

AK Aktuell

DAS INFOSERVICE DER AK FÜR BETRIEBSRÄTE & BETRIEBSRÄTINNEN, PERSONALVERTRETER & PERSONALVERTRETERINNEN
NR 04 | 2021



Die Solidaritätsprämie

Ein Förderungsmodell, um Arbeitslosigkeit zu verhindern

Pandemie: Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern [SEITE 5](#)
Europa: Mindestlohnrichtlinie als Chance für faire Löhne [SEITE 10](#)
Dividenden: Rekordauszahlungen mitten in der Krise [SEITE 12](#)
AK-Vollversammlung: die Wirtschaft ankurbeln [SEITE 14](#)

ÖGB



WIEN

Eine Förderung für Arbeitszeitverkürzung: Gibt's das?

Während viele Menschen gerne weniger arbeiten möchten, finden andere keine Arbeit. Ein bereits existierendes Fördermodell bietet einen spannenden Lösungsansatz: Arbeitszeitverkürzung subventionieren statt Massenarbeitslosigkeit finanzieren!

Von Simon Theurl



Kurz und bündig

Die Arbeit durch Arbeitszeitverkürzung fair verteilen ist mehr als sinnvoll. Mit der Solidaritätsprämie des AMS wird es ermöglicht, neue Arbeitszeitmodelle zu erproben.

Nur vier Tage die Woche arbeiten, sechs statt acht Stunden pro Tag ins Büro, jede fünfte Woche frei – so oder so ähnlich kann Arbeitszeitverkürzung aussehen. Immer mehr Menschen wünschen sich weniger zu arbeiten und dafür mehr Zeit zur freien Verfügung zu haben. Freunde und Freundinnen treffen, Zeit mit der Familie verbringen, den Hobbies nachgehen, im Ehrenamt tätig sein oder einfach nur entspannen.

Das ist nicht nur aus individueller Sicht verlockend. Auch gesamtwirtschaftlich betrachtet macht Arbeitszeitverkürzung Sinn. Denn lange Arbeit führt zu körperlicher und geistiger Ermüdung. Deshalb geht in den letzten Arbeitsstunden meist auch nicht mehr so viel weiter. Gleichzeitig steigt das Risiko von Arbeitsunfällen und Belastungserkrankungen. In Summe führt das zu einem überraschenden Ergebnis: Wenn wir weniger arbeiten, steigt die Produktivität, Gesundheitszustand und Lebensqualität werden besser.

Eine vernünftigeren und gerechtere Verteilung von Arbeit

Mit einer sinnvolleren Verteilung von Arbeit lässt sich darüber hinaus auch Arbeitslosigkeit reduzieren. Im Durchschnitt arbeiten

Vollzeitbeschäftigte in Österreich 40,8 Stunden. Das ist mehr als in den meisten anderen europäischen Ländern. Nur Zypern und Malta schneiden schlechter ab. Während die einen an der Belastungsgrenze schrammen und gerne weniger arbeiten möchten, befinden sich viele in unfreiwilliger Teilzeit oder suchen gar vergeblich nach Arbeit. Aktuell befindet sich Österreich in der schlimmsten Arbeitsmarktkrise der zweiten Republik. Im April befanden sich über 430.000 Menschen in Arbeitslosigkeit und noch einmal so viele in Kurzarbeit. In vielen Betrieben kam es zu Kündigungen, gleichzeitig verdichtete sich die Arbeit für viele der verbliebenen Beschäftigten während der Krise.

Sobald die gesundheitspolitische Krise im Griff ist, können auch wieder alle wirtschaftlichen Tätigkeiten aufgenommen werden. Doch die Situation am Arbeitsmarkt wird sich nicht so schnell verbessern. Im Mai prognostizierte das Wirtschaftsforschungsinstitut

Eine sinnvollere Verteilung von Arbeit lässt Arbeitslosigkeit reduzieren, steigert die Produktivität, und der Gesundheitszustand verbessert sich.



Simon Theurl
ist Mitarbeiter der Abteilung
Arbeitsmarkt der AK Wien



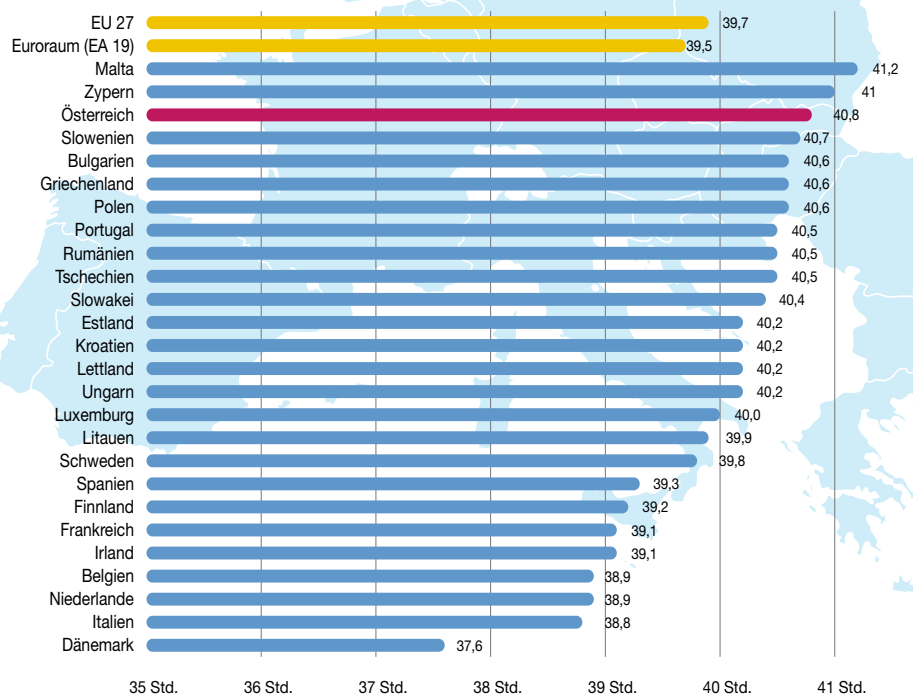
(WIFO) zwar eine kräftige wirtschaftliche Erholung. Dennoch rechnet das Forschungsinstitut damit, dass die Arbeitslosigkeit erst wieder im Jahr 2025 auf Vorkrisenniveau sinken wird.

Eine Herausforderung, aber auch eine große Chance für die nächsten Jahre besteht darin, Arbeit besser und gerecht zu verteilen. Im Kern geht es darum, die Arbeit auf mehr Köpfe zu verteilen, die (Normal-)Arbeitszeit zu reduzieren und dabei die Einkommen zu sichern. Deshalb fordern AK und Gewerkschaft eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Personal- und Lohnausgleich.

Geld für weniger arbeiten

Einen interessanten Ansatz gibt es bereits: die sogenannte „Solidaritätsprämie“. Das Fördermodell kombiniert arbeitsmarktpolitische Ziele mit Arbeitszeitverkürzung. Konkret sieht das so aus: MitarbeiterInnen

Im EU-Vergleich arbeiten Vollbeschäftigte nur in Zypern und in Malta mehr als in Österreich



Quelle: European Working Conditions Survey 2015



Kommentar

Arbeitszeitverkürzung – ein Faktencheck

Gerade in Zeiten wie diesen ist eine grundlegende Diskussion über eine nachhaltige Arbeitszeitverkürzung als Gebot der Stunde anzusehen und die Frage der Verteilung von Arbeit und damit Arbeitszeit zentraler Gradmesser. Allein 2020 blieben 30 Millionen Mehr- und Überstunden unvergütet (ca 17.500 Vollzeitjobs). Noch eindrucksvoller ist das Bild, wenn man die Gesamtzahl der geleisteten Mehr- und Überstunden in Höhe von rund 216 Millionen heranzieht (rein rechnerisch sind das mehr als 125.000 Vollzeitarbeitsplätze): Und das vor dem Hintergrund, dass rund 440.000 Menschen laut Arbeitskräfteerhebung 2020 ihre Arbeitszeit deutlich reduzieren wollen! Auch ein EU-Vergleich zeigt: Wir sind im traurigen Spitzenfeld zu finden. Mit 40,8 Stunden arbeiten Vollzeitbeschäftigte in Österreich am drittlängsten, lediglich überholt von Malta und Zypern. Übers Jahr gesehen wird in Deutschland mehr als eine Woche kürzer gearbeitet als in Österreich (in Dänemark sogar mehr als zwei Wochen weniger). Der Spielraum für eine Arbeitszeitverkürzung ist da, er muss nur genutzt werden.



Christian Dunst
ist Mitarbeiter der Abteilung
Sozialpolitik der AK Wien

in einem Unternehmen reduzieren ihre Arbeitszeit bis zu 50 Prozent, dafür wird eine zuvor arbeitslose Person eingestellt. Wer die Arbeitszeit reduziert, bekommt die Hälfte des Einkommens vom AMS ersetzt. Und zwar für einen Zeitraum von zwei bis zu drei Jahren. So werden beispielsweise für 80 Prozent Arbeit 90 Prozent Lohn gezahlt.

Die Solidaritätsprämie ermöglicht es schon jetzt, für alle die das wollen, Arbeitszeit zu verkürzen. Zuerst schließt der Betriebsrat oder die Belegschaft eine Vereinbarung mit dem Unternehmen. Dieses beantragt die Förderung dann beim AMS und stellt danach eine arbeitslose Person ein. Alle notwendigen Informationen finden sich im Internet mit

dem Suchbegriff „Solidaritätsprämie AMS“, oder direkt bei der entsprechenden AMS-Landesgeschäftsstelle.

Die Solidaritätsprämie ermöglicht es, neue Arbeitszeitmodelle zu erproben, die Zufriedenheit und Produktivität im Unternehmen zu steigern und Arbeitslosigkeit zu reduzieren. Natürlich gibt es auch viele, die gegen Arbeitszeitverkürzung argumentieren. Dabei handelt es sich meist um theoretische oder ideologisch aufgeladene Diskussionen. Die Solidaritätsprämie ermöglicht es hingegen, Arbeitszeitverkürzung als erfolgreiches Experiment fortzusetzen. Dabei gibt es nichts zu verlieren, denn im schlimmsten Fall kehrt man zu den alten Arbeitszeitregelungen zurück. □

Die Solidaritätsprämie in der Praxis

Die Solidaritätsprämie wird nun schon seit 20 Jahren erfolgreich eingesetzt. Eines der bekanntesten Beispiele ist die VOEST Alpine. In dem Industriebetrieb wurde die Solidaritätsprämie genutzt, um das alte Schichtarbeitsmodell umzustellen und die Arbeitszeit auf 34,5 Stunden pro Woche zu reduzieren. Das Modell erfreut sich seither großer Beliebtheit. 250 vormals arbeitslose Personen konnten eingestellt werden und in den allermeisten Fällen selbst über den Förderzeitraum hinaus behalten werden. Die Einkommensverluste blieben über den Förderzeitraum gering, da kollektivvertragliche Lohn erhöhungen in Freizeit umgewandelt wurden.

Die Solidaritätsprämie wird auch jenseits der



Foto: AMS, Fotostudio B&G

Großindustrie erfolgreich angewendet. Bereits vor 20 Jahren wurde in dem Wiener Dienstleistungsunternehmen „Vertretungsnetz“ eine Betriebsvereinbarung zur Nutzung des Fördermodells abgeschlossen. Seither wurde diese Art der Arbeitszeitverkürzung von etwa zehn Teams genutzt.

Ein konkretes Beispiel: drei MitarbeiterInnen entschieden sich, ihre

Arbeitszeit für zwei Jahre von 40 auf 30 Stunden zu reduzieren. Dafür wurde eine zuvor arbeitslose Person angestellt. Mit der Förderung bekommen die drei weiterhin 35 Wochenstunden bezahlt.

Informationen zur Solidaritätsprämie finden sich auf der Homepage des AMS oder direkt bei der AMS-Landesgeschäftsstelle des Bundeslandes, in dem die Förderung beantragt wird.



Kind und Job

Die Pandemie hat die ohnehin schwierige Situation von Eltern noch verschärft. Die AK fordert die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und hat einen Elternkalender entwickelt.

Von Matthias Falter

Frauen sind in der Pandemie besonders belastet, als Systemerhalterinnen oder in der Doppelbelastung von Homeoffice und Kinderbetreuung. Zusätzlich sind sie besonders von Arbeitslosigkeit betroffen. Die AK Wien hat deshalb in einer Studie die Situation der Vereinbarkeit von Beruf und Familie während der Corona-Pandemie beleuchten lassen.

Das Institut für Soziologie der Universität Wien untersuchte im Auftrag der AK Wien, wie Eltern ihre Arbeits- und Lebenssituation in Zeiten von Homeschooling, Social Distancing und Homeoffice erleben und wie sie damit umgehen. Im Zentrum standen dabei die berufliche Situation, die Vereinbarkeit

von Beruf und Care Arbeit sowie die Frage der Kinderbetreuung. „Eltern standen unter sehr hohem Flexibilitäts- und Anpassungsdruck – und zwar von allen Seiten, sei es vom Arbeitgeber, von der Schule, vom Kindergarten oder von der Politik“, sagt Studienautorin Ulrike Zartler. Hier mussten sie laut Zartler auch auf die Starrheit von anderen Institutionen in Bildungsbereich und Arbeitswelt reagieren.

Berufliche Auswirkungen

Die Corona-Pandemie hatte massive Auswirkungen auf die berufliche Situation. Eine besondere Belastung für Eltern waren die oft instabilen Arbeitszeiten, die die Organisation der Kinderbetreuung erschwerten.



Elternkalender

Was ist wann zu tun, wenn es um Schwangerschaft und die Babyzeit geht? Der neue Elternkalender der AK führt junge Eltern durch Schwangerschaft, Karenz und Elternteilzeit. Bei Registrierung zeigt der Elternkalender eine exakt auf das Kind angepasste Terminübersicht, damit man keine Fristen und Termine mehr versäumt.

<https://elternkalender.arbeiterkammer.at>



Matthias Falter
ist Mitarbeiter der Abteilung
Service und Information der
AK Wien



Kommentar

Corona-Pandemie – was sind die Lehren daraus?

Unsichere Arbeitsmarktsituation, Kurzarbeit, Angst vor dem Arbeitsplatzverlust, Homeoffice, massiver Arbeitsdruck in systemerhaltenden Berufen. Die Mehrzahl der Beschäftigten mussten flexibel auf permanente Veränderungen reagieren. Für Mütter und Väter, bei denen zusätzlich noch die Verantwortung für Kinder dazu kommt, sind die laufenden Änderungen besonders herausfordernd. Zusätzlich zum Beruf sind Kinderbetreuung, Homeschooling und die gestiegene Hausarbeit im Lockdown zu managen. Vor allem bei Frauen ist die unbezahlte Arbeit gestiegen, besonders groß der Druck bei AlleinerzieherInnen, die alles alleine schultern müssen.

Jetzt braucht es eine Entlastung der Familien. Dazu zählen ein Ausbau der Elementarbildung, Entlastung der Eltern von schulischen Aufgaben, familienfreundliche Arbeitszeiten mit finanzieller Unterstützung, wenn sich Eltern die Kindererziehung partnerschaftlich teilen. Dabei ist auf die spezifischen Bedarfe von Alleinerziehenden Rücksicht zu nehmen.



Ingrid Moritz ist Leiterin der Abteilung Frauen und Familie in der AK Wien.

Beschäftigte in systemrelevanten Berufen hatten Angst, dass sie durch eine Ansteckung am Arbeitsplatz ihre Familie gefährden. Alleinerziehende waren von den Schließungen von Bildungseinrichtungen am stärksten betroffen.

Die Vermischung von Beruf und Familienleben durch das Homeoffice wurde für viele Eltern zunehmend zur Belastung. Die Arbeit wurde dabei oft an Tagesrandzeiten oder auch auf das Wochenende verlagert. Außerdem mussten viele, vor allem Mütter, im Homeoffice an nicht adäquaten Arbeitsplätzen arbeiten. Kurzarbeit oder Arbeitslosigkeit verstärkten finanzielle Sorgen und Zukunftsängste.

Beruf, Care-Arbeit und Homeschooling

In der Krise wurde noch mehr und länger unbezahlte Arbeit geleistet. Vor allem Frauen mussten noch mehr leisten aufgrund von Kinderbetreuung, Homeschooling, Hausarbeit, Kochen. Die befragten Frauen fühlten sich mit dem Fortschreiten der Pandemie zunehmend alleine gelassen. Für Alleinerzieherinnen wurde es mit der Zeit immer schwieriger, Kinderbetreuung, Beruf und Haushalt zu vereinbaren.

Eltern mit Schulkindern versuchten, die Motivation ihrer Kinder während des Unterrichts zuhause zu fördern und mögliche Bildungsnachteile vermeiden. Dafür mussten sie oft den Familienalltag anpassen. Institutionelle Kinderbetreuung wurde am Anfang der Pandemie oft nur mit schlechtem Gewissen in Anspruch genommen, später aber verstärkt genutzt, weil es Entlastung für die Familie brachte. Das Fehlen von FreundInnen und SpielkameradInnen war für Kinder eine besondere Belastung, die die Eltern zu kompensieren versuchten.

Die Corona-Krise hat die Schwierigkeiten, Kind und Job zu vereinbaren, dras-

tisch verschärft. Außerdem sind vor allem Frauen von der prekären Situation am Arbeitsmarkt betroffen. „Wir dürfen daher nach dem Ende der Pandemie nicht einfach zurück zum Status quo. Eltern brauchen eine Entlastung. Und zwar eine Entlastung, die auch wirklich funktioniert“, sagt AK Präsidentin Renate Anderl.

Bei den Ausgaben für Kinderbildung liegt Österreich derzeit deutlich unter dem EU-Durchschnitt. Durch Investitionen im Umfang einer Milliarde Euro, wie sie die AK vorschlägt, würden 32.000 neue Betreuungsplätze entstehen und noch einmal doppelt so viele mit verbesserten Öffnungszeiten. Außerdem könnten dadurch ungefähr 27.000 Jobs geschaffen werden. Mit mehr Plätzen und verbesserten Öffnungszeiten können die Eltern, so AK-Präsidentin Renate Anderl, besser in den Arbeitsmarkt integriert werden. Mehr als 70 Prozent der Investitionen würden durch Steuern und Abgaben an die öffentliche Hand zurückfließen. Die AK fordert daher die Aufstockung der Mittel für Kinderbetreuung!

Väter und Unternehmen gefragt

Großen Handlungsbedarf gibt es in Österreich auch bei der Väterbeteiligung. In acht von zehn Partnerschaften geht nur die Frau in Karenz. Selbst 30 Jahre nach der Einführung nehmen Väter oft nur selten die Möglichkeit einer Karenz in Anspruch. Dabei hat gerade eine längere Väterkarenz den mit Abstand größten positiven Einfluss auf einen Wiedereinstieg der Mütter in den Job. Auf Väter wird in Unternehmen teilweise jedoch großer Druck ausgeübt, möglichst rasch wieder in den Job zurückzukehren. Die AK fordert daher, dass ArbeitgeberInnen mehr in die Pflicht genommen werden müssen, um die Väterbeteiligung an der Kinderbetreuung zu fördern.



Die Forderungen der AK

Investitionen in Kinderbildung

- eine Verbesserung der Betreuungsquote der Unter-3-Jährigen
- eine Ausweitung der Öffnungszeiten
- ein zweites kostenloses Kindergartenjahr für alle
- einen massiven Qualitätsschub durch zusätzliche Fachkräfte.



Von der Schwangerschaft bis zum Schuleintritt

Das Buch bietet einen vielfältigen Gesamtüberblick über die Rechte erwerbstätiger Mütter und Väter am Arbeitsplatz. Dabei liegt der Schwerpunkt auf den Themen Mutterschutz, Elternkarenz, Elternteilzeit und Kinderbetreuungsgeld für die Beschäftigten in der Privatwirtschaft. Den Autorinnen war es ein besonderes Anliegen, die Regelungen praxisnah und verständlich darzustellen.

Hermin Karout/Bianca Schrittwieser: Von der Schwangerschaft bis zum Schuleintritt, 2. Auflage, 2021, 240 Seiten, ISBN 978-3-99046-467-0, 29,90 Euro

Jetzt gewinnen:

Wir verlosen drei Exemplare des Buches. Einfach ein E-Mail mit dem Betreff „Betriebsratsarbeit“ und der Angabe des Namens und der Postadresse schicken an: ak-aktuell@akwien.at

Die GewinnerInnen werden per E-Mail verständigt. Einsendeschluss ist der 10. Juli 2021.



Wie BetriebsrätInnen unterstützen können

Von Gerlinde Hauer und Melanie Kocsan

- Bei allen Initiativen zur Verbesserung der Vereinbarkeit im Betrieb sowohl Frauen als auch Männer im Blick haben. So werden auch Männer als Väter im Betrieb sichtbar und Vereinbarkeit wird nicht allein als Frauenthema wahrgenommen.
- Kontakthalten mit Beschäftigten in Elternkarenz: Karenzfrühstück, Info über betriebliches Geschehen und Weiterbildungen, etc.
- Vereinbarkeit im Betriebsratsgremium zum Thema machen, z.B. Umfragen machen, um ein Stimmungsbild von den Beschäftigten dazu einzuholen, Vereinbarkeit und Homeoffice, Stärkung der Väterbeteiligung an Karenz und Elternteilzeit im Betrieb thematisieren; Möglichkeit der Errichtung eines Betriebskindergartens ausloten, Sommerferienaktionen, etc.
- Bessere Vereinbarkeit in Betriebsvereinbarungen unterstützen – einige Beispiele:
 - Anspruch auf Elternteilzeit kann in Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung geschaffen werden, damit kann auch für Beschäftigte in kleineren Betrieben der Zugang zur Elternteilzeit verbessert werden.
 - Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter meist ein Zeitproblem. Mittels Betriebsvereinbarung lässt sich Arbeitszeit flexibel gestalten. Auch Gleitzeit kann mittels Betriebsvereinbarung eingeführt werden.
 - Betriebsvereinbarungen zur Arbeit im Homeoffice nutzen um konkrete, auf den Betrieb zugeschnittene Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit festzulegen (z.B. Arbeitszeitregelung, um der Entgrenzung von Arbeitszeiten entgegenzuwirken, Benachteiligungsverbote für diejenigen, die aus dem Homeoffice arbeiten gegenüber jenen, die ausschließlich vor Ort beschäftigt sind).

Gerlinde Hauer und Melanie Kocsan sind Mitarbeiterinnen in der Abteilung Frauen und Familie in der AK Wien.

Algorithmen an die Macht?

Jeden Tag treffen Menschen Entscheidungen. Algorithmen sollen diese übernehmen und für Fairness sorgen: Eine Arbeitswelt neutral und ohne Vorurteile? Ob und wie das gelingen kann, ist umstritten.

Von Christina Weichselbaumer



Kurz und bündig

Der Digitalisierungsfonds Arbeit 4.0 der AK Wien fördert Projekte, die sich mit dem Einsatz von Künstlicher Intelligenz kritisch auseinandersetzen.



Christina Weichselbaumer ist Mitarbeiterin des Büros für digitale Agenden der AK Wien.

Es klingt eigentlich ganz einleuchtend: Tätigkeiten, bei denen Unmengen an Daten und Details verarbeitet werden, sollen von technischen Systemen erledigt werden. Entscheidungen unterliegen dann nicht mehr Personen, die individuelle Einschätzungen treffen. Das heißt, Bevorzugungen, Vorurteile oder schlicht und einfach die Tagesverfassung spielen bei der Bewertung von Menschen keine Rolle mehr. Informationen werden anonymisiert, strukturiert und auf Basis von Vergleichen verarbeitet, die folgenden Entscheidungen sind neutral und frei von Vorurteilen.

Bei der Auswahl in Bewerbungsprozessen oder im Personalmanagement etwa klingt das vielversprechend und kommt auch schon zur Anwendung. Das Heilsversprechen einer damit unfehlbaren und besseren Entscheidungsfindung ist aber zu einfach gedacht. „Auch ein Algorithmus wird von Menschen geschaffen und ist damit nicht frei von Vorurteilen. Bestehende und häufig auch diskri-

minierende Muster können sich so in technischen Anwendungen fortsetzen“, so Fridolin Herkommer vom Büro für digitale Agenden der AK Wien. Diskriminierungen oder Benachteiligungen spiegeln sich so in technischen Anwendungen wider und setzen sich fort. Ungelöst ist dabei auch, wieweit Menschen bei mittels Algorithmen getroffenen Entscheidungen trotzdem noch Mitsprache haben.

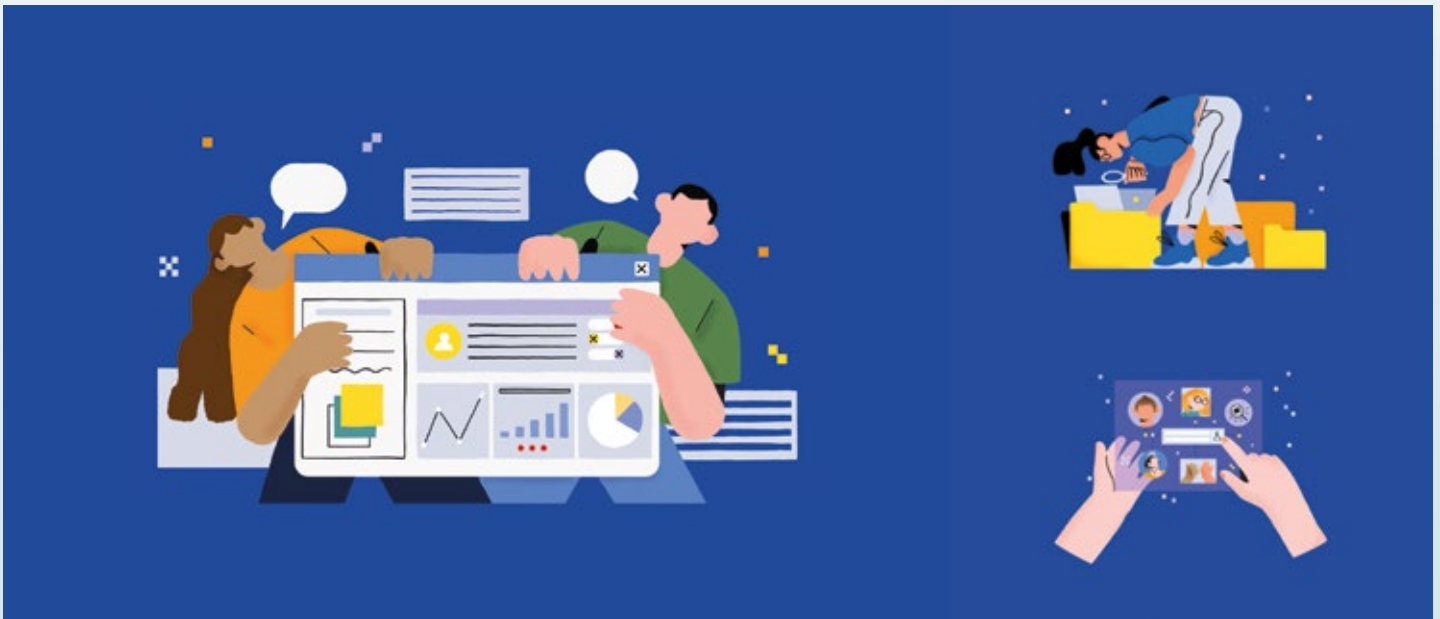
Jedenfalls braucht es für den Einsatz von Algorithmen klare Bedingungen und die Einbindung der Beschäftigten und ihrer Vertretungen. Für Betriebsräte stehen dabei neben Datenschutz die Rechte auf Information, Mitgestaltung und eine notwendige Zustimmung der Anwendung im Zentrum. Mit dem Digitalisierungsfonds Arbeit 4.0 der AK Wien werden derzeit Projekte gefördert, die sich mit diesen Herausforderungen auseinandersetzen. □

wien.arbeiterkammer.at/digifonds

Den digitalen Wandel gerecht gestalten!

Digifonds





#Digifonds Projekte: Algorithmen in der Arbeitswelt

Mit dem Digitalisierungsfonds Arbeit 4.0 fördert die AK Wien Projekte für einen gerechten Einsatz von Algorithmen in der Arbeitswelt. Drei Beispiele:

VERA – verantwortungsvoller Umgang mit Algorithmen

Verantwortlichkeit und Rechenschaft sind zentrale Themen beim Einsatz von algorithmischen Systemen. In diesem Projekt der FH St. Pölten wurde ein Leitfaden entwickelt, der dabei helfen soll, den Überblick zu bewahren. Damit können Kompetenzkonflikte und Verantwortungslücken frühzeitig erkannt werden.

Mit dem frei zugänglichen digitalen Tool VERA kann mit wenigen Klicks eine Ersteinschätzung dazu getroffen werden: Bis zu acht Personen oder Gruppen können angegeben werden, um das Zusammenspiel von Implementierung, Entwicklung, Anwendung oder Evaluierung und der damit zusammenhängenden Datenverarbeitung zu prüfen. Als Ergebnis werden mögliche Problemlagen und damit auch Lösungswege aufgelistet.

vera.arbeiterkammer.at

Dat DA – Datenbasierte Diskriminierung in der Arbeitswelt

Bei der Anwendung von Algorithmen in der Arbeitswelt braucht es eine Prüfung, um Diskriminierung vorzubeugen. Die WU Wien und die JKU Linz entwickeln Leitlinien auf Basis menschen- und unionsrechtlicher Regelungen. Diese sollen IT-EntwicklerInnen bei der Gestaltung automationsunterstützter Entscheidungsprozesse unterstützen. Ziel ist es, den Rechtsrahmen praktisch leicht anwendbar zu machen, sodass weder Entwicklung noch Einsatz von Algorithmen diskriminierend ausgestaltet sind.

www.tinyurl.com/DatenDiskr

DEBIAS – Recruiting ohne Vorurteile

Können Algorithmen helfen, Bewerbungsprozesse neutraler und gerechter zu gestalten? Die TU Wien entwickelte dafür das Tool DEBIAS (Digitally Eliminating Bias in Applicant Selection). Dabei wird ein Teil des Recruitings anonymisiert und strukturiert, das persönliche Gespräch bleibt aber trotzdem Teil des Auswahlprozesses.

In ersten Anwendungstests wurde DEBIAS sowohl von BewerberInnen als auch von Unternehmen positiv bewertet. Meist waren die Bewertungen der BewerberInnen per Tool und im Gespräch durchaus gleichwertig. Bei starken Unterschieden löste die Auseinandersetzung wertvolle Reflexion aus. DEBIAS wird derzeit vom Prototypen zu einem Pilot-System weiterentwickelt.

debias.cisvienna.com

EU-Mindestlohnrichtlinie

Chance für faire Löhne in der EU

Die Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der EU soll einen Beitrag zur fairen Bezahlung für ArbeitnehmerInnen in der EU leisten und sicherzustellen, dass ArbeitnehmerInnen nicht von Erwerbsarmut betroffen sind. Die Förderung von Kollektivverhandlungen spielt dabei eine zentrale Rolle.

Von Gloria Gruber



Kurz und bündig

Der Vorschlag der EU-Kommission zur Mindestlohnrichtlinie könnte Millionen von ArbeitnehmerInnen in den EU-Ländern deutliche finanzielle Verbesserungen bringen. Doch es muss noch nachgebessert werden.

Bereits bei ihrer Antrittsrede vor dem Europäischen Parlament im Sommer 2019 kündigte die EU-Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen an, ein Rechtsinstrument schaffen zu wollen, welches sicherstellt, dass alle ArbeitnehmerInnen in der EU einen gerechten Mindestlohn erhalten. Rund ein Jahr und zwei Konsultationsphasen später ist die EU-Kommission diesem Versprechen nachgekommen und hat Ende Oktober 2020 einen Richtlinien-vorschlag über angemessene Mindestlöhne in der EU veröffentlicht. Unterstützung für die Richtlinie gibt es vom Europäischen Parlament, vom Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und vom Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB).

Förderung von Kollektivverhandlungen

Im Richtlinien-vorschlag ist klar festgeschrieben, dass Mitgliedsstaaten mit kollektivvertraglich festgelegten Mindestlöhnen – wie es in Österreich der Fall ist – nicht zur Einführung von gesetzlichen Mindestlöhnen verpflichtet werden können. Die bestehenden Kollektivvertragssysteme und die Autonomie der Sozialpartner bleiben unberührt. Die EU-Kommission sieht Kollektivverhandlungen sogar als das beste Instrument an, um faire Löhne für ArbeitnehmerInnen durchzusetzen. Aus die-

sem Grund beinhaltet der Richtlinien-vorschlag eine Aufforderung an jene Mitgliedsstaaten, die eine Kollektivvertragsabdeckung von weniger als 70 Prozent haben, einen Aktionsplan zur Förderung von Kollektivverträgen vorzulegen. Österreich dient hier als Vorbild und ist mit einer Kollektivvertragsabdeckung von rund 98 Prozent der Spitzenreiter in der Europäischen Union. Andere Mitgliedsstaaten haben hier deutlichen Aufholbedarf: So liegt die Kollektivvertragsabdeckung in Deutschland bei 56 Prozent, in Litauen sogar bei nur 7 Prozent.

Gutachten bestätigt die Zuständigkeit der EU-Kommission

Bedenken gibt es insbesondere zur Frage der Zuständigkeit und ob die EU-Kommission überhaupt dazu befugt ist, eine Höhe des Arbeitsentgelts festzulegen. Die Festsetzung eines Lohnniveaus fällt nämlich unter die ausschließliche Zuständigkeit der Mitgliedsstaaten. Da der Richtlinien-vorschlag der EU-Kommission aber keine echte EU-Mindest-



Mit rund 98 Prozent Kollektivvertragsabdeckung ist Österreich der Spitzenreiter in der Europäischen Union.



Gerechter Lohn für alle: Der Europäische Gewerkschaftsbund kritisiert, dass im Vorschlag der EU ein unterer Grenzwert für den gesetzlichen Mindestlöhne fehlt. Das wäre jedoch notwendig, damit ArbeitnehmerInnen nicht unter der Armutsgefährdungsgrenze leben und arbeiten müssen.

loohnhöhe festlegt – das heißt keine exakte Lohnhöhe nennt, sondern nur einen geregelten Rahmen für angemessene Löhne vorsieht – ist die EU-Kommission einem Gutachten des Juristischen Dienst des Rates zufolge zuständig. Als Beispiel für eine angemessene Höhe für einen Mindestlohn nennt die Kommission 50 Prozent des Durchschnittslohns bzw. 60 Prozent des Medianlohns des jeweiligen Mitgliedstaats. Der Richtlinienvorschlag sieht somit auch keinen einheitlichen Mindestlohn für alle EU-Mitgliedstaaten vor.

Wichtige Initiative mit Optimierungspotenzial

Obwohl der Richtlinienvorschlag grundsätzlich positiv zu bewerten ist, gibt es Verbesserungspotenzial. So kritisiert der Europäische Gewerkschaftsbund, dass im Vorschlag ein exakter Grenzwert fehlt, unter den die gesetzlichen Mindestlöhne nicht fallen dürfen. Dieser Grenzwert wäre jedoch notwendig, um sicherzustellen, dass ArbeitnehmerInnen nicht weiterhin unter der Armutsgefährdungsgrenze leben und arbeiten. Der Richtlinienvorschlag sieht zudem vor, dass bestimmte Berufsgruppen – wie Hausangestellte und junge ArbeitnehmerInnen – vom gesetzlichen Mindestlohn ausgeschlossen werden können.

Diese Berufsgruppen sind jedoch vielfach von prekären Arbeitsbedingungen und Armut betroffen und würden von einer Mindestlohnrichtlinie somit am stärksten profitieren. Aus Sicht des EGB muss im Richtlinienvorschlag zudem festgehalten werden, dass das Recht, Kollektivverhandlungen zu führen, den Gewerkschaften vorbehalten ist und nicht ArbeitnehmerInnenorganisationen. Die Aktionspläne der Mitgliedstaaten sollen zudem auch Maßnahmen gegen die Zerschlagung von Gewerkschaften enthalten.

Der Vorschlag wird derzeit sowohl im Europäischen Parlament als auch im Europäischen Rat besprochen. EU-Sozialkommissar Nicolas Schmit ist zuversichtlich, dass es bis zum Sommer eine Einigung gibt. Nach der Annahme der Richtlinie muss sie innerhalb von zwei Jahren in nationales Recht umgesetzt werden.

Die EU-Mindestlohnrichtlinie würde für Millionen ArbeitnehmerInnen in EU-Ländern deutliche Verbesserungen bringen. Sie ist zudem auch eine wichtige Initiative im Kampf gegen Lohn- und Sozialdumping und eine Chance, das Lohngefälle zwischen den EU-Mitgliedstaaten zu verkleinern. □



Gloria Gruber
ist Mitarbeiterin der Abteilung
Sozialpolitik der AK Wien

Gewinnausschüttung trotz Coronakrise

Der AK-Dividendenreport 2021

Im Jahr 2021 wird es wieder viel Geld regnen. Zumindest für all jene, die Aktien der großen Konzerne an der Wiener Börse besitzen. Mitten in der Corona-Krise Geld an AnlegerInnen auszuschütten, ist wirtschaftlich kurzfristig. Im AK-Dividendenreport finden wir die Details.

Von Oliver Pillar



Kurz und bündig

Im Jahr 2021 können sich die AnlegerInnen der meisten Großkonzerne wieder auf satte Dividenden freuen. Bemerkenswert dabei ist, dass trotz sinkender Gewinne, mehr Geld an die AktionärInnen ausbezahlt wird.



Oliver Pillar ist Mitarbeiter des Bereichs Information der AK Wien

Eine Dividende ist der ausbezahlte Anteil am erwirtschafteten Gewinn eines Unternehmens für jede gehaltene Aktie. Die Entscheidung, wie hoch die Dividende ausfällt, bestimmt die Hauptversammlung der AktionärInnen. Somit wird ein Teil des Unternehmensgewinns an die AktienbesitzerInnen ausgezahlt, der andere Teil wieder in das Unternehmen gesteckt. Diese Reinvestitionen bedeuten etwa den Ankauf neuer Maschinen, die Beschäftigung neuer MitarbeiterInnen oder das Rückzahlen laufender Kredite.

Vergangenes Jahr kam es zu einer vergleichsweise niedrigen Dividendenauszahlung. Die wirtschaftliche Zukunft war infolge der weltweiten Corona-Pandemie nicht abzuschätzen. Nach Vorgaben der Europäischen Zentralbank und Appellen von NGOs wie der AK und dem ÖGB beschränkten Österreichs Großkonzerne ihre Dividenden bzw. zahlten im Jahr 2020 gar keine aus. Insgesamt beliefen sich die Auszahlungen der börsennotierten Unternehmen auf 1,6 Milliarden Euro.

Im Jahr 2021 können sich die AnlegerInnen der meisten Großkonzerne wieder auf satte Dividenden freuen. Das voraussichtliche Gesamtvolumen wird mit Ende des Jahres

3,2 Milliarden Euro betragen. Das bedeutet einerseits eine Verdoppelung zum Vorjahr, andererseits eine deutliche Steigerung im Vergleich zu den letzten Jahren. Alleine die drei börsennotierten Banken planen für das heurige Jahr bis zu 1,6 Milliarden Euro an ihre AktionärInnen auszuzahlen.

Geldregen

Unter den Top 6 Konzernen befinden sich die beiden Energiekonzerne OMV und Verbund, drei Kreditinstitute – BAWAG Group, Erste Group Bank und Raiffeisen Bank International – sowie die Österreichische Post. Bemerkenswert ist, dass trotz sinkender Gewinne, mehr Geld an die AktionärInnen ausbezahlt wird. Lediglich der Verbund konnte im Jahr 2020 einen Gewinnzuwachs verzeichnen. Die Österreichische Post nimmt hier eine Sonderstellung ein: Zwar gingen sowohl die Gewinne als auch die Dividendenzahlungen zurück, allerdings schüttet der Konzern na-

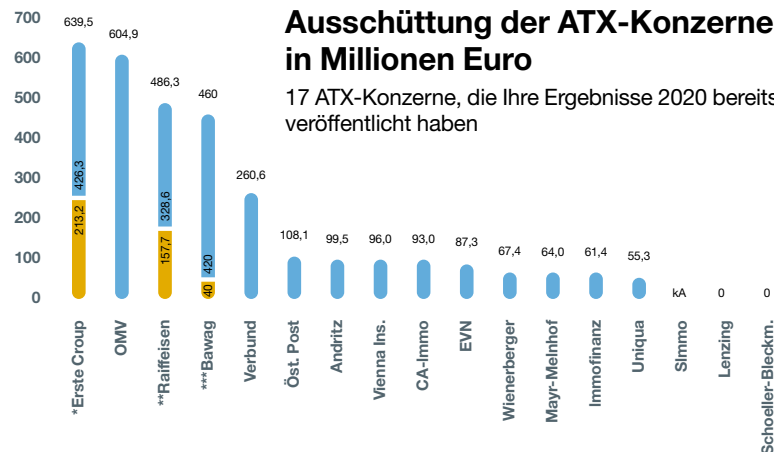
Alleine die drei börsennotierten österreichischen Banken planen für das heurige Jahr bis zu 1,6 Milliarden Euro an ihre AktionärInnen auszuzahlen.



* Erste Group behält sich vor, neben einer regulären Dividende von 213,2 Mio. Euro im 4. Quartal weitere 426,3 Mio. Euro auszuschütten. Mit in Summe 639,5 Mio. Euro würde sie dadurch Platz 1 im Dividendenranking belegen.

**RBI AG behält sich vor, zusätzlich zur regulären Dividende von 157,7 Mio. Euro weitere bis zu 328,6 Mio. Euro im 4. Quartal auszuschütten. In Summe könnten dadurch 486,3 Mio. Euro zur Auszahlung gelangen, was Platz 3 im Dividendenranking bedeuten würde.

*** Nach einer ersten Auszahlung von 40 Mio. Euro hat die Bawag angekündigt im 4. Quartal die restlichen 420 Mio. Euro auszubezahlen.



hezu den gesamten Gewinn (91,4 Prozent) an seine AnteilseignerInnen aus. Im Bankensektor forderte die Europäische Zentralbank die Kreditinstitute auf bis zum Herbst ihre Dividendenausgabe zu limitieren. Die drei Großbanken beschränken daher zwar ihre Auszahlungen noch bis zum vierten Quartal 2021, planen jedoch für den Herbst eine „Zusatzdividende“ auszuschütten.

Rekordauszahlungen mitten in der Pandemie

Gerade weil die wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Krise noch nicht gänzlich abzuschätzen sind, sollten die Gewinnausschüttungen so gering wie möglich ausfallen. „Ökonomisch sinnvoll wäre es, erwirtschaftete Gewinne in Beschäftigte und Sachanlagen zu investieren, um für die Zukunft gerüstet zu sein und die Liquidität zu erhalten“, sagt AK Präsidentin Renate Anderl.

Gerade im Bankensektor könnten in den nächsten Jahren mögliche Firmenpleiten zu

Kreditausfällen führen. Daher wirken die hohen Dividendenausschüttungen eher unverständlich. Markus Oberrauter, Autor des Dividendenreports und Betriebswirt in der AK Wien, bringt es auf den Punkt: „Angesichts möglicher nicht einbringlicher Kredite, verursacht durch die Folgen der Coronakrise, wäre es wirtschaftlich sinnvoller, das Geld in den Banken zu halten.“ Damit könnte die Stabilität des österreichischen Finanzmarktes gewährleistet werden.

Zu hinterfragen ist außerdem die fast gänzliche Gewinnausschüttung bei der Österreichischen Post. In einer Zeit der Pandemie, wo viele Bereiche des gesellschaftlichen Lebens stillstanden, lief die Paketzustellung auf Hochtouren. Damit verbunden erreichten uns Berichte über die schlechten Arbeitsbedingungen dieser Branche. Anstatt die AktionärInnen mit Dividenden zu beglücken, sollte eher in die Infrastruktur der Post und die MitarbeiterInnen investiert werden.



AK Dividendenreport 2021
www.tinyurl.com/divi2021

AK-Parlament: Jetzt investieren!

Wien und Österreich aus der Corona-Krise rausinvestieren – das forderten die Abgeordneten des AK Wien Parlaments bei der Vollversammlung. Kritik ertete die Bundesregierung, deren Plan bislang aus Überschriften besteht.

Von Martina Fassler

„Die Corona-Krise hat uns bei unseren Bemühungen, die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen, zurückgeworfen“, gab Bürgermeister Ludwig als Gastredner bei der AK-Vollversammlung am 5. Mai unumwunden zu. Arbeit Suchende über 50 und Junge, die erstmals auf den Arbeitsmarkt kommen, hätten es in der aktuellen Situation besonders schwer. Kleine und mittlere Unternehmen, die jetzt Lehrlinge ausbilden, bekommen deshalb einen Bonus. Durch Ausbildungsverbünde, das Aufstocken der Lehrplätze bei der Stadt Wien und mehr Plätze in der überbetrieblichen Ausbildung soll möglichst vielen jungen Menschen der Berufseinstieg trotz Corona ermöglicht werden. Arbeit Suchende, die eine Ausbildung im Bereich der Pflege starten, erhalten in Wien zusätzlich zum Arbeitslosengeld 400 Euro monatlich. Ein Konjunkturpaket in Höhe von 600 Millionen Euro soll die Wiener Wirtschaft ankurbeln. Ludwig bekräftigte auch weiterhin die Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern zu suchen und verriet zwischendurch: „Ich war auch einmal Betriebsrat.“



**AK Tätigkeitsbericht
2020**

[www.tinyurl.com/
Bericht2020](http://www.tinyurl.com/Bericht2020)



Martina Fassler ist
Mitarbeiterin des Bereichs
Information der AK Wien

Überschriften sind zu wenig

Kritik gab es in der Vollversammlung am Kurs der Bundesregierung. Eine bundesweite Pflegestiftung gibt es nicht, der Arbeitsminister lehnt eine Anhebung des Arbeitslosengeldes ab, die Zusammenarbeit mit den ArbeitnehmerInnenorganisationen passiert nur punktuell.

„Die Regierung kündigt einen Comeback-Plan an, der nur aus Überschriften besteht. Sie schickt einen Aufbauplan nach Brüssel, den niemand kennt und der ohne das Zutun der Sozialpartner entstanden ist“, übte AK-Präsidentin Renate Anderl heftige Kritik. Alle anwesenden Fraktionen sprachen sich gegen den aktuellen



Foto: Lisa Specht

Von Renate Anderl weiß man es, Michael Ludwig erzählte es im AK-Parlament: „Ich war auch einmal Betriebsrat.“

Gesetzesentwurf aus, mit dem das Kumulationsprinzip und die Mindeststrafen bei Lohn- und Sozialdumping abgeschafft werden sollen. In einem gemeinsamen dringlichen Antrag forderten die KammerrätInnen einstimmig abschreckende Strafen und wirksame Kontrollen gegen Lohn- und Sozialdumping.

Weiter mit Frau an der Spitze

Zwölf Fraktionen sind seit der AK Wahl 2019 im AK-Parlament vertreten. Bei der viertgrößten Fraktion, den Alternativen, Grünen und Unabhängigen GewerkschafterInnen (AUGE-UG) erfolgte ein Wechsel an der Fraktionsspitze. Klaudia Paiha, seit 2000 an der Spitze der Fraktion, übergab den Vorsitz an Karin Stanger. Sie habe die Tätigkeit als Kammerrätin „stets als sinnvolle Arbeit empfunden“. Denn es sei am wichtigsten, sich für die am stärksten Benachteiligten einzusetzen, so Paiha. Auch der Rechnungsabschluss der AK Wien für 2020 stand auf der Tagesordnung. Mehr darüber, was die AK Wien mit den vorhandenen Einnahmen für ihre Mitglieder geleistet hat, gibt es im aktuellen Tätigkeitsbericht. □

Seminare und Webinare des VÖGB und der AK im Herbst



Der ÖGB als Krisenmanager

Die Coronakrise ist nicht die erste Krise, die Sozialpartner, Regierung und Menschen in Österreich vor Herausforderungen stellt, aber sicher die größte seit dem Jahr 1945. Eine Konstante bei der Bekämpfung der Krisen war und ist immer: der ÖGB und die Gewerkschaften.

[ONLINE](#)

Wann: 14.9.2021, 09:30-12:00 Uhr

#Weiter

Das Arbeitsmarktservice und seine Herausforderungen

Erfahren Sie direkt von Vorstandsvorsitzenden Herbert Buchinger und Zentralbetriebsratsvorsitzenden Heinz Rammel mehr über Herausforderungen am Arbeitsmarkt. Sollte es die Corona-Situation zulassen, ist auch ein Besuch in einer Regionalstelle möglich.

Wann und Wo: 24.09.2021, 09:00-16:00 Uhr
– AMS 1200 Wien

Remote Leadership

Mensch bleiben beim Führen auf Distanz?

Welche team- und führungsbezogenen Methoden können Arbeitnehmervertre-

terInnen entwickeln und anwenden, um dem menschlichen Faktor in der digitalen Homeoffice-Welt wieder mehr Raum zu verschaffen?

[ONLINE](#)

Wann: 06.10.2021 9:30 bis 17:00 Uhr

Aufleben statt Ausbrennen

Wie wandle ich Stress in Freude um?

Dieses Online Training unterstützt dabei, Ansätze zur Bewältigung von Stress im persönlichen und beruflichen Umfeld kennenzulernen und anzuwenden.

[ONLINE](#)

Wann: 11.10.2021, 9:30 bis 15:30 Uhr

Irgendwie-irgendwo-irgendwann Homeoffice, Desksharing und Co

Das Seminar soll rechtliche und theoretische Grundlagen liefern und BetriebsrätInnen praktisches Handwerkszeug mitgeben, um bei der Einführung oder Weiterentwicklung von flexiblen Arbeitsformen im eigenen Betrieb gute Vereinbarungen im Sinne der ArbeitnehmerInnen treffen zu können.

Wann und Wo: 21.10.2021, 09:00-17:00 Uhr
– Bildungszentrum der AK Wien

Effizient Gedanken, Notizen und Wissen sammeln und mit Web-Tools nutzen

Mit wenigen Klicks zur digitalen Wissenssammlung

Inhalt des Online-Workshops ist das schnelle Finden mit Suchmaschinen, das Zusammenstellen und Organisieren einer persönlichen Wissenssammlung mit nur wenigen Klicks bis zur Online-Zusammenarbeit an Inhalten durch verfügbare Web-Tools.

[ONLINE](#)

Wann: 09.11.2021 9:30 bis 15:30 Uhr

Design- und Gestaltungstipps – durch Visualisierungen

Botschaften MERKwürdig zum Leben erwecken.

Papier & Stift – mehr braucht es in der Regel nicht, um Botschaften nachhaltig Ausdruck zu verleihen. Mit einigen Tipps und Tricks, wichtigen Informationen zum Thema Gestaltung und Visualisierung und viel Raum für Übung kann man Botschaften MERKwürdig zum Leben erwecken!

Wann und Wo: 12.11.2021 09:00-17:00 Uhr
– Bildungszentrum der AK Wien

Alles flexibel

Der freie Dienstvertrag und Co aus gewerkschaftlicher Sicht

Der freie Dienstvertrag bringt auf dem Papier viele Vorteile. Was auf den ersten Blick vielleicht verlockend wirkt, erweist sich in Realität als Gefahr. Betriebsräte werden ausgehebelt, Kollektivverträge umgangen und Gesetze, die zum Schutz der ArbeitnehmerInnen erkämpft wurden gelten nicht mehr. Wie kann gegengesteuert werden und welche Maßnahmen braucht es?

[ONLINE](#)

Wann: 26.11.2021 9:30 bis 15:30 Uhr

Details zu den einzelnen Seminaren, Anmeldung und Infos unter:
www.voegb.at/wien

Österreichische Post AG
MZ 02Z034663 M
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien

IMPRESSUM

Herausgeberin & Medieninhaberin: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Redaktion: Abteilung Service und Information

Internet: <http://wien.arbeiterkammer.at>

E-Mail: ak-aktuell@akwien.at **Verlags- und Herstellungsort:** Wien

CvD und Grafik: Jakob Fielhauer | www.fielhauer.at

Offenlegung gemäß Mediengesetz § 25:

siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum

Datenschutzerklärung: wien.arbeiterkammer.at/datenschutz

Diese Zeitschrift wird auch an die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Personalvertretungsorgane im Bereich der Stadt Wien, des Wiener Krankenanstaltenverbundes und der Wiener Stadtwerke im Auftrag des Zentralausschusses der Personalvertretung der Bediensteten der Gemeinde Wien verschickt.

Wir bringen den Sommer zu dir



Entdecke mit der Arbeiterkammer die Potentiale von Baulücken, Straßen, Parks und Plätzen. Hol dir den öffentlichen Raum zurück!

wien.arbeiterkammer.at/summerinthecity

GERECHTIGKEIT #FÜRDICH

