wechselte, wo sie für längere Zeit für den Einkauf des Onlineshops zuständig war. Als sie nach der Elternkarenz zurückkehrte, setzte sie der Arbeitgeber aber aus Sparmaßnahmen wieder in einer Filiale als Verkäuferin ein.

Der OGH gab hier dem Arbeitgeber Recht,

da im Arbeitsvertrag der Klägerin als Tätigkeit „Verkäuferin“ festgelegt war. Zudem konnte die Klägerin auch nichts vorbringen, was Rückschlüsse auf eine (konkludente) Änderung des Vertragsinhaltes während ihrer Tätigkeit im Büro ermöglicht hätte. Die Tatsache allein, dass sie diese Arbeit über einen längeren Zeitraum ausgeübt hat, bewirkt noch keine Veränderung des Arbeitsvertrages. Zudem legte die Klägerin auch nichts vor, was auf eine Diskriminierung auf Grund ihrer Mutterschaft hingewiesen hätte (was eine mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes gewesen wäre).

Fall 2

Auf den ersten Blick ähnlich, aber doch ganz anders ist der Sachverhalt im zweiten Fall (OGH9 ObA 50/14i), der vier Jahre zuvor vom OGH entschieden wurde. Hier wurde die Klägerin als Verkaufsleiterin in einem Luxushotel eingestellt. Während ihrer Karenz kam es zur Organisationsänderung (Zusammenlegung der Verkaufsabteilung dieses Hotels mit anderen Hotels) und ihre bisherige Stellvertreterin übernahm jetzt die Tätigkeit als Leiterin der Verkaufsabteilung. **Nach Ende ihrer Karenz wurde der Klägerin, die nun Elternteilzeit in Anspruch nahm, nur mehr eine geringerwertige Stelle angeboten.**

Die Frau wehrte sich mit einer Feststellungsklage und bekam Recht:

Zwar erhielt sie das gleiche Gehalt, allerdings wurde im Verfahren berufskundlich festgestellt, dass die neu zugeteilte Tätigkeit nicht gleichwertig mit der vertraglich vereinbarten Arbeit war, und sie daher auch nicht verpflichtet sei, dieser Tätigkeit nachzukommen. Daraufhin versuchte der Arbeitgeber, bei Gericht die Zustimmung zur Kündigung auf Grund des Wegfalls der Stelle zu erlangen – hier scheiterte er in allen Instanzen. Der OGH führte in seiner diesbezüglichen Entscheidung aus, dass der Arbeitgeber verpflichtet sei, die Arbeitnehmerin nach der Elternkarenz in der gleichen Verwendung weiter zu beschäftigen, zu der sie seinerzeit vertraglich aufgenommen und auch tatsächlich eingesetzt worden war. Der gleiche Arbeitsplatz



war noch vorhanden, und weder die Begründung des Arbeitgebers, dass die Karenzvertretung hervorragende Leistungen erbracht hätte und die Dienstnehmerin nur in Elternteilzeit (36 Wochenstunden) zurückkommen wollte, waren von Relevanz für die Entscheidung des Gerichtes.

Wichtig für eine Veränderung des Tätigkeitsbereiches ist also, was vertraglich vereinbart ist.

Sollte es zu einer Änderung des Tätigkeitsbereiches kommen, ist es daher wichtig, zu überprüfen, ob es Belege für eine Vertragsänderung gibt – explizit durch eine (schriftliche) Vertragsänderung oder auch konkludent (also nichts Ausdrückliches, aber Verhaltensweisen, die auf einen bestimmten Willen schließen lassen).

Grundsätzlich ist aber bei allen Versetzungen (also nicht nur bei Tätigkeitsveränderungen nach Ende einer Karenz) vom Arbeitgeber der Betriebsrat zu informieren. Sollte damit eine Verschlechterung verbunden sein (und hier ist, wie das zweite Beispiel zeigt, nicht nur eine Verschlechterung beim Entgelt, sondern auch bei „sonstigen Arbeitsbedingungen“ gemeint), braucht es die Zustimmung des Betriebsrates, sonst ist die Versetzung nicht rechtswirksam. (Erteilt der Betriebsrat keine Zustimmung, kann der Arbeitgeber diese beim Arbeits- und Sozialgericht einholen, das Gericht hat in seinem Urteil zuzustimmen, wenn die Versetzung sachlich gerechtfertigt ist.)

In diesem Sinne: habt ihr Fragen zu eurer Tätigkeit, zu euren Verträgen oder Ähnlichem – nehmt doch Kontakt mit euren Betriebsrät*innen auf – wir sind für euch da!

Betriebsvereinbarungen – gelebte Unternehmenskultur



Betriebsvereinbarungen sind rechtsverbindliche Übereinkünfte zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Sie begründen Rechte und Pflichten für Arbeitgeber, Betriebsrat und ArbeitnehmerInnen.

Es gibt vereinfacht ausgedrückt ‚starke‘ Betriebsvereinbarungen – hier braucht der Arbeitgeber die Zustimmung des Betriebsrats bzw. hat der Betriebsrat die Möglichkeit, sich an die Schlich-

tungsstelle vor Gericht zu wenden. Beispiele für diese Arten von Betriebsvereinbarungen sind Maßnahmen zur Einführung einer betrieblichen Disziplinarordnung oder die Einführung von Kontrollmaßnahmen, die die Menschenwürde berühren. Technische Systeme, die gerade in ihrer Vernetztheit eine unglaubliche Fülle an Auswertungen und damit eine Form der Überwachung darstellen, brauchen klare Spielregeln. **Betriebsvereinbarungen definieren hier die Grenzen des Erlaubten.** Damit diese Vereinbarungen Teil einer gelebten Unternehmenskultur werden und nicht zu einem „toten Recht“ verkommen, braucht es eine Belegschaft und einen Betriebsrat, die die Einhaltung sensibel beobachten und erforderlichenfalls reagieren.

Grundsätzlich sind alle Arten von Betriebsvereinbarungen Teil des demokratischen Mitgestaltungsprozesses im Betrieb. Deshalb ist auch der Austausch zwischen Betriebsrat und Belegschaft über Inhalte und Qualität von Betriebsvereinbarungen von entscheidender Bedeutung. Betriebsvereinbarungen können und sollen zudem anhand von Erfahrungen weiterentwickelt werden. Sie müssen in der Lage sein, auf die rasch sich veränderten Arbeitswelten zu reagieren.

Wir sind alle gefordert, gut lebbare Spielregeln für ein Miteinander auf Augenhöhe zu entwickeln.

Vorsitzende von Betriebsrat und Personalvertretung im FSW und Töchter



BR-Vorsitz FSW:
Andreas Richter-Huber
0676 / 82 89 10846
andreas.richter-huber@fsw.at



BR-Vorsitz SUL:
Wolfgang Peer
01 / 24 5 24 60667
wolfgang.peer@fsw.at



BR-Vorsitz AWZ:
Sarah Scheil
0676 / 82 89 70258
sarah.scheil@awz-wien.at



BR-Vorsitz WPB:
Sonja Müllner
0676 / 82 89 30331
sonja.muellner@fsw.at



ZBR-Vorsitz LGM:
Ewald Kloiber
0676 / 82 89 50168
ewald.kloiber@fsw.at



BR-Vorsitz ODW:
Magdalena Zangerl
0676 / 82 89 40803
magdalena.zangerl@fsw.at



DA-Vorsitz FSW:
Christine Petioky
0676 / 82 89 10209
christine.petioky@fsw.at

IMPRESSUM

SeiDabei – Betriebsrat und Personalvertretung FSW & Töchter informieren: Hintergründe und Fakten aus erster Hand; Ausgabe Oktober 2021, Redaktionsteam: Zentralbetriebsrat FSW & Töchter

www.br-fsw.at