

**TOP 3.7.1**

**Herbstlegistik Steuer**

**TOP 3.7.2**

**Neue Unternehmenshilfe: Umsatzerersatz während des Lockdowns vom 3. November – 6. Dezember 2020**

**TOP 3.7.3**

**AK Forderung nach einem Abschaltverbot und Recht auf Ratenzahlung bei Strom, Gas und Wärme**

**TOP 3.7.4**

**Homeoffice gerecht gestalten  
Pressekonferenz 24.11.2020**

**TOP 3.7.5**

**EU und Vereinigtes Königreich –  
Verhältnis ab 1. Jänner 2021**

**TOP 3.7.6**

**Kooperationen und Studien – Digitalisierungsfonds**

**TOP 3.7.7**

**AK-ÖKOBÜRO Veranstaltung „Chancen der Digitalisierung für eine nachhaltige Mobilitätswende – Die Agenda 2030 als Kompass für Umwelt und Arbeit“ (28.10.2020)**

**TOP 3.7.8**

**Eisenbahngesetz: Erfolg von AK und vida zur Dienstfreistellung von Bahnbeschäftigten nach schweren Unfällen**

**TOP 3.7.9**

**Aktueller Bericht**

## TOP 3.7.1 Herbstlegistik Steuer

Die Herbstlegistik zum Steuerrecht besteht aus drei Initiativanträgen, die am 20.11.2020 von ÖVP und Grünen im Parlament eingebracht wurden und kurz dargestellt und bewertet werden.

### 1. Steuermaßnahmengesetz (StMG)

**Gesamteinschätzung:** Das StMG umfasst das Gros der steuerrechtlichen Maßnahmen. Abgesehen von einigen problematischen Punkten, zB der Verlängerung der Umsatzsteuersenkung für Hotellerie, Gastronomie und Kultur, enthält der Entwurf auch viele positive Punkte.

Positive Punkte:

- **Reparatur des Kontrollsechstels:** Nach massivem Druck von AK und ÖGB gibt es künftig eine Reihe von Ausnahmen, wo nicht aufgerollt wird (zB bei Beendigung des Dienstverhältnisses oder bei Bezug von Krankengeld). Außerdem erfolgt die Aufrollung nicht mehr nur zum Nachteil, sondern auch zum Vorteil der ArbeitnehmerInnen. Eine insgesamt sehr positive Lösung!
- **Jahressechstel bei Kurzarbeit:** 15%-Erhöhung wird von Ende 2020 auf Ende 2021 verlängert.
- **„Covid-Maßnahmen“:** Wegen Covid-19 werden Telearbeit, Quarantäne oder Kurzarbeit beim Pendlerpauschale und bei den steuerbegünstigten Zulagen als normale Arbeitstage gewertet. Diese Ausnahmebestimmung wurde jetzt von Ende 2020 auf 31.03.2021 verlängert.
- **Steuerpflicht für „Zahlungen zum Ersatz entgangener Umsätze“ (Umsatzersatz)**
- **Verlängerung Stundungen:** Die zinsfreien Stundungen werden von Mitte Jänner 2021 auf Ende März verlängert. Für 2019 und 2020 werden auch keine Anspruchszinsen verhängt.
- **Zinsschranke:** Wenn die Zinsausgaben von Unternehmen künftig mehr als 30% des Gewinns übersteigen, sind sie nicht mehr als Betriebsausgabe abzugsfähig. Damit sollen die Steuertricks von Konzernen bekämpft werden, die mit konzerninternen Zinszahlungen Gewinne in Steueroasen verschieben. Die Maßnahme ist eine (überfällige) Umsetzung der ATAT-Richtlinie der EU. Die konkrete Umsetzung ist im Rahmen der Wahlmöglichkeiten der Richtlinie maximal unternehmerfreundlich gestaltet (zB Freibetrag von 3 Mio €). Die Umsetzung ist dennoch zu begrüßen. Das bestehende Abzugsverbot gem § 12 Abs 1 Z 10 KStG bleibt unverändert bestehen.
- **Echte Umsatzsteuerbefreiung für Covid-Tests und -Impfungen** ab Kundmachung
- **Ermäßigter Umsatzsteuersatz von 10% für Reparaturen** (Fahrräder, Lederwaren oder Kleidung).

Problematische Punkte

- **Begünstigung für die Vermögensausstattung von gemeinnützigen Stiftungen** (kritisch auch als „umgekehrte Vermögensteuer“ bezeichnet) wird von Ende 2020 auf Ende 2021 verlängert.

- **Verlängerung ermäßigte Umsatzsteuer von 5% für Gastronomie, Hotellerie und Kultur:** Die befristete Umsatzsteuerermäßigung wird von Ende 2020 auf Ende 2021 verlängert (Ausnahme Zeitungen). Das BMF spricht von Kosten von 1,5 Mrd €. Das ist vmtl eine Unterschätzung. Weitere Probleme sind die mangelnde Treffsicherheit (ohne Umsatz keine Förderung), die asymmetrische Weitergabe an die KonsumentInnen (Senkung wird nicht weitergegeben, Erhöhung aber schon) und die Unklarheit über die EU-Rechtskonformität (im schlimmsten Fall drohen Rückzahlungen).

Die AK setzt sich im parlamentarischen Prozess vor allem noch für 2 Punkte ein: 1) **gerechtere Besteuerung des Rehabilitationsgeldes** bei längeren Verfahrensdauern und 2) **Absicherung der Abzugsfähigkeit für Sozialplanzahlungen** beim Unternehmen (durch ein rezentes BFG-Urteil gefährdet).

## 2. „Ökopaket“

**Gesamteinschätzung:** Von der Etappe 1 der „Ökosozialen Steuerreform“ gemäß Regierungsprogramm 2019 ist nicht viel übrig geblieben, aber die gesetzten Maßnahmen sind fast durchwegs verhältnismäßig und vernünftig. Aus Sicht der AK fehlt vor allem die Ökologisierung des Pendlerpauschales (Umstellung auf Absetzbetrag und Öko-Bonus für Öffi-NutzerInnen).

Die wesentlichen Bestimmungen im Detail:

- **Ausweitung Jobticket:** Bisher waren nur Streckenkarten Wohnung-Arbeitsstätte begünstigt, wenn sie der Arbeitgeber selbst kauft und aushändigt. Künftig ist auch ein Kostenersatz für vom Arbeitnehmer selbst gekaufte Netzkarten (Wochen-, Monats- und Jahrestickets) steuerfrei. Dies entspricht auch der SV-rechtlichen Handhabung, was somit zu einer zu befürwortenden Harmonisierung führt. Die AK hat sich in den letzten Monaten für eine solche Änderung stark gemacht. Das Inkrafttreten mit Mitte 2021 ist wenig ambitioniert und könnte früher sein.
- **Kein Verlust des Pendlerpauschales bei Anspruch auf (privat nutzbares) Dienstfahrrad:** Marketinggag. Fahrräder und (in den meisten Fällen) auch E-Bikes galten schon bislang nicht als KfZ.
- **Steuerbefreiung von Bahnstrom:** Selbst erzeugter „grüner“ Bahnstrom wird von der Energieabgabe befreit. Sonstiger Bahnstrom erhält einen ermäßigten Steuersatz von 0,18 Cent/kWh (statt 1,5 Cent). Die AK fordert seit Jahren, dass Bahnstrom steuerfrei gestellt wird.
- **Ökologisierung NOVA:** Mit der Reform wird der Steuersatz für PKW ab 2021 erhöht und zwischen 2022-24 in Jahresschritten weiter angehoben. Dadurch verteuern sich auch Mittelklassewagen wie VW Golf oder Skoda Octavia um einige 100 Euro. Zusätzlich wird der Malus (für besonders CO<sub>2</sub>-intensive Fahrzeuge) erhöht. Grundsätzlich ist die NOVA ein sozial eher ausgewogenes Ökologisierungsinstrument, weil sie nur beim Neuwagenkauf anfällt und über 70% der Neuwagen von Unternehmen angekauft werden, kleine und mittlere Einkommen also kaum direkt betroffen sind.

### 3. Gesetz über „steuerliches Wohlverhalten“

**Gesamteinschätzung:** Die Bundesregierung will die Covid-Förderungen (zB den Umsatzerersatz) an „steuerliches Wohlverhalten“ knüpfen. Eine zu Unrecht beantragte Förderung kann 5 Jahre rückwirkend zurückgefordert werden. Damit setzt die Bundesregierung eine Forderung der AK endlich um! Unternehmen, die in Steueroasen veranlagten oder nachweislich Steuern hinterziehen, dürfen nicht von der öffentlichen Hand subventioniert werden. Die konkrete Umsetzung wird aber zahnlos bleiben, weil sie durch hohe Bagatellgrenzen und unnötige Schlupflöcher ausgehebelt wird. Zu empfehlen wäre ein ordentliches Begutachtungsverfahren, in dem auf wirksame Regelungen hingearbeitet werden.

Bei (kumulativem) Vorliegen der vier Voraussetzungen ist von „Wohlverhalten“ auszugehen:

- **Kein Missbrauch iSv § 22 BAO** in den letzten 3 Jahren, ABER unter 100.000 € kein Problem
- **Kein Profit-Shifting in Steueroasen** iSv § 10a KStG (Hinzurechnungsbesteuerung, Methodenwechsel) und/oder § 12 Abs 1 Z 10 KStG (Abzugsverbot für Zins- und Lizenzzahlungen), ABER unter 100.000 € kein Problem; bei vorheriger Meldung sogar 500.000 € kein Problem
- **Keine Niederlassung in einer Steueroase gemäß EU-Liste**, ABER nur wenn auch überwiegend Passiveinkünfte (Zinsen, Lizenzzahlungen, Dividenden) vorliegen
- **Keine Finanzstrafen der Geschäftsführung** in den letzten 5 Jahren, ABER kein Problem, wenn die Strafe weniger als 10.000 € beträgt oder eine Finanzordnungswidrigkeit vorliegt

Die **Bagatellgrenzen** von 100.000 bzw 500.000 € sind sehr hoch angesetzt. Eine relative Regelung (zB in Prozent des Umsatzes) mit einem absoluten Deckel wäre effektiver und gerechter.

Die **Schädlichkeit einer Niederlassung in einer Steueroase** bezieht sich auf das antragstellende Unternehmen, nicht auf den Konzern. Dadurch ist es relativ leicht, die Regelung zu umgehen. So kann ein „Fehlverhalten“ bspw durch ein Verschieben der schädlichen Aktivitäten in ein Schwesterunternehmen vermieden werden. Auch Unternehmen, die von Steueroasen heraus kontrolliert werden, werden durch die Regelung nicht von der Förderung ausgeschlossen, weil das antragstellende Unternehmen in dieser Konstellation keine Niederlassung in einer Steueroase hat, sondern selbst die Niederlassung ist. Solche Probleme haben sich auch bei einem ähnlichen Versuch in Dänemark gezeigt.

Bei den **Finanzstrafen** fällt das Gesetz hinter bestehende Förderungen zurück, zB den Fixkostenzuschuss, wo es keine Bagatellgrenze gibt. Auch die Ausnahme für Finanzordnungswidrigkeiten, zum Beispiel für Verstöße gegen die Belegerteilungs- oder die Registrierkassenpflicht, ist unverständlich. Was haben solche Verstöße mit „steuerlichem Wohlverhalten“ zu tun?

Ein Problem ist auch, dass die Maßnahme erst ab 01.01.2021 gilt und nicht rückwirkend, weshalb das Gros der Fördermilliarden (inklusive Umsatzerersatz) nicht von der Regelung betroffen sind.

### **TOP 3.7.2 Neue Unternehmenshilfe: Umsatzerersatz während des Lockdowns vom 3. November – 6. Dezember 2020**

Das neue Unternehmenshilfsinstrument „Umsatzerersatz“ soll Unternehmen helfen, die aufgrund staatlicher Anordnung während des „Lockdown lights“ ab 3.11.2020 bzw. erweiterten Lockdown von 17.11.2020 bis 6.12.2020 („Harter-Lockdown“) geschlossen sind bzw. nur eingeschränkt tätig werden.

#### **„Lockdown light“ einschließlich Erweiterung „Harter Lockdown“ (3.11. - 6.12.2020)**

Direkt betroffene Branchen laut COVID-19-Schutzmaßnahmenverordnung: zB Gastronomie, Freizeiteinrichtungen, Hotellerie, Seilbahnen und Sportveranstaltungen

- Umsatzerersatz: 80 % des Vorjahresumsatzes im November 2019 laut Umsatzvoranmeldung bei der Finanzverwaltung; Berechnung: (Novemberumsatz 2019 dividiert durch 30) mal Lockdowntage
- Mindesthöhe: 2.300 Euro
- Maximale Höhe: 800.000 Euro

#### **„Harter Lockdown“: 17.11. - 6.12.2020**

Betroffene Branchen laut Covid-19-Notmaßnahmen-Verordnung: neben jenen laut Phase 1 zusätzlich auch der Einzelhandel (mit Ausnahmen, wie zB Lebensmitteleinzelhandel, Apotheken, Trafiken, Banken und Post) und körpernahe Dienstleistungen (zB Massage, Fußpflege, Friseur, Piercen und Tätowieren). Während körpernahe Dienstleistungen 80 % Umsatzerersatz erhalten, wird bei Handelsunternehmen der Umsatzerersatz unter Berücksichtigung von Rohertrag, Wahrscheinlichkeit von Aufholkäufen, Verderblichkeit sowie Saisonalität der Ware gestaffelt. Nach diesen Kriterien wird der Handel in drei Gruppen eingeteilt, die mit 20 %, 40 % und 60 % vergütet werden:

- 60 % für Einzelhandel mit Blumen, Schuhen oder Bekleidung
- 40 % für Einzelhandel mit Metallwaren, Büchern oder Sportartikel
- 20 % für Einzelhandel mit Kfz, Möbel oder Haushaltsgeräte
- Mindesthöhe: 2.300 Euro
- Maximale Höhe: 800.000 Euro

Gesammelte Liste:

<https://www.bmf.gv.at/public/informationen/informationen-coronavirus/infos-umsatzerersatz.html>

#### **Allgemeine Voraussetzungen für Umsatzerersatz**

- Sitz, Betriebsstätte, operative Tätigkeit in Österreich
- Kein Insolvenzverfahren anhängig
- Arbeitsplatzgarantie für die Zeit vom 3.11. - 6.12.2020 bzw. 17.11. - 6.12.2020
- In den letzten fünf Jahren keine rechtskräftige Finanzstrafe, die 10.000 Euro übersteigt
- Kein Missbrauch im Sinne der Bundesabgabenordnung (§ 22 BAO), der einen Betrag von 100.000 Euro oder mehr betrifft

- Keinen Sitz bzw Niederlassung in Steueroasen für Steuerzwecke (bestimmte Lizenzzahlungen ins niedrig besteuerte Ausland laut EU-Liste der nicht kooperativen Länder für Steuerzwecke)
- Der Umsatzeratz wird nicht direkt versteuert – es erfolgt jedoch eine Besteuerung von einem allfälligen Gewinn im Jahr 2020

#### **Folgende Leistungen werden nicht beim Umsatzeratz angerechnet**

- Zuwendung aus dem Härtefallfonds
- Zuwendungen aus dem Fixkostenzuschuss Phase I
- Kurzarbeitsbeihilfen
- Umsätze aus Lieferservice bzw Take Away-Verkäufen während Lockdown-Phase, Geschäftsreisebuchungen in der Hotellerie

Antragszeitraum: Lockdown light: ab 6.11. – 15.12.2020, harter Lockdown: ab 23.11.2020

#### **Bewertung des Umsatzeratzes**

- **Doppelförderungen bzw Überförderungen**

Wenngleich die Überförderung EU-rechtlich gedeckt ist, sind Unterstützungen für Unternehmen (Umsatzeratz, Kurzarbeit, Fixkostenförderung, Stundungen etc), die höher ausfallen als die tatsächlichen Kosten im November 2020 schwer zu rechtfertigen (Weihnachtsgeldzahlungen im November sind diesem Monat nur anteilig zuzurechnen). Aufgrund der Nichtberücksichtigung der Kurzarbeit im Rahmen des Umsatzeratzes droht eine massive Überförderung.

„Subventionierte Gewinne“ für Unternehmen in Krisenzeiten sind einerseits unfair gegenüber Unternehmen, die nicht unter diese Verordnung fallen und dennoch einen stark rückläufigen Umsatz haben, andererseits werden Steuergelder von ÖsterreicherInnen verteilt und hier braucht es schon verantwortungsvolles und vernünftiges Handeln. Doppelförderungen und insbesondere Überförderungen im beschriebenen Sinne sind daher abzulehnen.

- **Beschäftigungsgarantie ist nicht nachhaltig – eine Beschäftigungsgarantie nur während der Lockdown-Phase ist angesichts der massiven Unternehmensförderung unzureichend**

Die Beschäftigungsgarantie muss nachhaltig wirksam sein und kann nicht mit Ende der Förderung auslaufen. Auch sollten Unternehmen, die bereits davor MitarbeiterInnen gekündigt haben und bei weitem nicht mehr einen Personalstand haben, der vergleichbar mit jenem aus November 2019 ist, anders bewertet werden und weniger bekommen.

- **Umsatzeratz an „steuerliches Wohlverhalten“ geknüpft**

Das Anliegen ist richtig, vor allem die Verknüpfung der Förderung an die Bedingung „keine Niederlassung in einer Steueroase“ wird positiv bewertet. Allerdings dürfte die konkrete Umsetzung aufgrund der hohen Bagatellgrenzen bei Missbrauch (bis 100.000 bzw 500.000 Euro) und Finanzstrafen für Geschäftsführung (bis 10.000 Euro) nur in Ausnahmefällen zur Anwendung kommen.

**Deutsche Umsatzerersatz-Regelung berücksichtigt bereits erhaltene Leistung**

Auch Deutschland sieht für Unternehmen, denen aufgrund der staatlichen Anordnung das Geschäft untersagt wird, eine außerordentliche Wirtschaftshilfe vor. Es geht hierbei um eine vereinfachte Form der Fixkostenabdeckung durch eine unbürokratische Annäherung über den Umsatz. Bezugspunkt ist der Umsatz im November 2019. Der Erstattungsbetrag beträgt 75 % des entsprechenden Umsatzes für Unternehmen bis 50 MitarbeiterInnen (Fixkosten werden also pauschaliert). Für größere Unternehmen gelten abweichende Prozentanteile vom Vorjahresumsatz. Ihre Höhe wird im Einzelnen anhand beihilferechtlicher Vorgaben ermittelt.

Die gewährte außerordentliche Wirtschaftshilfe wird mit bereits erhaltenen staatlichen Leistungen für den Zeitraum, wie zB Kurzarbeitergeld oder Überbrückungshilfe, oder mit eventuell späteren Leistungen aus der Überbrückungshilfe gegengerechnet.

### **TOP 3.7.3 AK Forderung nach einem Abschaltverbot und Recht auf Ratenzahlung bei Strom, Gas und Wärme**

#### **1. Beschreibung der Problematik**

Auf den ersten Lockdown im Frühjahr 2020 reagierten das Klimaschutzministerium und die Energiewirtschaft rasch: mit den Strom- und Gasversorgern wurde auf freiwilliger Basis vereinbart, dass auf Abschaltungen während der Corona-Krise verzichtet werden soll. Betroffenen HaushaltskundInnen und Kleinunternehmen wurden Stundungen gewährt und Teilzahlungsbeträge reduziert. Die AK hat diese Vereinbarung damals ausdrücklich begrüßt, jedoch auch auf Probleme hingewiesen. Jetzt, einige Monate nachdem die Branchenvereinbarung ausgelaufen ist und wieder „business as usual“ herrscht, zeigt sich die Kehrseite der gewährten Stundungen und reduzierten Teilzahlungsbeträgen – denn diese müssen nun zurückgezahlt werden. Viele Personen sind aber leider durch Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit immer noch mit Gehaltseinbußen konfrontiert und können diese nicht bezahlen. Gleichzeitig steht der Winter vor der Tür, weshalb Energieabschaltungen unbedingt verhindert werden müssen.

#### **2. Auswirkungen**

Ein vor kurzem veröffentlichter Monitoringbericht der E-Control enthält wichtige Zahlen: allein im Strombereich wurden 24.000 Teilzahlungsbeiträge reduziert und über 19.000 Stundungen gewährt – Rechnungen, die jetzt nachzuzahlen sind. Wir als AK sind immer wieder mit Anfragen von KonsumentInnen konfrontiert und hören dies auch von unterschiedlichen Sozialorganisationen. Die Menschen wissen nicht, wie sie es über den Winter schaffen sollen. Rasches Handeln ist nun auch bei Lockdown 2 notwendig, um die Energieversorgung zu sichern und gleichzeitig nachhaltige Lösungen für betroffene Haushalte anzubieten. Es muss gewährleistet sein, dass niemand jetzt im Winter in der eigenen Wohnung friert und auch, dass hohe Energierechnungen oder Rückzahlungen die Menschen nicht weiter in Bedrängnis bringen.

#### **3. Position/Forderung der AK**

Deshalb fordert die AK, in Anlehnung an die freiwillige Branchenvereinbarung im Frühjahr, einen erneuten Abschaltstopp von Strom, Gas und Wärme bis mindestens Mitte März 2021 sowie das Recht auf langfristige Ratenzahlungsvereinbarungen von bis zu 24 Monaten. Nur so kann gewährleistet werden, dass niemand Sorge haben muss, keinen Strom, kein Gas oder keine Wärme zur Verfügung zu haben. Gleichzeitig braucht es aber auch langfristige Möglichkeiten, damit Menschen ihre gestundeten Beträge oder reduzierten Teilzahlungsbeträge auch tatsächlich zurückzahlen können. Für jene Menschen, die durch Betriebsschließungen, Jobverlust oder Arbeitslosigkeit ihre Rechnungen nicht zahlen können, fordert die AK einen Unterstützungsfonds, der einkommensschwachen Haushalten zugutekommen soll.

**PRESSE-  
KONFERENZ**  
24.11.2020

## **Homeoffice gerecht gestalten**

Auch im Homeoffice sind geltende Gesetze einzuhalten.

**RENATE ANDERL**  
Präsidentin der AK Wien

**EVA ZEGLOVITS**  
Geschäftsführerin IFES



**Österreich befindet sich mitten im zweiten Lockdown. Viele ArbeitnehmerInnen arbeiten wieder in den eigenen vier Wänden. Mobiles Arbeiten ist zwar kein neues Phänomen, hat aber mit den Schutzmaßnahmen rund um die Covid-19-Pandemie einen einzigartigen Höhepunkt erlebt. Noch vor Beginn der Pandemie haben rund 5 Prozent der ArbeitnehmerInnen in Österreich mobiles Arbeiten in ihrem Arbeitsalltag genutzt. Laut einer im Auftrag der AK durchgeführten IFES Erhebung im April und im Oktober 2020 haben rund 40 Prozent der ArbeitnehmerInnen im Home-Office gearbeitet. Was hat sich seit dem ersten Lockdown beim Arbeiten zu Hause verändert? Wie ist es um die Infrastruktur bestellt? Und wie gestalten sich die Arbeitszeiten? Antworten auf diese und mehr Fragen hat das Meinungsforschungsinstitut IFES für die AK erhoben.**

Für viele Beschäftigte und Betriebe war Homeoffice eine neue Erfahrung, und Homeoffice war zweifelsfrei ein Instrument, um Arbeitsplätze zu erhalten. „Die Monate zwischen dem ersten Lockdown im März und Oktober sind leider nicht genutzt worden, um klare Regelungen und Rahmenbedingungen für das Arbeiten im Homeoffice zu schaffen. Das trifft sowohl auf die Betriebe als auch auf die Bundesregierung zu“, sagt AK Präsidentin Renate Anderl.

Die Debatte rund um das Thema Homeoffice verdeutlicht unmissverständlich: Home-Office ist in vielen Berufsfeldern angekommen und wird auch nach der Krise verstärkt genutzt werden. Auf Basis der Erkenntnisse aus Theorie und Praxis müssen daher klare bestehende gesetzliche Regelungen eingehalten und zusätzliche geschaffen werden, um auch bei dieser Arbeitsform dauerhaft Gerechtigkeit und Rechtssicherheit zu gewährleisten.

Das Arbeitsministerium hat kürzlich Leitfäden zum Thema Homeoffice veröffentlicht, die leider auch nicht die nötige Klarheit und Sicherheit bringen. Aus Sicht der Arbeiterkammer fehlen beispielsweise Informationen zu geltendem Recht wie Arbeitszeitgesetz, Unfallversicherungsschutz oder Dienstnehmerhaftpflichtgesetz. „Beim Thema Homeoffice geht es nicht nur darum, Spielregeln zu vereinbaren, es geht darum, die geltenden Gesetze einzuhalten“, bekräftigt Anderl. In anderen Punkten, beispielsweise der Bereitstellung von Betriebsmitteln, vertritt die AK eine andere Rechtsmeinung, als im Leitfaden angeführt. „AK und ÖGB haben die Arbeitsministerin darum ersucht, die Leitfäden dringend mit Einbeziehung der Sozialpartner zu überarbeiten. Es muss hier wirklich rasch Klarheit und Sicherheit geben.“

Dass sich seit dem Frühjahr punkto Organisation und Vereinbarungen im Homeoffice wenig geändert hat, zeigen auch die Ergebnisse der Befragung durch IFES (n = 2.046, Oktober 2020). Details entnehmen Sie, bitte, der bereitgestellten Präsentation.

## **Wenig Veränderung seit März, Homeoffice mit Betriebsrat besser geregelt**

„Rund 4 von 10 ArbeitnehmerInnen haben Homeoffice-Erfahrung, für die meisten davon war das eine neue Erfahrung wegen des ersten Lockdowns im Frühjahr“, berichtet Eva Zeglovits, Geschäftsführerin von IFES. Von den ArbeitnehmerInnen ohne Homeoffice-Erfahrung sagen die meisten, dass Homeoffice in ihrem Job, bei ihrer Tätigkeit einfach nicht möglich ist. Es gibt aber auch ArbeitnehmerInnen, die angeben, ihr Arbeitgeber unterstützt das nicht, oder die das von sich aus nicht wollen oder können.

„Zwei Dinge fallen bezüglich der technischen Ausstattung auf: Erstens sind Frauen im Vergleich zu Männern schlechter ausgestattet. Und zweitens gibt es seit dem Frühjahr kaum Verbesserungen. Hier ist die Zeit nicht genutzt worden, die ArbeitnehmerInnen mit dem wichtigsten Equipment auszustatten. Immer noch arbeiten sehr viele ArbeitnehmerInnen zuhause mit privater Ausstattung, egal ob das die Internetverbindung, das Telefon, der Monitor oder der Drucker ist.“

## Offene Fragen endlich lösen

„Die Ergebnisse der Befragung und die Beratungserfahrungen der Arbeiterkammern in den vergangenen Monaten haben eines ganz deutlich gezeigt: Angesichts der Vielzahl an Problemen und offenen Fragen, die sich rund um mobiles Arbeiten stellen, muss es endlich Lösungen geben, die die Interessen der ArbeitnehmerInnen und der Betriebe abdecken – und zwar für die aktuelle Corona-Zeit und langfristig für danach“, sagt Anderl.

Die AK Präsidentin nennt ein paar wesentliche Eckpunkte: „Nicht alle ArbeitnehmerInnen können oder wollen im Homeoffice arbeiten. Im Fall von Homeoffice liegt es an den Arbeitgebern, für die nötige Infrastruktur zu sorgen. Es muss eine klare Trennung zwischen Homeoffice einerseits und anderen Aufhalten in den eigenen vier Wänden, vor allem wegen Krankenstand oder um Kinder und Angehörige zu pflegen, geben – wie das ja auch der Fall ist, wenn man nicht im Homeoffice arbeitet. Anderl: „Ich finde es erschütternd, dass 60 Prozent angeben, eher im Homeoffice zu arbeiten, als Pflegefreistellung zu nehmen und dass 56 Prozent eher krank von zuhause arbeiten als in Krankenstand zu gehen. Das geht nicht.“

Und für Anderl ist ganz klar: „Homeoffice und Kinderbetreuung geht nicht zusammen, da leiden die Eltern und die Kinder.“

Eine wichtige Rolle sieht Anderl bei den BetriebsrätInnen: „Die Befragung zeigt ganz deutlich, dass die Regelungen da besser sind, wo es BetriebsrätInnen gibt. Gute Instrumente der Mitbestimmung sorgen für Gerechtigkeit.“

### Die Arbeiterkammer fordert:

+ Mobiles Arbeiten muss auf Vereinbarung zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen beruhen. Für die Gewährleistung dieser Freiwilligkeit braucht es eine Verankerung einer Rücktrittsmöglichkeit ohne nachteilige Effekte. Deshalb muss ein entsprechender Arbeitsplatz im Unternehmen weiterhin sichergestellt werden. Werden ArbeitnehmerInnen aufgrund ihrer Weigerung von zu Hause aus zu arbeiten gekündigt, muss es eine Anfechtungsmöglichkeit geben.

+ Es muss einen erzwingbaren Betriebsvereinbarungstatbestand geben, mit zwingenden Mindestinhalten, zum Beispiel Aufteilung der Arbeitszeit zwischen Betrieb und Home-Office, Regelungen zur Höhe von Kostenersätzen und Prozedere zum Rücktrittsrecht. In Betrieben ohne Betriebsrat soll eine einheitliche Mustervereinbarung zur Anwendung kommen.

+ Alle Arbeitsmittel wie Diensthandy, Computer und sonstige Erfordernisse sind von ArbeitgeberInnenseite dem Stand der Technik entsprechend zur Verfügung zu stellen. Für allfällige bei ArbeitnehmerInnen entstehende Schäden aus der Verwendung dieser Betriebsmittel hat der/die ArbeitgeberIn zu haften.

+ Bei Arbeitserbringung im Home-Office muss ein angemessener Kostenersatz sichergestellt werden, um zusätzliche Kosten, die bei den ArbeitnehmerInnen entstehen, adäquat abzugelten.

+ Datenschutz, ebenso wie Datensicherheit und der Schutz der Privatsphäre sind im Rahmen des mobilen Arbeitens von großer Bedeutung. ArbeitgeberInnen trifft hier eine zentrale Verantwortung vor allem für die Umsetzung in technischer Hinsicht, aber auch hinsichtlich der Unterweisung der ArbeitnehmerInnen.

+ Die Gleichbehandlung von ArbeitnehmerInnen muss sichergestellt sein, insbesondere was den Zugang zu Telearbeit, Aufstiegs- und betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten oder Arbeitszeitmodellen – wie etwa Gleitzeit – betrifft.

+ Im ArbeitnehmerInnenschutz müssen Präzisierungen für ergonomisches mobiles Arbeiten erfolgen, um auch bei diesen Arbeitsformen die arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung sicher zu stellen.

+ Eine Pflicht zur Arbeitsplatzevaluierung, mit besonderem Augenmerk auf die psychischen Belastungen, ist essentiell, ebenso wie die Unterweisung der ArbeitnehmerInnen etwa hinsichtlich ergonomischer Arbeitsplatzgestaltung bis hin zur Sensibilisierung für die Abgrenzung von Arbeit und Privatleben. Die Rolle der Präventivfachkräfte und ArbeitspsychologInnen muss dazu umfassend gestärkt werden.

+ Der Unfallversicherungsschutz für mobiles Arbeiten muss zeitlich unbefristet, angemessen und praxistauglich gestaltet werden.



# **Zeit- und ortsungebundenes Arbeiten**

## **November 2020**

Dr.<sup>in</sup> Eva Zeglovits

IFES - Institut für empirische Sozialforschung GmbH  
Teinfaltstraße 8  
1010 Wien

## 2 Daten zur Untersuchung

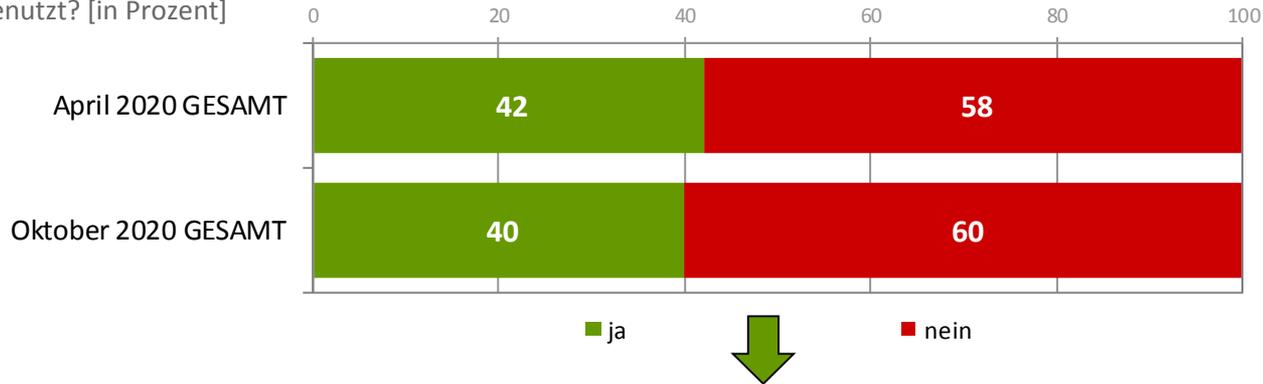
---

- Auftraggeber: AK Wien
- Auftragnehmer: IFES 
- Thema der Studie: Zeit- und ortsungebundenes Arbeiten (Homeoffice)
- Stichprobe: n = 2.046 Personen; ungew. 816 Pers. im Homeoffice (Welle 1: n = 2.200)
- Methode: online (CAWI) & telefonisch (CATI)
- Zeitraum der Befragung: Oktober 2020 (Welle 1: April 2020)
- Institut: IFES - Institut für empirische Sozialforschung
- Projektleiterin: Mag.<sup>a</sup> Aleksandra Waldhauser
- wissenschaftlicher Mitarbeiter: Christoph Hochwarter BA BA MA
- Auswertung & Statistik: Mag.<sup>a</sup> Claudia Pflügl

### 3 Homeoffice – Nutzung und Nutzungsausmaß



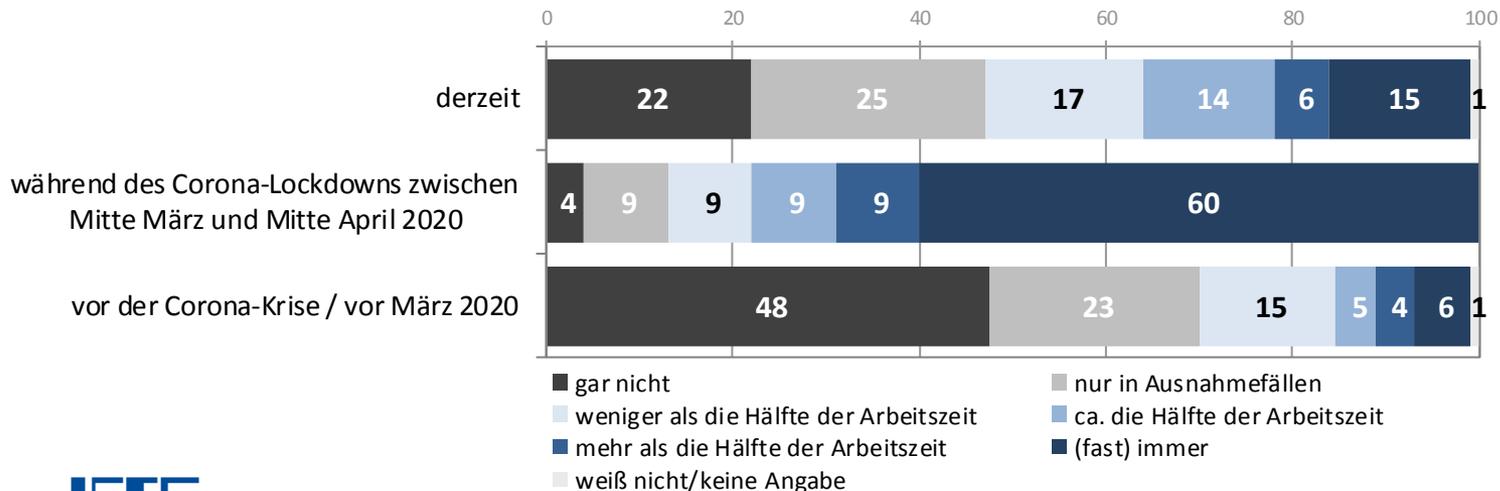
**F15a:** Kommen wir jetzt zum Thema Homeoffice. Mit Homeoffice ist gemeint, dass man berufliche Tätigkeiten, die man sonst am gewöhnlichen Arbeitsort verrichten würde, von zuhause aus erledigt. Haben Sie in Ihrem Beruf IN DIESEM JAHR zumindest ab und zu Homeoffice genutzt? [in Prozent]



**F16a:** Welchen Anteil Ihrer Arbeitszeit arbeiten Sie derzeit durchschnittlich im Homeoffice? [in Prozent]

**F16b:** Und wie war das während des Corona-Lockdowns zwischen Mitte März und Mitte April 2020, wie viel Ihrer Arbeitszeit haben Sie da im Homeoffice gearbeitet? [in Prozent]

**F16c:** Wie häufig haben Sie bei Ihrem jetzigen Arbeitgeber Homeoffice in der Zeit vor der Corona-Krise, also vor März 2020, genutzt? [in Prozent]

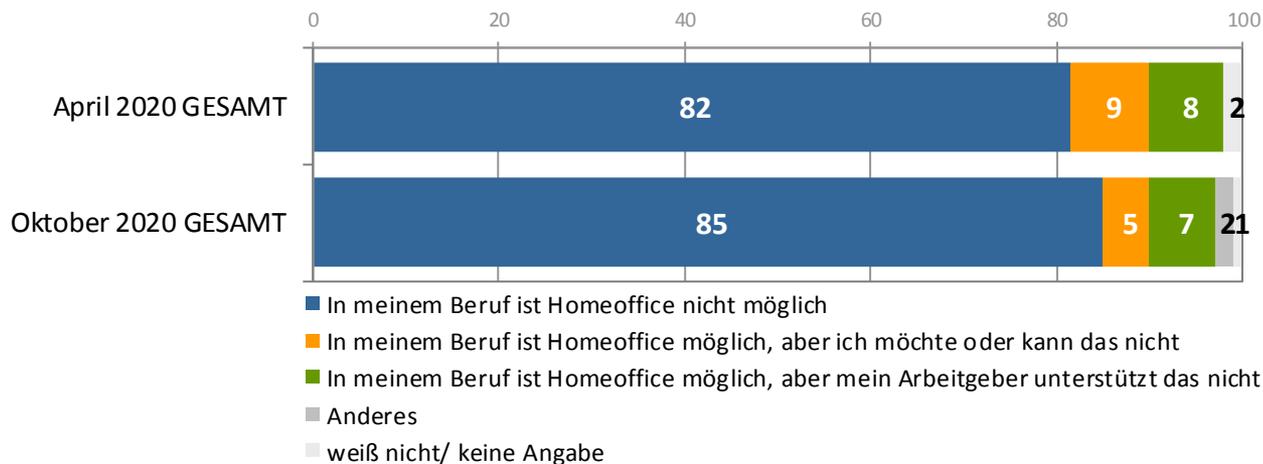


## 4 Homeoffice – Nutzung und Gründe für Nicht-Nutzung

**F15a:** Kommen wir jetzt zum Thema Homeoffice. Mit Homeoffice ist gemeint, dass man berufliche Tätigkeiten, die man sonst am gewöhnlichen Arbeitsort verrichten würde, von zuhause aus erledigt. Haben Sie in Ihrem Beruf IN DIESEM JAHR zumindest ab und zu Homeoffice genutzt? [in Prozent]



**F15b:** Was trifft auf Sie am ehesten zu? [in Prozent]

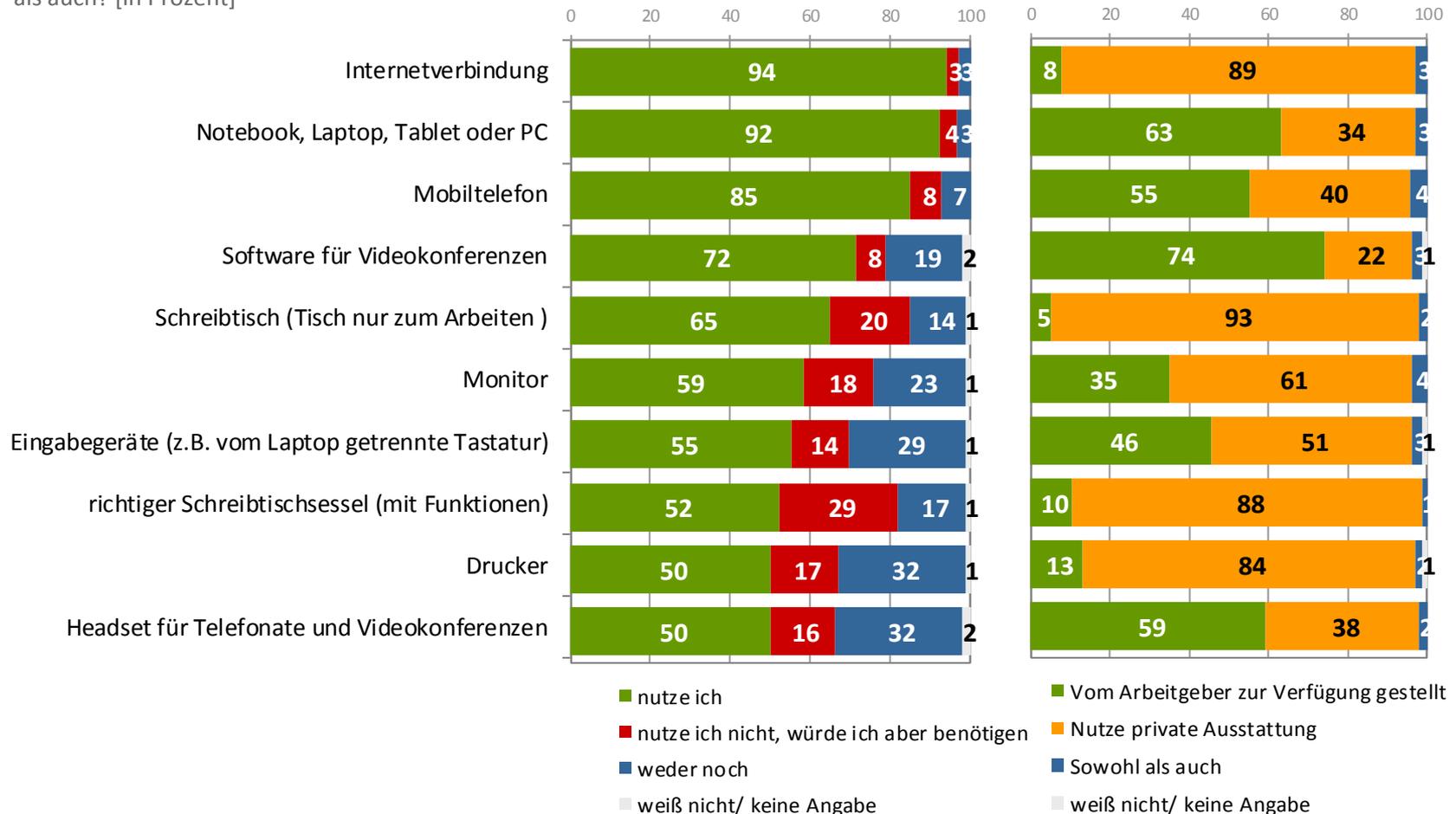


## 5 Technische Ausstattung im Homeoffice (Nutzung, Bereitstellung)



**F22a:** Kommen wir nun zur technischen Ausstattung für das Homeoffice. Was davon nutzen Sie für Ihr Homeoffice oder was davon nutzen Sie nicht, würden Sie für Ihr Homeoffice benötigen? [in Prozent]

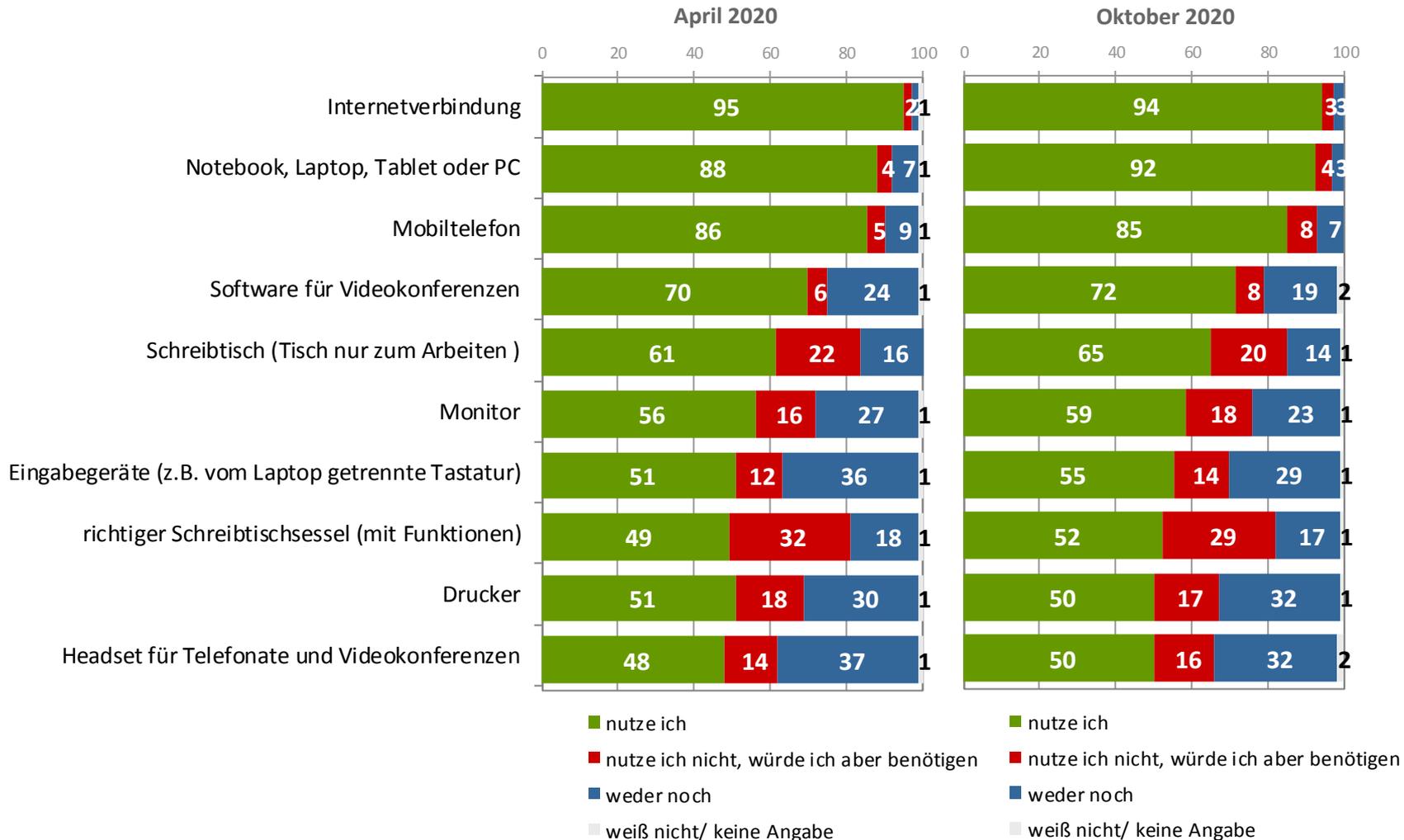
**F22b:** Und wurden (werden) Ihnen folgende Dinge vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt, nutzen Sie Ihre private Ausstattung oder sowohl als auch? [in Prozent]



## 6 Technische Ausstattung im Homeoffice (Nutzung, Zeitvergleich)



**F22a:** Kommen wir nun zur technischen Ausstattung für das Homeoffice. Was davon nutzen Sie für Ihr Homeoffice oder was davon nutzen Sie nicht, würden Sie für Ihr Homeoffice benötigen? [in Prozent]

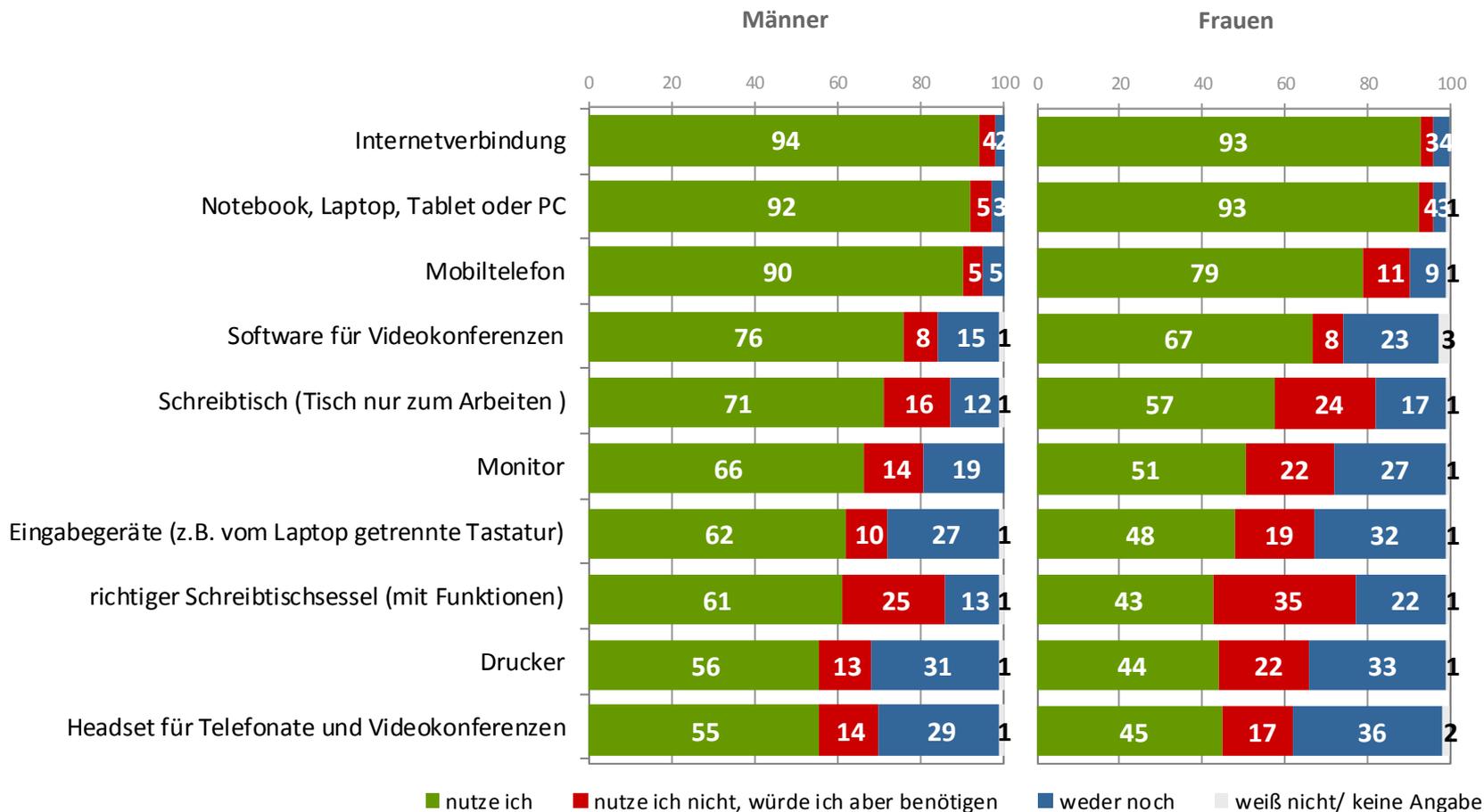


# 7 Technische Ausstattung im Homeoffice (Männer und Frauen)



**F22a:** Kommen wir nun zur technischen Ausstattung für das Homeoffice. Was davon nutzen Sie für Ihr Homeoffice oder was davon nutzen Sie nicht, würden Sie für Ihr Homeoffice benötigen? [in Prozent]

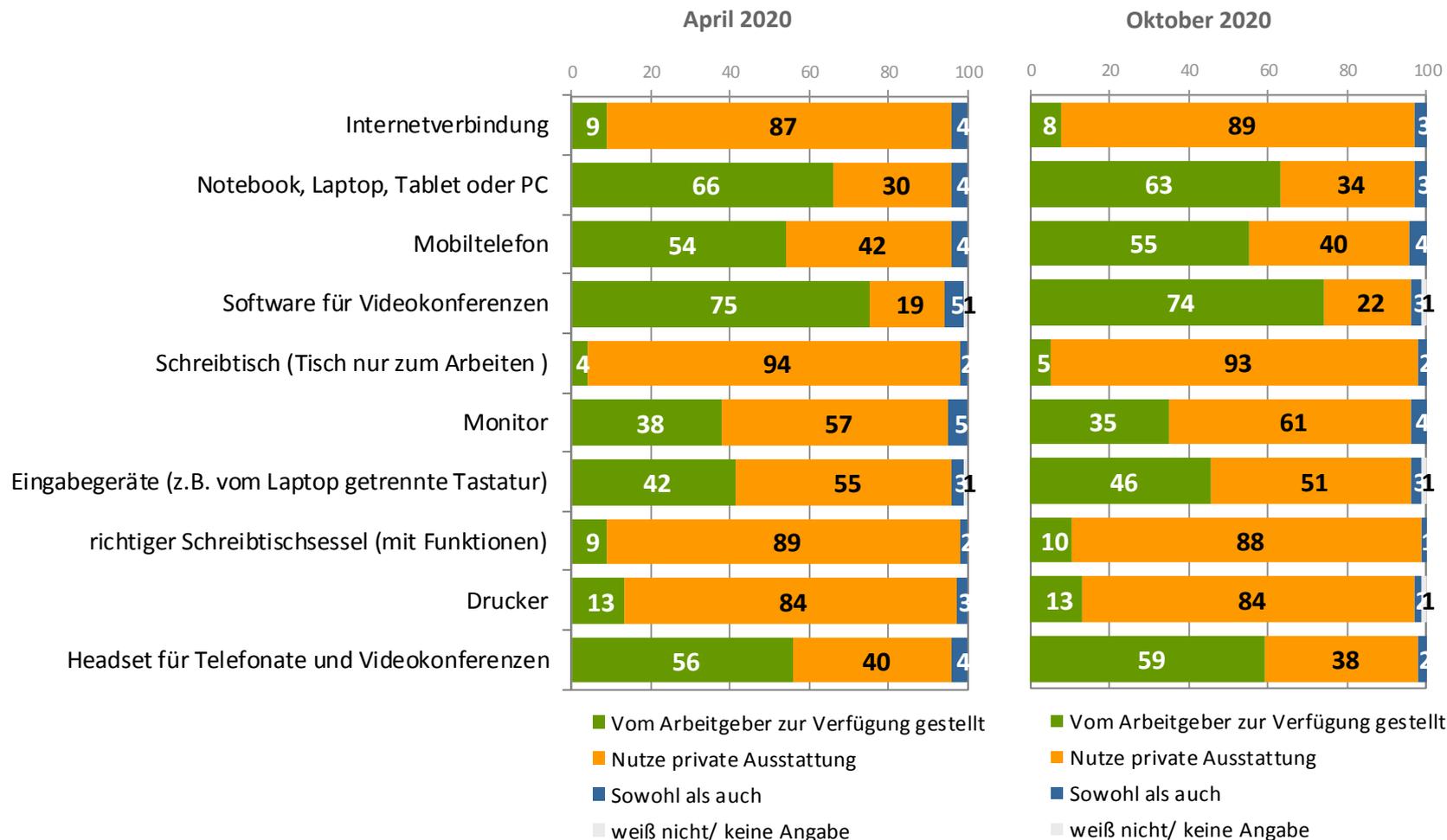
OKTOBER 2020



## 8 Technische Ausstattung im Homeoffice (Bereitstellung, Zeitvergl.)



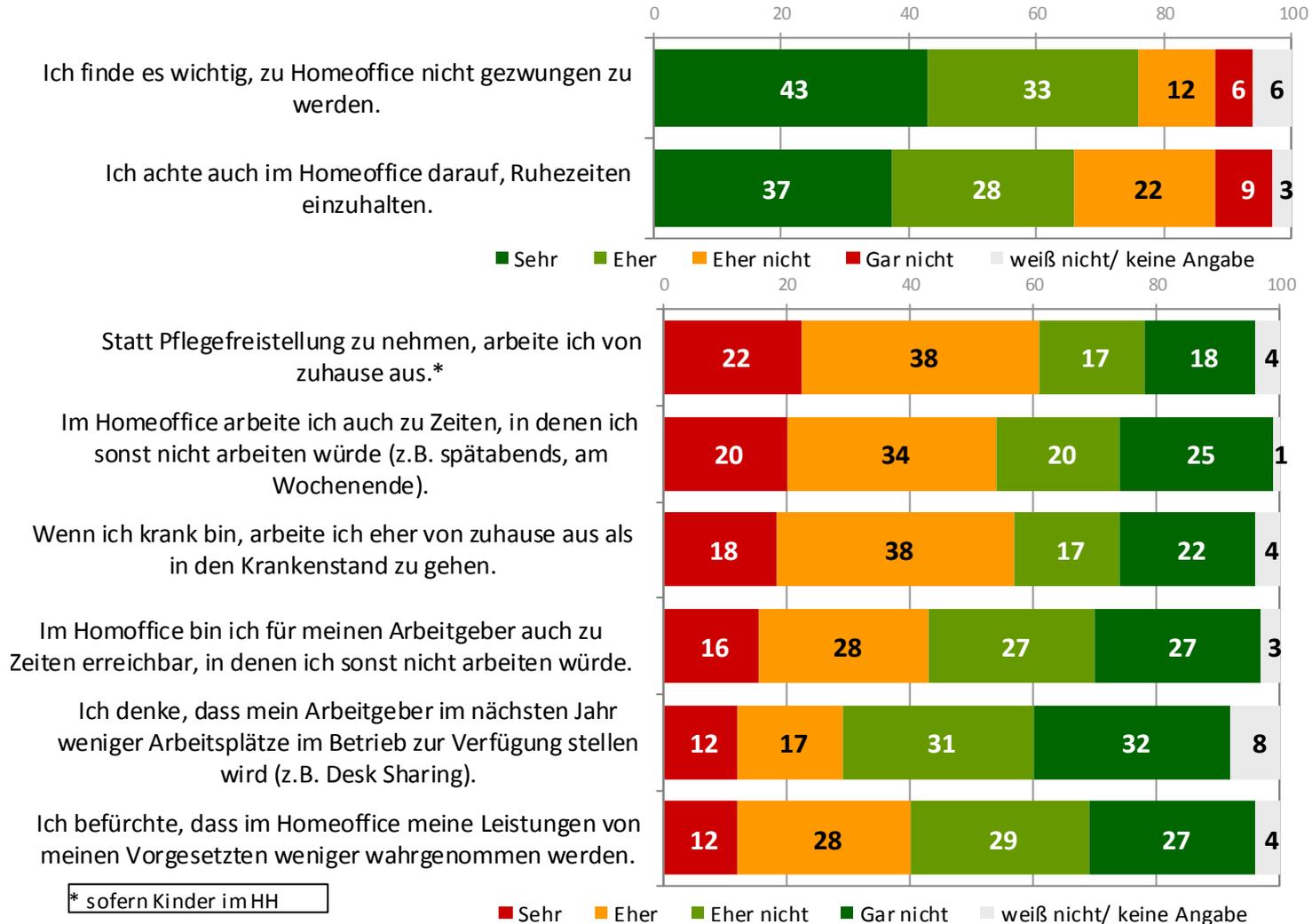
**F22b:** Und wurden (werden) Ihnen folgende Dinge vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt, nutzen Sie Ihre private Ausstattung oder sowohl als auch? [in Prozent]



# 9 Einschätzungen in Bezug auf Homeoffice



F27: Sagen Sie mir bitte, wie sehr diese Aussagen auf Sie persönlich zutreffen - sehr, eher, eher nicht oder gar nicht? [in Prozent]



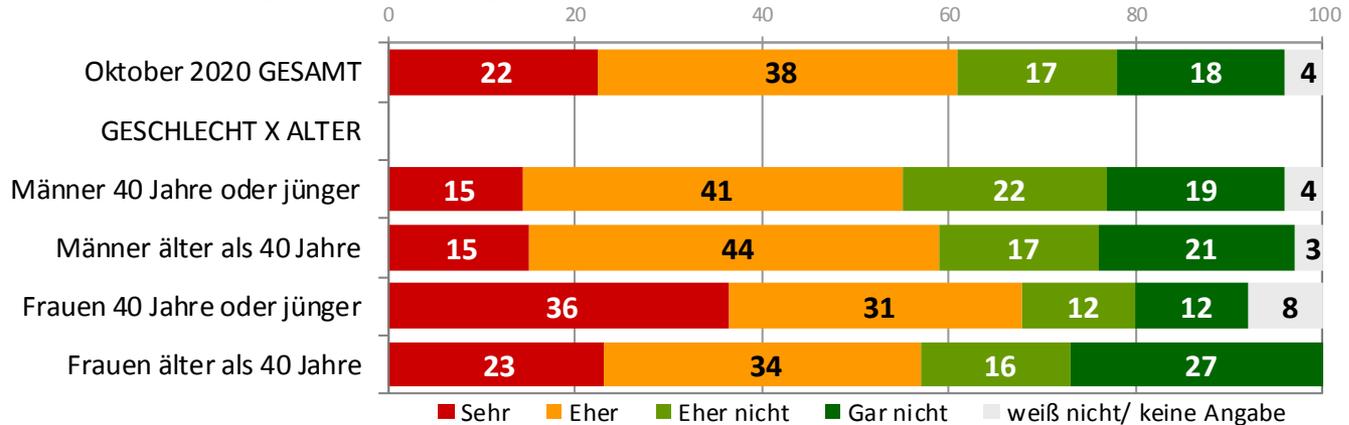
Basis: Homeoffice genutzt, n=816

# 10 Einschätzungen in Bezug auf Homeoffice – Pflegefreistellung/Krank.

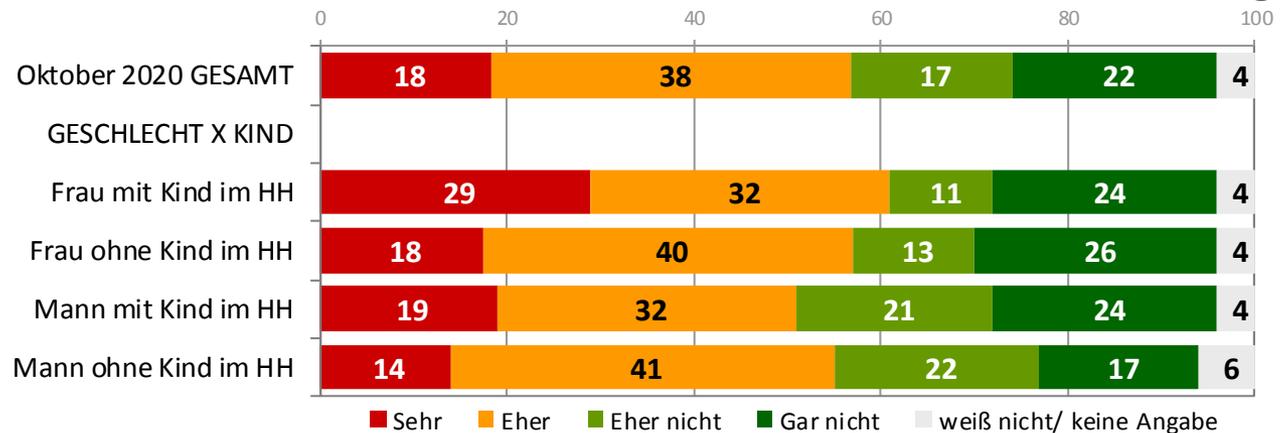


F27: Sagen Sie mir bitte, wie sehr diese Aussagen auf Sie persönlich zutreffen - sehr, eher, eher nicht oder gar nicht? [in Prozent]

## „Statt Pflegefreistellung zu nehmen, arbeite ich von zuhause aus“



## „Wenn ich krank bin, arbeite ich eher von zuhause aus als in den Krankenstand zu gehen“

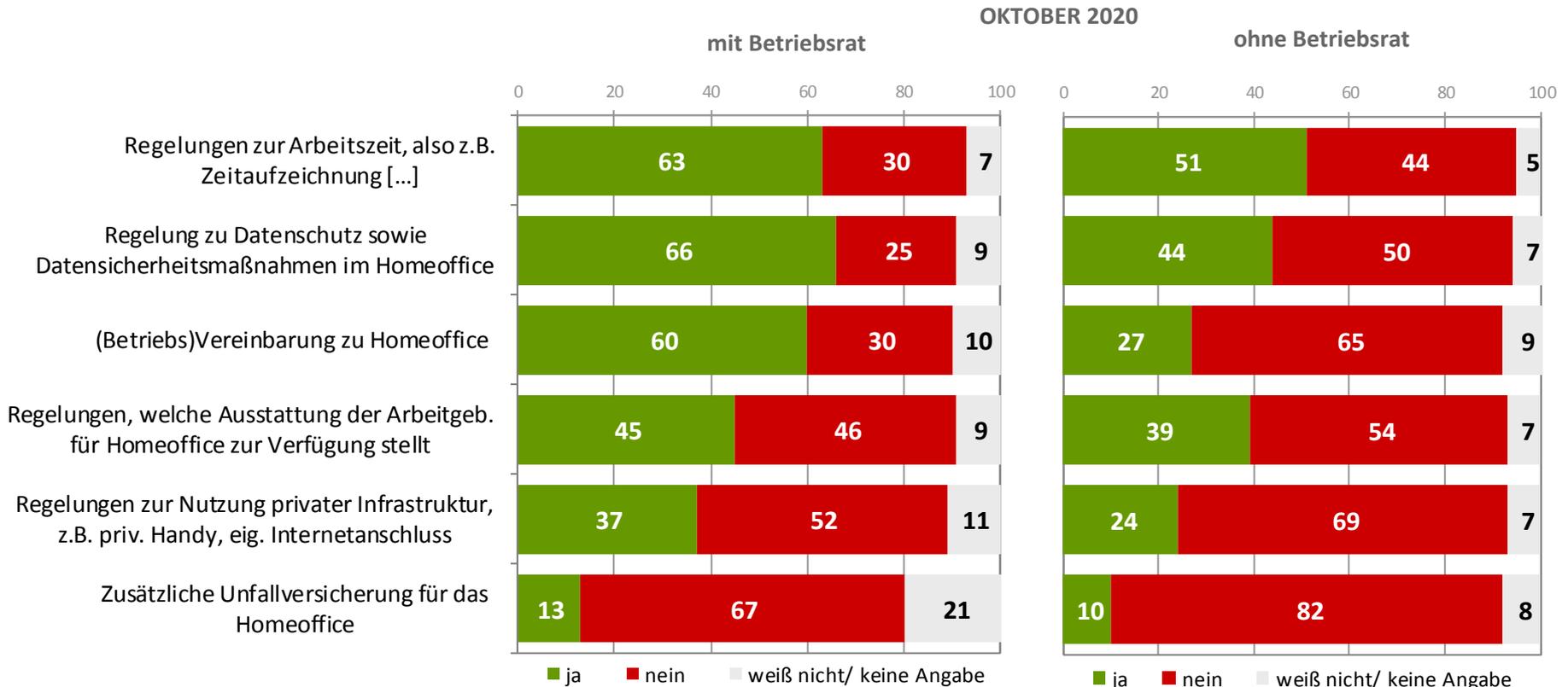


Basis: Pflegefreistellung: Homeoffice genutzt und Kinder im Haushalt, n=226; krank arbeiten: Homeoffice genutzt, n=816

# 11 Derzeitige Regelungen zu Homeoffice (nach BR)



F28a: Welche Regelungen zu Homeoffice gibt es derzeit mit Ihrem Arbeitgeber? [in Prozent]



Basis: F28a: Homeoffice genutzt, n=816

## 12 Kontakt

---



**Dr.<sup>in</sup> Eva Zeglovits**

Geschäftsführerin

IFES - Institut für empirische Sozialforschung GmbH

Teinfaltstraße 8

1010 Wien

Tel.: 01/54670 - 351

Mobil: 0664/540 87 26

E-Mail: [eva.zeglovits@ifes.at](mailto:eva.zeglovits@ifes.at)

## **TOP 3.7.5 EU und Vereinigtes Königreich – Verhältnis ab 1. Jänner 2021**

### **1. Beschreibung der Problematik**

Das Vereinigte Königreich ist seit 1. Februar 2020 nicht mehr Mitglied der EU. Bis Jahresende 2020 gilt eine Übergangsfrist, während der im Großen und Ganzen alles beim Alten bleibt. Die EU und das Vereinigte Königreich haben ein Austrittsabkommen abgeschlossen, das drei wichtige Punkte enthält:

- Schutz der Rechte der BürgerInnen, die bereits vor dem Ende der Übergangsfrist ihren Aufenthalt im VK/in der EU begonnen haben, auf Lebenszeit;
- offene irisch-nordirische Grenze, unabhängig davon, ob ein Nachfolgeabkommen zustande kommt (das Vereinigte Königreich hat sich verpflichtet, Waren, die für den EU-Binnenmarkt bestimmt sind, zwischen Nordirland und der britischen Hauptinsel zu kontrollieren, sodass Kontrollen an der irisch-nordirischen Grenze entfallen können);
- finanzielle „Scheidungsbestimmungen“ hinsichtlich EU-Budget.

Die Verhandlungen zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich hinsichtlich eines **Abkommens ab 2021** sind weit fortgeschritten. **Der Abkommenstext ist in weiten Teilen fertig.**

Allerdings sind selbst im Falle einer Einigung **signifikante Störungen im Grenzverkehr zu erwarten**, da das Vereinigte Königreich ungenügend vorbereitet ist. Die britische Regierung erwartet, dass die nötigen 7.000 (!) neuen Mitarbeiter der britischen Steuer und Zollbehörden rechtzeitig einsatzbereit sein werden, will aber keine Angaben bzgl der rund 50.000 (!) erforderlichen Zollexperten machen. Die Errichtung neuer Infrastruktur (zB LKW-Stellplätze, Hafeninfrastruktur etc) ist bei Weitem noch nicht abgeschlossen, teils nicht einmal begonnen (Stand November 2020).

### **2. Knackpunkte in den Verhandlungen**

Beide Seiten wollen eine Einigung für ein Abkommen erreichen. Der Gouverneur der Bank of England warnte kürzlich, dass ein “No Deal” Szenario für das Vereinigte Königreich größeren langfristigen wirtschaftlichen Schaden bedeute als die Corona-Pandemie. In den Verhandlungen gibt es allerdings nach wie vor strittige Punkte:

Im Gegenzug für Marktzugang und Zollfreiheit fordert die EU vom Vereinigten Königreich „**Level-Playing-Field**“-Bestimmungen, dh fairen Wettbewerb zu gleichen Ausgangsbedingungen in den Bereichen Beihilfenrecht, Steuern, Arbeit und sozialer Schutz, Umwelt und Kampf gegen den Klimawandel. Die EU verlangt die Aufrechterhaltung unionsrechtlicher Standards, das Vereinigte Königreich lehnt dies ab. Bei dem für beide Seiten symbolträchtigen Thema **Fischerei** bestehen ebenfalls Differenzen, diese betreffen den Zugang zu Gewässern und Fangquoten. Das Vereinigte Königreich will eine jährliche Verhandlung von Zugang und Quoten, die EU drängt auf Stabilität. Auch bei der **Governance und Streitbeilegung** des Abkommens ist man noch uneins.

Die EU fordert außerdem die **Umsetzung des Austrittsabkommens**, welches die britische Regierung durch ein „Binnenmarktgesetz“ aushebeln will. Das House of Lords (Oberhaus) hat das Binnenmarktgesetz am 9.11. abgelehnt, die Regierung besteht aber weiterhin darauf. Im House of Commons (Unterhaus) steht der Gesetzesentwurf im Dezember wieder auf der Tagesordnung.

### **3. Ratifizierung des zukünftigen Abkommens**

Das Europäische Parlament muss dem Abkommen zustimmen. Ob die Ratifizierung auch durch die einzelnen Mitgliedstaaten erforderlich ist, ist derzeit noch offen. Dies wird endgültig beurteilt werden, wenn der fertige Abkommenstext vorliegt. Das Abkommen wird keine Investitionsschutzbestimmungen enthalten, jedoch könnten andere Inhalte es zu einem „gemischten Abkommen“ machen. (Unabhängig davon existieren zwischen dem Vereinigten Königreich und 11 EU-Mitgliedstaaten bilaterale Investitionsabkommen; Österreich zählt nicht dazu.) Für eine authentische Übersetzung des Abkommens in alle EU-Sprachen vor Jahresende fehlt die Zeit; derzeit werden Lösungen diskutiert, wie das Abkommen trotzdem rechtzeitig in Kraft treten kann. Der mögliche Ablauf des Ratifikationsprozesses im Vereinigten Königreich ist derzeit noch unklar; aufgrund der klaren Stimmenmehrheit der konservativen Regierungspartei im Unterhaus ist eine Ratifizierung vor Jahresende aber möglich.

### **4. Auswirkungen auf ArbeitnehmerInnen**

Die Datenlage hinsichtlich der Auswirkungen eines No Deal Szenarios auf den österreichischen Arbeitsmarkt ist dünn. Laut einer Studie des IWH (Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle) aus 2019 könnten in Österreich direkt 2.000 und indirekt 4.000 Arbeitsplätze betroffen sein. Das Vereinigte Königreich ist Österreichs neun-wichtigster Waren- und fünft-wichtigster Dienstleistungsexportmarkt. Waren und Dienstleistungen von über 7 Mrd Euro werden jährlich exportiert. Ein No Deal Szenario könnte den Handel beeinträchtigen und Arbeitsplätze gefährden.

Im Falle eines No Deal Szenarios oder wenn ein Abkommen mit schwachen „Level-Playing-Field“ Bestimmungen abgeschlossen wird, ist das Vereinigte Königreich nicht mehr an EU-rechtliche Standards im Arbeitsrecht gebunden. Dies würde zu unfairem Wettbewerb führen und gleichzeitig Druck auf die Rechte der ArbeitnehmerInnen in der EU ausüben, somit auch auf österreichische ArbeitnehmerInnen. Aus Sicht der AK sind robuste „Level-Playing-Field“ Bestimmungen im zukünftigen Abkommen von zentraler Bedeutung; ArbeitnehmerInnen auf beiden Seiten des Ärmelkanals würden davon profitieren. Die EU darf in diesem Bereich nicht nachgeben.

### **5. Position/Forderung der AK**

Die AK hat im Februar 2020 zum Entwurf des EU-Verhandlungsmandats eine Stellungnahme abgegeben. Die zentralen Forderungen sind weiterhin aufrecht:

- Die AK spricht sich für eine enge Partnerschaft mit dem Vereinigten Königreich aus.
- Die AK warnt vor einem destruktiven Wettlauf nach unten. Wenn das Vereinigte Königreich wichtige unionsrechtliche Schutzstandards senkt, könnten auch die Rechte der ArbeitnehmerInnen in der EU unter Druck geraten. Der Brexit darf nicht auf Kosten der Beschäftigten gehen.
- Die AK fordert fairen Wettbewerb zu gleichen Ausgangsbedingungen (Level Playing Field).
- Die AK fordert einen Mechanismus zur effektiven Durchsetzung der Level Playing Field Bestimmungen.

## **TOP 3.7.6 Kooperationen und Studien – Digitalisierungsfonds**

### **Kooperation mit dem Technischen Museum Wien**

Mit dem Technischen Museum Wien wurde eine Kooperation rund um die Sonderausstellung zum Thema „Robotik und künstliche Intelligenz“ vereinbart. Diese passt thematisch hervorragend zu der Schwerpunktsetzung des Digitalisierungsfonds der Arbeiterkammer Wien. So soll die Kompetenz des Technischen Museums in der Darstellung und der Erlebarmachung technischer Entwicklungen und technischer Potentiale genutzt werden um auch Zielgruppen des Digifonds, allen voran Betriebsräten, das Thema zugänglich zu machen. Dies soll mittels Sonderführungen, Veranstaltungsformaten und Projektentwicklungsworkshops gelingen. Ziel ist es dabei das Museum als Ort der Inspiration für die Projektentwicklung, die Projektpräsentation aber auch für einen Austausch rund um die Verheißungen und Bedrohungen digitaler Technik zu nutzen. Der Digitalisierungsfonds der Arbeiterkammer möchte den Transformationsprozess der Arbeitswelt im digitalen Kontext im Sinne der Beschäftigten gestalten und dazu braucht es eine rege Beteiligung. Die Kooperation mit dem Technischen Museum Wien garantiert das Erreichen eines breiten Publikums und einen Ort der Begegnung und Inspiration. Ideale Voraussetzungen für zukunftsweisende Projekte für die Förderaktivitäten des Digitalisierungsfonds der AK Wien. Vereinbart wurde neben gemeinsamen Veranstaltungs- und Austauschformaten insbesondere auch eine gemeinsame Kommunikation, wovon letztlich beide Institutionen profitieren werden.

### **Kooperation mit der Stadt Wien**

Noch in der Planung befindet sich eine Kooperation mit der Stadt Wien zu Plattformbeschäftigung. Dabei sollen die Standards (Prinzipien) fairer Arbeit auf Plattformen der FairWorkFoundation der Uni Oxford angewandt werden und auf in Wien tätige Plattformen umgelegt werden. Zentral sind die Interviews mit Beschäftigten der Plattformen (wie Foodora), sowie politischen Stakeholdern um einerseits einen Einblick in deren Lebensrealitäten und andererseits einen Überblick zu dieser Beschäftigungsform in Wien zu erhalten. Durchführende Institution wäre die TU Wien. Hintergrund und Motivation ist dabei nicht zuletzt auch das Legislativvorhaben der Europäischen Kommission zu Plattformarbeit, welches im Jahr 2021 erwartet wird und welches maßgeblich für die Gesetzeslage für Plattformen und darüber stattfindende Beschäftigung sein wird.

### **Kooperation mit der ETUI**

Vor dem Hintergrund des erwarteten Legislativvorschlags der Europäischen Kommission zu Plattformarbeit arbeitet auch die ETUI an einem Ländervergleich zu Plattformbeschäftigung in Europa. Dabei soll auch für Österreich eine repräsentative Umfrage durchgeführt werden um zu einer Einschätzung der Größenordnung und der Arbeitsbedingungen zu kommen. In diesem Zusammenhang wurden wir ersucht die Kosten im Zusammenhang mit der Erhebung für Österreich zu übernehmen. Aus der Kooperation mit der ETUI genauso wie aus jener mit der Stadt Wien erwarten wir uns wichtige Erkenntnisse und Grundlagenfakten für eine fundierte Forderungsentwicklung und Kommentierung des Legislativvorschlags der Europäischen Kommission. Dies erachten wir als äußerst wichtig, da diese Gesetzesmaterie auf die kommenden Jahrzehnte maßgeblich für die Regulierung und Bestimmungen von Plattformbeschäftigung sein werden.

## **TOP 3.7.7 AK-ÖKOBÜRO Veranstaltung „Chancen der Digitalisierung für eine nachhaltige Mobilitätswende – Die Agenda 2030 als Kompass für Umwelt und Arbeit“ (28.10.2020)**

### **1. Kurzfassung der Veranstaltung**

Die Digitalisierung stellt einen der größten Umbrüche unserer Zeit dar. Ist sie ein taugliches Werkzeug für eine nachhaltige Mobilitätswende oder primär ein einträgliches Geschäftsmodell für internationale Konzerne? Und welche Chancen bietet die UN-Agenda 2030, um die Komplexität der sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Zusammenhänge zu verstehen und die zukünftige Entwicklung kohärent zu gestalten? Diesen Fragen ging eine gemeinsame Veranstaltung von Arbeiterkammer Wien und ÖKOBÜRO – Allianz der Umweltbewegung nach. Sie wurde online übertragen und aufgezeichnet, wobei während des Livestreams rund 190 TeilnehmerInnen die Veranstaltung zumindest teilweise verfolgten. Ein Video sowie sämtliche Präsentationen sind auf der AK-Homepage verfügbar: <https://wien.arbeiterkammer.at/service/veranstaltungen/rueckblicke/mobilitaetswende.html>

In Vorträgen, Praxis-Beispielen und einer abschließenden Podiumsdiskussion wurde deutlich, dass die Wirkung der Digitalisierung nicht zuletzt von der politischen Gestaltung abhängt. Gut eingesetzt, kann sie ein Werkzeug für nachhaltige Mobilität, auch im Sinne des Prinzips „Leave no one behind“ der UN-Agenda 2030 sein. Entscheidend ist die (sozial-)staatliche Einbettung der Mobilitätslösungen, sowohl im Sinne der NutzerInnen als auch der Beschäftigten. Rebound-Effekte von aktuell verbreiteten Geschäftsmodellen wie Car-Sharing oder der Verleihung von E-Scootern (Konkurrenz zum ÖV, häufigere Autonutzung bei Car-Sharing) würden den Nutzen für eine nachhaltige Mobilitätswende relativieren. Wirtschaftlichkeit müsste aber gerade am Beitrag zu langfristiger Nachhaltigkeit gemessen werden.

### **2. Aktuelle Herausforderungen**

Internationale Plattform-Konzerne bieten zahlreiche Verkehrsdienstleistungen an. Diese reichen mittlerweile von der Fahrradzustellung über Taxidienste bis zu Lkw-Transportdienstleistungen. Die Strategie der großen Konzerne ist dabei nicht auf kurzfristige Gewinne ausgerichtet, sondern langfristig. Mit hohem Kapitaleinsatz wollen sie die Monopolstellung auf ganzen Märkten gewinnen, zum Beispiel auf dem Mobilitätsmarkt. Kleinere MitbewerberInnen werden oftmals schnell verdrängt.

Die Plattform-Unternehmen haben aber vielfach keinen Sitz in Österreich und sind deshalb schwer zu regulieren. Während in Österreich ansässige Unternehmen mit ihren Steuern zur Finanzierung der öffentlichen Aufgaben und der Infrastruktur beitragen, führen diese Konzerne in der Regel die Steuern anderswo – an ihrem Firmensitz – ab. Die Beschäftigten arbeiten mehrheitlich scheinselfständig unter prekären Bedingungen und haben deutlich weniger Rechte und Einkommen als sozialversicherte Beschäftigte. Eine Möglichkeit, diese Probleme anzugehen, besteht auf EU-Ebene im geplanten Gesetespaket des sogenannten „Digital Services Act“ (früher E-Commerce Richtlinie), das auch einen Vorschlag zu den Arbeitsbedingungen der Plattformarbeiter enthalten sollte. Aktuell lobbyieren Plattformbetreiber auf EU-Ebene daher stark für die Beibehaltung möglichst lockerer Rechtsbestimmungen für digitale Dienstleistungen.

Gerade auch im Mobilitätsbereich können neue Technologien aber einen Beitrag zur Bekämpfung der Klimakrise leisten. Neue Plattform-Dienste ermöglichen prinzipiell eine effiziente Gestaltung von Wegstrecken und eine bessere Auslastung der Fahrzeuge. Gleichzeitig können neue Fahrzeuge, zum Beispiel Elektroautos, E-Bikes oder E-Roller, die Abhängigkeit von fossilen Treibstoffen reduzieren. Lieferdienste mit FahrradbotInnen setzen die autofreie Essenzustellung als neuen Standard durch, Sharing-Dienste versprechen Ressourcen zu schonen, weil die Abhängigkeit vom privaten Pkw-Besitz sinkt.

Wer früher mit dem eigenen Auto in die Stadt gependelt ist, könnte die sogenannte „letzte Meile“ zukünftig umweltschonender mit neuen Angeboten des sogenannten Mikro-ÖV zurücklegen. Gerade auf dem Land wären kleine, umweltfreundliche Fahrzeuge eine ideale Ergänzung zum öffentlichen Verkehr. Da digitale Mobilitätsangebote wie E-Scooter, E-Autos oder Car-Sharing derzeit jedoch meist gewinnorientiert erbracht werden, kommen sie primär dort zum Einsatz, wo sich das Geschäft lohnt – nämlich in den Innenstädten. Auf dem Land, wo sie einen deutlichen Beitrag zum Umweltschutz leisten könnten, gibt es derartige Angebote bisher viel zu wenig.

### **3. Position/Forderung der AK**

Die Politik ist gefordert – in unterschiedlichen Zusammenhängen. Städte, Verkehrsverbünde und die Bundesregierung müssen die neue Mobilität jetzt schon ganzheitlich denken und proaktiv digitale Lösungen dort fördern, wo sie gebraucht werden. Wichtige Fragen wie die Zugänglichkeit zu Mobilität, die Vermeidung von Rebound-Effekten, die Durchsetzung guter Arbeitsbedingungen und – nicht zuletzt – die Rolle öffentlicher Finanzierung müssen geklärt werden.

Mit dem 1-2-3-Ticket und einem gezielten Ausbau der Bahn werden jetzt entscheidende Weichen für die Arbeitswege der Zukunft und damit für den Klimaschutz gestellt. Während lange Wegstrecken am Arbeitsweg in Zukunft mit Bahn oder Bus erledigt werden sollten, müssen die Länder im Rahmen eines gemeinsamen Konzepts mit dem Bund das Angebot für die letzte Meile schaffen – ua durch die gesicherte Bereitstellung von E-Scootern, E-Fahrrädern oder E-Autos. In der Ostregion wohnen beispielsweise 60 Prozent der PendlerInnen im Umkreis von drei Kilometern vom nächsten Bahnhof, 90 Prozent im Umkreis von 9 Kilometern. Gibt es für diese „letzte Meile“ gute und bezahlbare Angebote, würden sicher viele auf den ÖV umsteigen. Das Angebot muss daher von öffentlichen Anbietern im Rahmen der bestehenden Verkehrsverbünde geschaffen werden.

Gleichzeitig fordert die AK die Europäische Kommission, das Europäische Parlament und die österreichische Bundesregierung auf, die aktuelle Gelegenheit auf EU-Ebene zu nutzen, um prekäre Beschäftigung über digitale Plattformen zu beenden faire Arbeitsbedingungen zu schaffen. Künftig muss das Ziellandprinzip bedingungslos festgelegt werden: Steuern, Löhne und Sozialabgaben müssen auf dem Niveau des Landes gezahlt werden, in dem die Dienstleistung erbracht wird. Sonst kommen in Österreich zehntausende Arbeitsplätze massiv unter Druck.

## **TOP 3.7.8 Eisenbahngesetz: Erfolg von AK und vda zur Dienstfreistellung von Bahnbeschäftigten nach schweren Unfällen**

### **1. Beschreibung der Problematik**

Schwere Unfälle mit Personenschaden auf der Eisenbahn sind für Beschäftigte höchst belastend. Wie mit diesen außergewöhnlichen Vorfällen umgegangen wird, ist in den einzelnen Eisenbahnunternehmen sehr unterschiedlich. Zum Teil gibt es eine unmittelbare Freistellung und professionelle Betreuung vor Ort, es sind aber auch Fälle bekannt, bei denen mit den gerade erst beteiligten Beschäftigten „einfach weitergefahren“ wird. Letzteres läuft sowohl der Eisenbahnsicherheit als auch dem (langfristigen) Gesundheitserhalt der Beschäftigten zuwider, es widerspricht auch den Empfehlungen aus dem Gesundheitsschutz.

Die Novelle des Eisenbahngesetzes wurde von der AK zum Anlass genommen, hier klare und einheitliche Regelungen für alle Bahnen einzufordern. **Ziel sollte sein, die Beschäftigten zumindest für 72 Stunden vom Dienst frei zu stellen und eine (psychologische) Betreuung sicherzustellen.** Die 72 Stunden leiten sich aus der internationalen Klassifikation der Krankheiten (ICD 10) ab. Auf Österreichs Schienen gibt es jährlich rund 100 Suizide und 80 Eisenbahnkreuzungsunfälle mit Pkw und Lkw.

### **2. Auswirkungen**

Österreichs Unternehmen agieren schon jetzt sehr verantwortungsbewusst und ihnen ist die Eisenbahnsicherheit eine Herzensangelegenheit. Ebenso ist den meisten Unternehmen bewusst, psychische Belastungen (schon im Anfangsstadium) antizipieren zu müssen, um ihnen optimal entgegenzutreten zu können. Nur so können letztlich (weitaus längere) Krankenstände verhindert werden.

Offensichtlichste Auswirkung wäre daher, dass alle Unternehmen diese vielfach gelebte Praxis zwingend umzusetzen hätten, zum Wohle der Beschäftigten, der Eisenbahnsicherheit und der Wettbewerbsgleichheit (gerade auch in Hinblick der voranschreitenden Marktöffnung innerhalb der EU).

### **3. Stand der Verhandlungen**

Die Forderung nach einer 72-stündigen Freistellung nach schweren Unfällen war einer der am intensivsten diskutierten Punkte in den Arbeitsgruppen zum Eisenbahnrecht (rund 25 Verhandlungstage zu etlichen Gesetzen und Verordnungen). Obwohl die verantwortungsvollen österreichischen Unternehmen, wenn überhaupt, nur minimale Anpassungen machen müssten, ist der Fachverband der Schienenbahnen in der WKO dagegen Sturm gelaufen. Hintergrund dürfte der befürchtete „Flächenbrand der ArbeitnehmerInnenrechte“ (© WKO) in anderen Bereichen, auch abseits der Schiene, sein. Einigung konnte in den Arbeitsgruppen jedenfalls keine erzielt werden.

In recht mühevoller Kleinarbeit wurde sowohl der grüne Klub, das Kabinett und die Beamtenschaft des BMK von der Notwendigkeit überzeugt, dem Druck von WKO und ÖVP nicht nachzugeben und die AK-Forderung ins Eisenbahngesetz aufzunehmen. Begleitet war das von Interventionen der Gewerkschaft

vida bei der zuständigen Ministerin und dem BMK-Generalsekretär sowie von einem medialen Schlagabtausch vida/WKO, stets mit inhaltlicher AK-Unterstützung.



Die **Novelle des Eisenbahngesetzes hat den Ministerrat am 18.11. passiert, die AK-Forderung nach einem 72h Abzug ist weiterhin enthalten.** Es schaut also sehr gut aus, diese wichtige Forderung endlich im Eisenbahngesetz für alle Unternehmen zu verankern. Im Nationalrat soll die Regierungsvorlage voraussichtlich im Dezember 2020 ins Plenum kommen. Allerdings hat der WK-Fachverband Schienenbahnen bereits angekündigt, ein Rechtsgutachten zu erstellen, um diese Regelung in weiterer Folge zu Fall zu bringen.

**4. Ausblick**

Sollte die Forderung tatsächlich im Plenum des Nationalrates beschlossen werden, ist ein „Flächenbrand“ nicht ganz abwegig, natürlich werden wir fortan versuchen in anderen Bereichen eine ähnliche Regelung zu erzielen. Insofern wäre das nicht nur ein – recht hartnäckig errungener – Erfolg für die Beschäftigten der Bahn, sondern auch ein Startschuss für weitere arbeitnehmerfreundliche Regelungen in anderen Bereichen.

In jedem Fall ist dieser Erfolg vor allem eines: Ergebnis einer jahrelang gelebten, sehr intensiven und vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen AK, Konzernbetriebsrat und Gewerkschaft bei der die Institutionen ihre jeweiligen Stärken intensiv einbringen konnten.