

TOP 3.6.1
Arbeitsmarktdaten Oktober 2018

TOP 3.6.2
Jugendliche ohne betriebliche Ausbildungsplätze
Oktober 2018

TOP 3.6.3
Personalisierte Arbeitsmarktbetreuung / Segmentierung
der AMS-KundInnen auf Basis eines Algorithmus

TOP 3.6.4
EuGH Urteil zur Sicherheitsleistung iZm dem Lohn- und
Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz

TOP 3.6.5
Neue Lehrberufe im IT Bereich

TOP 3.6.6
Studie: „So leben wir heute...
Wiener Industriearbeiterinnen berichten über ihr Leben.
Auf den Spuren Käthe Leichters“

TOP 3.6.7
Veranstaltungen

TOP 3.6.8
AMS-Förderbudget – Warum die AN-VertreterInnen im AMS
Verwaltungsrat der Verteilung des AMS-Förderbudgets
2019 zugestimmt haben

TOP 3.6.9
Aktueller Bericht

Arbeitslose nach Bundesländern

Datum: 10/2018 Region: Österreich

Bestand arbeitsloser Personen zum Stichtag

	Frauen			Männer			Gesamt		
	Bestand	Veränderung zum VJ absolut	Veränderung zum VJ in %	Bestand	Veränderung zum VJ absolut	Veränderung zum VJ in %	Bestand	Veränderung zum VJ absolut	Veränderung zum VJ in %
Bgld	3.731	-183	-4,7%	3.587	-456	-11,3%	7.318	-639	-8,0%
Ktn	10.580	-697	-6,2%	9.669	-1.198	-11,0%	20.249	-1.895	-8,6%
NÖ	22.492	-1.073	-4,6%	24.382	-3.210	-11,6%	46.874	-4.283	-8,4%
OÖ	15.111	-943	-5,9%	15.769	-2.481	-13,6%	30.880	-3.424	-10,0%
Sbg	7.898	118	1,5%	7.136	-344	-4,6%	15.034	-226	-1,5%
Stmk	14.898	-1.266	-7,8%	16.150	-1.712	-9,6%	31.048	-2.978	-8,8%
Tirol	12.159	-992	-7,5%	9.387	-1.050	-10,1%	21.546	-2.042	-8,7%
Vbg	5.051	81	1,6%	5.128	-300	-5,5%	10.179	-219	-2,1%
Wien	49.997	-195	-0,4%	63.111	-3.585	-5,4%	113.108	-3.780	-3,2%
Österreich	141.917	-5.150	-3,5%	154.319	-14.336	-8,5%	296.236	-19.486	-6,2%

Personen in Schulung nach Bundesländern

Datum: 10/2018 Region: Österreich
Bestand in Schulung befindlicher Personen zum Stichtag

	Frauen			Männer			Gesamt		
	Bestand	Veränderung zum VJ absolut	Veränderung zum VJ in %	Bestand	Veränderung zum VJ absolut	Veränderung zum VJ in %	Bestand	Veränderung zum VJ absolut	Veränderung zum VJ in %
Bgld	1.077	7	0,7%	930	-12	-1,3%	2.007	-5	-0,2%
Ktn	1.901	-142	-7,0%	1.359	-234	-14,7%	3.260	-376	-10,3%
NÖ	5.618	-225	-3,9%	4.357	-440	-9,2%	9.975	-665	-6,2%
OÖ	5.624	-210	-3,6%	4.290	-670	-13,5%	9.914	-880	-8,2%
Sbg	1.458	-41	-2,7%	1.206	-38	-3,1%	2.664	-79	-2,9%
Stmk	4.590	-116	-2,5%	3.607	-658	-15,4%	8.197	-774	-8,6%
Tirol	1.179	-421	-26,3%	1.099	-235	-17,6%	2.278	-656	-22,4%
Vbg	1.249	-77	-5,8%	1.093	-123	-10,1%	2.342	-200	-7,9%
Wien	13.688	-1.635	-10,7%	14.992	-2.720	-15,4%	28.680	-4.355	-13,2%
Österreich	36.384	-2.860	-7,3%	32.933	-5.130	-13,5%	69.317	-7.990	-10,3%

**Jugendliche ohne betriebliche Ausbildungsplätze
Vergleich Oktober 2017 mit Oktober 2018**

Bundesländer	verl. Lehrzeit, TQL	§ 30 BAG	§ 30b BAG	ÜBA insgesamt (IBA u BAG)	Jugendliche in anderen Schulungen (15 – unter 19 jährige)	Lehrstellen-suchende für sofort	Lehrstellen-suchende für sofort insgesamt	Offene Lehrstellen für sofort
Burgenland 31.10.2017	74	0	295	369	245	111	356	98
Burgenland 31.10.2018	95	0	302	397	244	126	370	99
Veränderung	21	0	7	28	-1	15	14	1
Veränderung %	28,4%		2,4%	7,6%	-0,4%	13,5%	3,9%	1,0%
Kärnten 31.10.2017	0	0	228	228	590	422	1.012	431
Kärnten 31.10.2018	0	0	267	267	489	361	850	430
Veränderung	0	0	39	39	-101	-61	-162	-1
Veränderung %	0,0%		17,1%	17,1%	-17,1%	-14,5%	-16,0%	-0,2%
Niederösterr 31.10.2017	218	0	894	1.112	1.372	1.263	2.635	592
Niederösterr 31.10.2018	282	0	867	1.149	1.159	1.226	2.385	771
Veränderung	64	0	-27	37	-213	-37	-250	179
Veränderung %	29,4%	0,0%	-3,0%	3,3%	-15,5%	-2,9%	-9,5%	30,2%
Oberösterr. 31.10.2017	523	0	477	1.000	1.322	531	1.853	1.074
Oberösterr. 31.10.2018	619	0	406	1.025	1.264	528	1.792	1.769
Veränderung	96	0	-71	25	-58	-3	-61	695
Veränderung %	18,4%	0,0%	-14,9%	2,5%	-4,4%	-0,6%	-3,3%	64,7%
Salzburg 31.10.2017	45	0	36	81	427	342	769	827
Salzburg 31.10.2018	58	0	52	110	434	368	802	872
Veränderung	13	0	16	29	7	26	33	45
Veränderung %	100,0%	0,0%	44,4%	35,8%	1,6%	7,6%	4,3%	5,4%
Steiermark 31.10.2017	206	0	668	874	1.061	945	2.006	653
Steiermark 31.10.2018	323	0	588	911	794	830	1.624	870
Veränderung	117	0	-80	37	-267	-115	-382	217
Veränderung %	56,8%	0,0%	-12,0%	4,2%	-25,2%	-12,2%	-19,0%	33,2%
Tirol 31.10.2017	61	0	55	116	477	298	775	929
Tirol 31.10.2018	61	0	54	115	401	282	683	961
Veränderung	0	0	-1	-1	-76	-16	-92	32
Veränderung %	0,0%	0,0%	-1,8%	-0,9%	-15,9%	-5,4%	-11,9%	3,4%
Vorarlberg 31.10.2017	0	0	220	220	425	260	685	421
Vorarlberg 31.10.2018	0	0	192	192	336	266	602	424
Veränderung	0	0	-28	-28	-89	6	-83	3
Veränderung %	0,0%	0,0%	-12,7%	-12,7%	-20,9%	2,3%	-12,1%	0,7%
Wien 31.10.2017	987	0	2.681	3.668	2.896	2.622	5.518	404
Wien 31.10.2018	1.029	0	2.617	3.646	2.682	2.886	5.568	403
Veränderung	42	0	-64	-22	-214	264	50	-1
Veränderung %	4,3%	0,0%	-2,4%	-0,6%	-7,4%	10,1%	0,9%	-0,2%
Österreich 31.10.2017	2.114	0	5.554	7.668	8.815	6.794	15.609	5.429
Österreich 31.10.2018	2.467	0	5.345	7.812	7.803	6.873	14.676	6.599
Veränderung	353	0	-209	144	-1.012	79	-933	1170
Veränderung %	16,7%	0,0%	-3,8%	1,9%	-11,5%	1,2%	-6,0%	21,6%

TOP 3.6.3 Personalisierte Arbeitsmarktbetreuung / Segmentierung der AMS-KundInnen auf Basis eines Algorithmus

Die Ausgangslage

Schon 2015 startete das AMS ein strategisches Vorhaben, auf Basis der Entwicklung eines statistischen Modells zur Prognose der „individuellen Arbeitsmarktintegrationschancen“ von vorgemerkten arbeitssuchenden Personen zum Zeitpunkt des Beginns der Arbeitslosigkeit, eine „Kategorisierung“ in unterschiedliche KundInnengruppen vorzunehmen. Das Ziel war Dienstleistungen und Ressourcen entsprechend effizienter einsetzen zu können. Im Jahr 2016 konnte die ArbeitnehmerInnen-Kurie mit Unterstützung des damaligen Bundesminister Stöger das Vorhaben stoppen, da es unsererseits gegenüber des Profiling einige Bedenken gab, vor allem hinsichtlich der Auswirkungen auf die KundInnen und ob es dann noch qualitativ hochwertige Angebote für KundInnen mit niedrigen Integrationschancen geben würde.

Bundesministerin Hartinger-Klein hat das Projekt unter dem Titel „personalisierte Arbeitsmarktbetreuung“ nun wiedereingeführt. Im Juni 2018 hat der Verwaltungsrat zur Kenntnis genommen (es gab hier aber keinen Beschluss), dass mit 16. November 2018 der AM-Integrationschancen-Deskriptor in der EDV eingespielt wird, ohne dass dies aber (noch) Auswirkungen auf Förder- und Beratungsentscheidungen haben wird.

Das neue System: die personalisierte Arbeitsmarktbetreuung

Das AMS Österreich plant, ab 2020 seine Arbeitsmarktförderung auf Basis einer datengestützten Einschätzung von (Re)integrationschancen („Segmentierung“) in den Arbeitsmarkt neu auszurichten.

Der Algorithmus zur Berechnung der Arbeitsmarktintegrationschancen wurde von Synthesis in Kooperation mit dem AMS entwickelt und fußt einerseits auf persönlichen Merkmalen der KundInnen – wie dem Alter, dem Geschlecht, ob gesundheitliche Beeinträchtigungen vorliegen und der bisherigen Erwerbsintegration – und bezieht andererseits auch regionale Arbeitsmarktbedingungen in die Berechnung mit ein. Ergebnis ist also eine berechnete (mit einer 80 %igen Trefferquote) individuelle Arbeitsmarktintegrationschance.

Welche Gruppen sollen gebildet werden?

- **ServicekundInnen: Arbeitslose mit hohen Arbeitsmarktchancen**, dh mindestens 66 %ige Wahrscheinlichkeit in den nächsten sieben Monaten, drei Monate in (ungeförderter Beschäftigung) zu sein; Plus alle KundInnen mit Einstellzusage, keine Personen unter 18 Jahre.

Für diese Gruppe soll es im Wesentlichen nur mehr Existenzsicherung, Vermittlungsunterstützung und einige Förderungen (Entfernungsbeihilfe, Förderung von individuellen Ausbildungen) geben.

Ziel ist rasche Arbeitsaufnahme.

- **BetreuungskundInnen: Arbeitslose mit niedrigen Arbeitsmarktchancen**, dh eine weniger als 25%ige Wahrscheinlichkeit, in den nächsten 24 Monaten zumindest 6 Monate in (ungeförderter) Beschäftigung zu sein. Keine Personen unter 25 Jahre.

Für diese Gruppe soll es Existenzsicherung und Vermittlungsunterstützung und Betreuung in zugekauften Beratungs- und Betreuungseinrichtungen zur persönlichen Stabilisierung (zB Selbsthilfegruppen, frei gewähltes case-management), Eingliederungsbeihilfen und Arbeitstraining in sozialökonomischen Betrieben geben (keine Qualifizierungsangebote mehr!).

Ziel ist persönliche Stabilisierung.

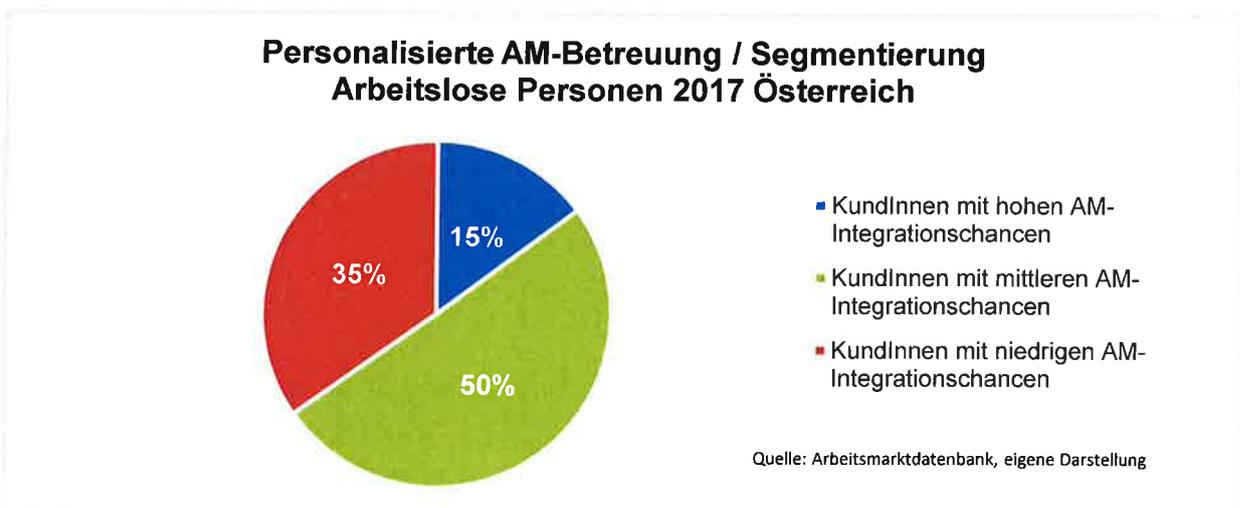
- **BeratungskundInnen: alle anderen Arbeitssuchenden mit mittleren Chancen**, alle Jugendlichen bis zum 25. Lebensjahr (auch dann, wenn sie der Computer der Gruppe mit sehr niedrigen AMChancen zuordnen würde), weitere Zielgruppen noch offen (bspw. WiedereinsteigerInnen).

Für diese Gruppe soll es neben Existenzsicherung und Vermittlungsunterstützung insbesondere berufliche Qualifizierung, berufliche Neuorientierung und Beschäftigung in Beschäftigungsprojekten geben.

Ziel ist mittelfristige Arbeitsaufnahme.

Die vorgesehenen strategischen Anpassungen (arbeitsmarktpolitische Ziele und Budget; Anpassung von Förderrichtlinien) werden im Laufe des Jahres 2019 im Rahmen des AMS-Verwaltungsrates bzw dessen Ausschüssen vorgenommen.

Zahlen, Daten, Fakten



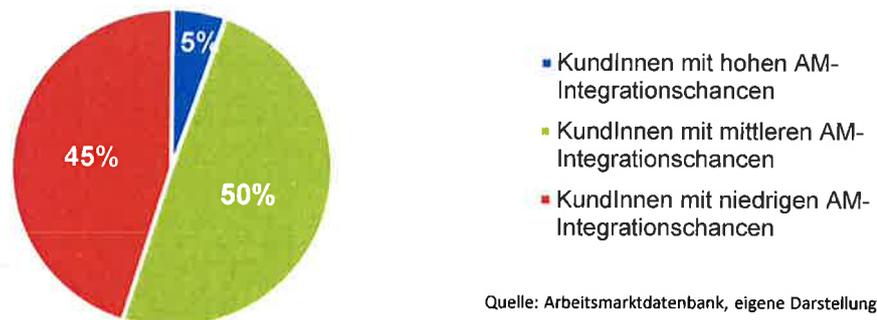
Wie lange dauerte die Arbeitslosigkeit 2017 in den einzelnen Gruppen:

- Fast 90 % der AL mit hohen AMChancen und knapp 42 % der AL mit mittleren Chancen waren nach drei Monaten Arbeitslosigkeit wieder in Beschäftigung.
- Ein Viertel der AL mit mittleren Chancen war zwischen einem halben und einem Jahr arbeitslos.
- 17 % der AL mit niedrigen AMChancen waren nach drei Monaten wieder in Beschäftigung, rd 30 % nach sechs Monaten – so niedrig sind die Chancen also nicht.

- 50 % der AL mit niedrigen Chancen waren das gesamte Jahr ohne Arbeit – diese Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt muss verringert werden

Auswirkungen sind in Wien besonders stark (45% der AMS Wien KundInnen haben eine niedrige AM-Integrationschance)

Personalisierte AM-Betreuung / Segmentierung Arbeitslose Personen 2017 Wien



AK Position

Eine völlige Abwehr dieser Vorgangsweise auf Grund der geänderten politischen Mehrheiten im Verwaltungsrat durch die AN-Kurie nicht mehr möglich gewesen. Vor diesem Hintergrund versuchen wir nunmehr die konkrete Ausgestaltung des Modells und seiner Umsetzung nach den folgenden strategischen Leitlinien zu beeinflussen:

- **Mehr Wirksamkeit von Förderungen ist gut**
Aber nur, wenn das Profiling-Tool dazu führt, dass Angebote der Arbeitsmarktförderung rascher bei den Personen ankommen, die sie tatsächlich brauchen, und nicht dazu führt, dass Menschen von Förderangeboten, die für sie sinnvoll wären, ausgeschlossen werden.
- **Der Mensch entscheidet und nicht die Maschine**
Die Einschätzung der AMS-BeraterInnen muss Vorrang haben gegenüber den Berechnungsergebnissen des Algorithmus. Dieser darf nur als Unterstützung der AMS-MitarbeiterInnen bei ihrer Beratungs- und Vermittlungstätigkeit dienen.
- **Wer Hilfe braucht, muss sie auch bekommen – „Aufwärtsdynamik“ für die, die es am AM schwer haben, ist notwendig**
Eine Einteilung von Arbeitssuchenden nach ihren Reintegrationschancen darf nicht dazu führen, dass diejenigen, die es am schwersten haben, nicht mehr wirksam unterstützt werden. Ziel muss es bleiben, dass die Arbeitsmarktchancen auch für diese Gruppe verbessert werden.
- **Computerberechnungen können gute persönliche Beratung und Unterstützung nicht ersetzen**
Das AMS muss personell so ausgestattet werden, dass ein/e BeraterIn nicht mehr als 100 Arbeitssuchende zu betreuen hat. Mit 350 mehr Planstellen im AMS kann das erreicht werden – auch mit dem Ergebnis erheblicher Einsparungen beim Arbeitslosengeld oder der Notstandshilfe.

TOP 3.6.4 EuGH Urteil zur Sicherheitsleistung iZm dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz

Die Verhängung von Verwaltungsstrafen gegenüber ausländischen Arbeitgebern

Seit Sommer 2016 besteht europaweit die Verpflichtung Verwaltungsstrafen iZm der Bekämpfung von Lohndumping grenzüberschreitend zu vollstrecken. In der Praxis funktioniert dies jedoch kaum.

Um daher nicht auf die grenzüberschreitende Vollstreckung angewiesen zu sein, hat Österreich das Instrument der Sicherheitsleistung entwickelt. Bei einem konkreten Verdacht von Lohndumping und zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Vollstreckung können die Behörden gegenüber dem inländischen Auftraggeber einen Zahlungsstopp bezüglich des Werklohns verhängen und die Zahlung des Werklohns an die Behörde als Sicherheitsleistung für die zu erwartende Verwaltungsstrafe verlangen.

Die Entscheidung des EuGHs

Am 13.11. 2018 hat der EuGH entschieden, dass die Sicherheitsleistung europarechtswidrig ist. Er hält sie für unverhältnismäßig. So etwa führt er ua (völlig praxisfremd) an, dass es überzogen wäre, dass die Sicherheitsleistung schon verlangt wird, bevor die Behörde über die Verwaltungsstrafe entschieden hat.

In Anbetracht des Umstandes, dass die grenzüberschreitende Vollstreckung von Verwaltungsstrafen kaum funktioniert und die Sicherheitsleistung nunmehr auch wegfällt, bedeutet dies einen herben Schlag für die Bekämpfung von Lohndumping.

AK Position

Die Entscheidung wird man zwangsläufig hinnehmen müssen. Eine Neuregelung unter Berücksichtigung der Vorgaben des EuGHs wird schwer möglich sein, ist aber auch nicht undenkbar. Es ist wichtig, dass österreichische ArbeitgeberInnen sich ordentlich verhalten und ihre ArbeitnehmerInnen nicht die Nachteile tragen.

Die Bundesregierung muss jetzt Schritte setzen, um das Lohn- und Sozialdumpingsbekämpfungsg schlagkräftig zu machen.

Die Entscheidung zeigt jedenfalls, dass die Europäische Arbeitsbehörde dringender denn je ist!

Die Entscheidung zeigt auch auf, wie wichtig ein soziales Fortschrittsprotokoll auf der Ebene des EU-Primärrechts ist, um die Unterordnung der sozialen Grundrechte unter die Binnenmarktfreiheiten zu beenden.

TOP 3.6.5 Neue Lehrberufe im IT Bereich

Mit 1.9.2018 wurden der bestehende Lehrberuf Informationstechnik mit zwei Schwerpunkten „Informationstechnologie-Technik“ und „Informationstechnologie-Informatik“ mit neuen Ausbildungsvorschriften verordnet und der neue Lehrberuf „Applikationsentwicklung-Coding“ eingeführt.

Der Lehrberuf „Informationstechnologie“ umfasst im Schwerpunkt „Systemtechnik“ der Aufbau und das Betreiben von Netzwerken und im Schwerpunkt „Betriebstechnik“ das Anwenden von Netzwerken in produzierenden Betrieben. Im Lehrberuf „Applikationsentwicklung-Coding“ sind Applikationen unter starker Kundeneinbindung zu programmieren und spezielle Kompatibilitätstestungen durchzuführen.

Mit 5.7.2018 wurde der neue Lehrberuf E-Commerce Kaufmann/frau vor allem für den Bereich des Onlinehandels neu eingeführt. Diese drei Lehrberufe werden nun als „die Digitalisierung in der Lehre“ mittels Radiospots vom Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (BMDW) beworben, bisher ist allerdings der erwartete „Run“ auf diese zusätzliche Ausbildungsmöglichkeit seitens der Betriebe ausgeblieben.

Bis Ende Oktober 2018 wurden in Wien für den Lehrberuf „Applikationsentwicklung-Coding“ sechs Anträge auf Erteilung einer Ausbildungsbewilligung gestellt, beim Lehrberuf Informationstechnologie mit den beiden Schwerpunkten waren es neun Anträge und beim Lehrberuf E-Commerce Kaufmann/frau waren es zwar 14 Anträge, von denen aber sechs wieder zurückgezogen wurden. Bisher haben wir in Wien insgesamt 15 Betriebe, die in einem der drei genannten Lehrberufe ausbilden könnten.

Die Vorbereitungen zur Neuordnung bzw Einführung der og IT Lehrberufe spiegeln den „neuen Stil“ des BMDW wieder; von der Idee eines Lehrberufes bis zur Verordnung darf max ein Jahr vergehen; so wurde bei den Lehrberufen Informationstechnik und Applikationsentwicklung die im Gesetz verpflichtende vorgesehene Befassung des sozialpartnerschaftlich besetzten Bundes-Berufsausbildungsbeirates zeitgleich mit der allgemeinen Begutachtung unter Setzung einer zweimonatigen Frist (wie im BAG vorgesehen) durchgeführt, um Zeit zu sparen und die Lehrberufe möglichst rasch verordnen zu können. Die Entwürfe wurden in einem Ausschuss des Bundes-Berufsausbildungsbeirates fachlich, inhaltlich überarbeitet, sozialpartnerschaftlich abgestimmt und dem BMDW im Rahmen des Begutachtungsverfahrens übermittelt – diese Änderungsvorschläge wurden dann auch weitgehend übernommen.

Das Inkrafttreten eines Lehrberufs mit einer eingehenden Befassung der Sozialpartner und der potentiellen Lehrbetriebe und einer gemeinsamen Erarbeitung der Inhalte der Ausbildung stellt einerseits sicher, dass die Qualifikationen enthalten sind, die auch tatsächlich in der Ausbildung und auf dem Arbeitsmarkt benötigt werden, andererseits nehmen die betroffenen Branchen die neue Ausbildungsmöglichkeit wahr und können das bei der Lehrlingsaufnahme berücksichtigen. Mit dem Inkrafttreten im Frühjahr des jeweiligen Jahres ist auch sichergestellt, dass sich die Berufsschulen auf neue Lehrberufe besser einstellen und die Beschulung der Lehrlinge bereitstellen können.

Insgesamt hat sich die Vorgangsweise des BMDW insofern verändert, dass es einerseits einen hohen Zeitdruck gibt, andererseits bestimmt das Ministerium; welche Lehrberufe überhaupt verhandelt und

eingeführt werden, wird dem Beirat, der sich dazu innerhalb der zweimonatigen Frist äußern kann, lediglich mitgeteilt. Eine Verpflichtung der Meinung des sozialpartnerschaftlich besetzten Beirats zu folgen gab es nie, allerdings die Gepflogenheit, die Stellungnahmen nahezu wortident zu übernehmen, den Sozialpartnern die erforderliche Zeit für die oft schwierigen Abstimmungsprozesse einzuräumen und die Stellungnahmen des Beirates jedenfalls abzuwarten. Wenn es keine Einigung auf Sozialpartnerebene gab, dann wurde der Lehrberuf nicht verordnet bzw nicht verändert – auch das wird sich laut Mitteilung des BMDW ändern.

Bei den genannten Lehrberufen im IT Bereich handelt es sich um qualifizierte Lehrberufe, die sicherlich für die Jugendlichen interessant sind, es bleibt daher abzuwarten, wie sich das Aufnahmeverhalten der Betriebe weiterentwickelt und wie viele Lehrstellen die Betriebe in diesen Lehrberufen anbieten werden.

TOP 3.6.6 Studie: „So leben wir heute... Wiener Industriearbeiterinnen berichten über ihr Leben. Auf den Spuren Käthe Leichters“

Die kürzlich fertiggestellte Studie zu Industriearbeiterinnen basiert auf einer **Befragung mittels Fragebögen von 337 Wiener Arbeiterinnen und 20 Einzelinterviews**. Vorbild für die Befragungsinhalte war die bahnbrechende **Studie Käthe Leichters „So leben wir. 1320 Industriearbeiterinnen berichten über ihr Leben“ von 1932**, die – ihrer Zeit weit voraus – bereits sowohl die Erwerbsarbeit, als auch die unbezahlte Arbeit von Frauen im Blick hatte.

Neben der aufschlussreichen **Darstellung heutiger Arbeits- und Lebensbedingungen bietet die aktuelle Studie durch den Vergleich mit den damaligen Forschungsergebnissen** zusätzlich wertvolle Informationen dazu, was sich in diesen 85 Jahren geändert hat – und was nicht. Empfehlungen, in welchen Bereichen angesetzt werden sollte, um die Arbeitsbedingungen von Arbeiterinnen zu verbessern, sind ebenfalls Teil der Studie.

Die Studie wurde auf Basis der Erhebung durch das Forschungsinstitut IFES 2016 von L & R Sozialforschung 2017/2018 erstellt. Auftraggeberinnen sind die AK Wien/Abteilung Frauen und Familie in Kooperation mit der Stadt Wien (MA 57 + MA 23). Konzipiert und durchgeführt wurde die Studie in enger Kooperation mit Gewerkschafterinnen. Letztere, gemeinsam mit Wissenschaftlerinnen und Auftraggeberinnen, waren auch Teil der begleitenden Arbeitsgruppe.

Am 21.11.2018 wurde die Studie im Österreichischen Gesellschafts- und Wirtschaftsmuseum präsentiert (online verfügbar unter: https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/Frauen/So_leben_wir_heute.pdf). Es gab Medienberichte dazu, ua auf www.orf.at und in „Wien heute“ am Tag der Veranstaltung.

Wichtige Ergebnisse:

- In Wien sind rund **5.500 Frauen als Arbeiterinnen in der Sachgüterproduktion beschäftigt** (insgesamt 16.000 IndustriearbeiterInnen, **Frauenanteil: 26%**). Davon arbeitet der größte Teil, **rund die Hälfte (2300 Arbeiterinnen) in der Nahrungs- und Futtermittelindustrie**. Andere wichtige Beschäftigungszweige sind die Herstellung sonstiger Waren (zB Schmuck, Münzen) sowie die Herstellung von elektrischen und pharmazeutischen Erzeugnissen (Quelle: Abgestimmte Erwerbsstatistik 2015/Statistik Austria). *1932 gab es mit rund 54.000 Arbeiterinnen fast zehnmal so viel Industriearbeiterinnen (insgesamt 175.000 ArbeiterInnen, Frauenanteil: 31%). Auch damals war die Nahrungs- und Futtermittelindustrie einer der wichtigsten Beschäftigungsbereiche für Arbeiterinnen, manche wichtigen Branchen, wie zB Tabakindustrie gibt es gar nicht mehr.*
- **Der Großteil der Arbeiterinnen in der aktuellen Befragung ist als un- oder angelernte Arbeiterin beschäftigt (fast 70 %), obwohl fast 60 % über eine Berufsausbildung verfügen** (Grund: viele Frauen kommen aus anderen Berufsfeldern wie zB Gast- oder Friseurgewerbe bzw haben in Österreich nicht anerkannte Ausbildungen, denn **viele Arbeiterinnen haben Migrationshintergrund**. Nur etwas mehr als die Hälfte der Arbeiterinnen geben Deutsch

als Muttersprache an). *Auch 1932 war der Großteil der Arbeiterinnen an- oder ungelernt, Migrationshintergrund war in der damaligen Studie kein Thema.*

- **Niedrige Einkommen dominieren**, da viele Arbeiterinnen in den frauendominierten Niedriglohn-Industriezweigen wie z.B. die Nahrungsmittelindustrie arbeiten - (wenige) Arbeiterinnen in männerdominierten Branchen verdienen deutlich mehr: Mehr als die Hälfte der befragten Arbeiterinnen verdienen unter 1500 netto. *1932: Arbeiterinnenlöhne waren generell deutlich niedriger als Arbeiterlöhne: Von den damals „relativ gut bezahlten“ Arbeiterinnen der Erhebung hatten drei Viertel Wochenlöhne unter 40 Schilling, in diese Einkommensgruppe vielen dagegen nur 14 % der männlichen Arbeiter.*
- **Vollzeit ist die Norm bei den Arbeiterinnen** – deutlich höhere Anteile als in anderen Branchen: 84 % der befragten Arbeiterinnen arbeiten Vollzeit, 16% Teilzeit (Teilzeitquote Wien insgesamt: 41 % - 2016) – Teilzeit wird nur im Rahmen des gesetzlichen Anspruch der Elternteilzeit in Anspruch genommen → daher war die Einführung der Elternteilzeit 2004 enorm wichtig für die Kontinuität des Arbeitsverhältnisses nach einer Karez!
- **Arbeitszeiten – starr und mit oft schwierigen Arbeitszeitlagen - werden von der Mehrzahl als belastend empfunden:**
 - 34 % der Arbeiterinnen arbeiten in Schichtbetrieben, zum Teil auch Nachtschichten; 2/3 der Schichtarbeiterinnen würden lieber nicht Schicht arbeiten.
 - 15 % leisten häufig Nachtarbeit, 10 % gelegentlich.
 - Dreiviertel der Befragten leisten gelegentlich oder häufig Überstunden.

Dazu kommt, dass **lange Arbeitswege** nicht selten sind: 30 % der befragten Arbeiterinnen legen einen Arbeitsweg von mehr als 45 Minuten pro Strecke zurück. Da der Arbeitsbeginn bei den meisten bereits um 6 Uhr oder 7 Uhr beginnt, beginnt der Arbeitstag bei vielen bereits sehr früh, so stehen 56 % bereits vor fünf Uhr früh auf - und dauert lange. *1932: 8-Stunden Tag, aber 48 bzw. 44 Stunden in der Woche; die Hälfte der Arbeiterinnen waren von Saisonarbeit betroffen; Arbeitswege waren etwas kürzer als heute*

- **Zeitdruck und konstanter Stress als großes Belastungsthema:** Takt und Produktionsmenge wird von der Maschine vorgegeben – wenig freie Zeiteinteilungsmöglichkeiten und wenig (starre) Pausen; teilweise weitere Belastungsfaktoren sind einseitige körperliche Belastungen (z.B. Stehen), Temperaturunterschiede, Hitze, Kälte- (Fein-)staubbelastung; Besonders belastende Bereiche sind die Nahrungsmittelindustrie, Spielwaren- und Schmuckerzeugung und Pharmaindustrie. Eher männerdominierende Bereiche wie Elektro- und Metallindustrie werden als weniger belastend empfunden. *1932 stand die Dauerbelastung aufgrund schwerer körperliche Arbeit und direkter Kontrolle durch Vorgesetzten neben deutlich höherer Gesundheitsbelastungen durch Staub, Hitze und Kälte im Vordergrund. Auch war die Unfall- und Verletzungsgefahr deutlich höher. Dazu kam aufgrund der größeren Arbeitsplatzunsicherheit die Belastungen durch den Wechsel zwischen Überarbeit und Arbeitslosigkeit*
- **Arbeitszeitverkürzung wird von einem Großteil der Befragten positiv eingeschätzt:** 47% der Befragten schätzen eine Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich positiv ein, 23 % würden

eine Arbeitszeitverkürzung sogar ohne Lohnausgleich befürworten. Manche befragte Arbeiterinnen äußerten auch den **Wunsch nach einem höheren Urlaubsanspruch** in Form einer zusätzlichen Urlaubswoche für ältere Beschäftigte.

- **Lange Betriebszugehörigkeiten sind häufig**, in manchen Branchen aber eine gewisse Fluktuation und größere Betroffenheit von Arbeitslosigkeit. *Damals, 1932, war die Situation geprägt durch die Weltwirtschaftskrise, charakterisiert durch kurze Beschäftigungsepisoden und hoher Arbeitslosigkeitsbetroffenheit von Arbeiterinnen.*
- **Hohes Selbstverständnis als Arbeiterin, aber** viele Arbeiterinnen betonen, dass ihnen **zu wenig Anerkennung, Wertschätzung** entgegengebracht wird. *1932 stand bei den befragten Frauen die ökonomische Notwendigkeit als Grund für die Erwerbstätigkeit im Vordergrund – oft waren sie ledig oder Familienerhalterinnen, weil der Ehemann arbeitslos war.*
- **Technologischer Wandel** – Stichwort Industrie 4.0 – wird je nach Branche sehr unterschiedlich und **durchaus ambivalent erlebt**: Neben den negativen Auswirkungen der Arbeitsplatzvernichtung und der stärkeren Überwachung der Arbeitszeiten und Arbeitsschritte, werden auch durchaus positive Auswirkungen, wie Erleichterung bei körperlich anstrengender Arbeit oder interessantere Tätigkeit genannt. Mitgestaltungsmöglichkeiten bei diesen Veränderungsprozessen werden nicht wahrgenommen.
- **Betriebliche Weiterbildung wird für Industriearbeiterinnen kaum angeboten**. Nur 6 % der Befragten haben an Aus- und Weiterbildungen teilgenommen. **In den meisten Branchen wurden von den Befragten überhaupt keine Möglichkeiten genannt und dies wird auch als sehr kritisch gesehen**. Sehr positive Erfahrungen mit Weiterbildungen von den wenigen befragten Arbeiterinnen – zB aus der Elektro- und Metallindustrie – die Weiterbildungen in Anspruch nehmen konnten.
- **Arbeitsplatzzufriedenheit hinsichtlich kollegialem Klima und Art der Tätigkeit, jedoch wenig wertschätzende Führungs- und Betriebskultur**, wobei direkte Vorgesetzte oft besser bewertet werden. Insgesamt ist die Arbeitszufriedenheit der Arbeiterinnen in männerdominierten Bereichen höher.
- **Arbeiterinnen sind vielfach mit Benachteiligungen konfrontiert**, insbesondere in männerdominierten Bereichen müssen sie nicht selten gegen Vorurteile ankämpfen, weil ihnen Kollegen und Vorgesetzte nicht ohne Vorbehalt entsprechende Kompetenzen zutrauen. Auch sexuelle Belästigungen sind Thema, zum Teil wird von sehr drastischen Fällen von sexuellen Übergriffen und Mobbing berichtet.
- **Hauptzuständigkeit für Hausarbeit und Kinderbetreuung auch bei Vollzeitarbeit**: 60 % der Befragten Frauen haben Kinder (viele davon allerdings schon ältere Kinder, die nicht mehr im gemeinsamen Haushalt leben); viele DoppelverdienerInnenhaushalte und Alleinerzieherinnen-Haushalte; **78 % der befragten Frauen gaben an überwiegend für die Hausarbeit zuständig zu sein**. Viele der **befragten Arbeiterinnen mit Kindern** wünschen sich länger und flexiblere Öffnungszeiten und einen **Ausbau des Angebots von Ganztagesplätzen** in Kindergärten und Schulen. Die Hälfte der Befragten wünscht sich mehr Zeit für Kinder und Familie. *1932: Ebenso*

Hauptzuständigkeit für körperlich aber noch deutlich fordernder Hausarbeit („Für Frauen ist zu Hause nur Schichtwechsel“, Käthe Leichter) und noch wenige Kinderbetreuungseinrichtungen

- **Wohnen: Insgesamt hohe Zufriedenheit, allerdings stellen die steigenden Mietpreise für die jüngere Generation ein Problem dar.** 1932: Wohnungsnot betraf Arbeiterinnen stark, fast die Hälfte der damals befragten Arbeiterinnen besaß keine eigene Wohnung und die Wohnverhältnisse eng, lediglich 18 % der Arbeiterinnen hatten elektrisches Licht, Gas und eine Wasserleitung in ihren Wohnungen; nur 11 % der befragten Arbeiterinnen wohnten in den deutlich besser ausgestatteten Wohnausbauten der Gemeinde Wien.

Wichtige Forderungen:

- **Die Fortsetzung der konsequenten Mindestlohnpolitik** der Gewerkschaften. Davon profitieren insbesondere Industriearbeiterinnen, die zum Großteil in den niedrigen Einkommensgruppen vertreten sind. 1700 Euro brutto ist das nächste Ziel.
- **Neben der Rücknahme des 12-Studentag-Gesetzes braucht es auch deutlich mehr Anreize für Betriebe, flexible Arbeitszeit-Gestaltungsmöglichkeiten für ArbeitnehmerInnen zu schaffen**, wie z.B. Gleitzeitregelungen, flexiblerer Pausenmöglichkeiten oder auch die reale Möglichkeit, dass auch Arbeiterinnen Altersteilzeit in Anspruch nehmen können.
- **Ausbau der Kinderbetreuung, insbesondere der Ausbau von Ganztagesplätzen an Schulen**
- **Es braucht rasch die volle gesetzliche Anrechnung der Karenzzeiten auf alle lohnabhängigen Ansprüche.** Die Anrechnung ist wichtig für die frühere Erreichung der 6. Urlaubswoche, ein Wunsch, der auch von interviewten Arbeiterinnen in der Studie genannt wurde. Ebenso wichtig ist die Anrechnung für Lohnvorrückungen und Zuschläge, die sich nach der Beschäftigungsdauer richten. In einigen Industriebereichen konnte diese von der Gewerkschaft bereits durchgesetzt werden. Jetzt ist der Gesetzgeber am Zug, was insbesondere vielen Arbeiterinnen zugutekommen würde. **Denn gerade in frauendominierten Industriezweigen, wie etwa in der Lebensmittelindustrie, steht die volle Anrechnung der Karenzzeiten noch aus.**
- **Betriebliche Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen, insbesondere für jene die un- oder angelernt im Betrieb beschäftigt sind.** Die Bedeutung von Weiterbildung für den Wandel unter dem Schlagwort Industrie 4.0- ist zwar in aller Munde, in der betrieblichen Realität fehlen aber für die meisten Arbeiterinnen nicht vorhanden. **Außerdem braucht es eine aktive Einbindung von BetriebsrätInnen und aller Beschäftigten bei Veränderungsprozessen in ihren Tätigkeitsbereichen.** Denn nur so kann abgesichert werden, dass die Arbeitsplatzqualität ausreichend Berücksichtigung findet.

TOP 3.6.7 Bericht über die Pressekonferenz am 19.11.2018 mit dem Titel: „Arbeit in der Langzeitpflege: Mehr Zeit für Menschlichkeit – Vom Arbeitsalltag in der Pflegepolitik“

Die Pressekonferenz fand am 19.11.2018 in der AK Wien mit Präsidentin Renate Anderl, Silvia Rosoli und DGKP Romana Käfer statt.

Motivation der Pressekonferenz war die BAK Studie von Prof Glaser der Uni Innsbruck zu präsentieren und gleichzeitig auf die Bedingungen in der stationären Langzeitpflege für die BewohnerInnen und die MitarbeiterInnen aufmerksam zu machen.

Ziel der Studie war ein taugliches Grundlagenpapier zu schaffen auf deren Ergebnisse weiterführende Untersuchungen aufsetzen können, um zu einer österreichweiten bedarfsorientierten Personalbemessung zu kommen.

Die Studie ist in ihrer Art einzigartig, da sie detailliert den Arbeitsalltag, aber auch das Leben der BewohnerInnen in der Langzeitpflege beschreibt und einen umfassenden Überblick über die Vielfalt der täglich anfallenden Aufgaben und Herausforderungen gibt.

Hauptergebnis der Studie und auch der Pressekonferenz war, dass der Pflegeberuf vor allem deshalb unattraktiv geworden ist, weil zu wenig Zeit für die Betreuung der Menschen da ist. Die Betreuung wird im Personalschlüssel nicht berücksichtigt und die Berechnungsgrundlagen sind starr und veraltet.

Weniger als 10 % der Arbeitszeit kann für Betreuung aufgewendet werden.

Hauptforderungen waren daher:

1. eine bedarfsgerechte Personalbemessung, die österreichweit gilt (so wie es bereits Bestrebungen in Deutschland dazu gibt)
2. Verbesserung der Arbeitsbedingungen: faire Dienstpläne, besser Entlohnung, Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich (in Deutschland wird das diskutiert: 80% Arbeit bei 100% Lohn)
3. Sofortmaßnahmen wie zB keine Nachtdienste allein und diplomiertes Personal muss jedenfalls in der Nacht vor Ort sein!
4. In die Mindestpersonalbemessung dürfen MitarbeiterInnen, die nicht pflegen und betreuen nicht eingerechnet werden und Abwesenheiten müssen berücksichtigt werden.

Und die damit im Zusammenhang wichtigste Forderung:

5. Mehr Geld in die Pflege und Betreuung zu investieren

Medial fand die Pressekonferenz großen Niederschlag in folgenden Medien: Die Presse, Kleine Zeitung, News, ZIB 1

TOP 3.6.7 Bericht über die Veranstaltung „Gesundheitsberufe und Gesundheitspolitik: Neue Wege der Zusammenarbeit“

Motivation der Veranstaltung war die Gesundheitsberufe, die einen wesentlichen Anteil an der Umsetzung einer guten Gesundheitspolitik haben in den Vordergrund zu rücken. Die Zusammenarbeit der heterogenen Berufsgruppen mit ihren unterschiedlichen Kompetenzen spielt dabei eine wesentliche Rolle.

Zentrale Frage der Veranstaltung war daher, wie bessere Kooperation in der Praxis gelingen kann und welche Voraussetzungen es dafür braucht. Dafür wurde auch ein Blick über den Tellerrand in andere Staaten geworfen, wie sie Formen der Kooperation organisieren und praktizieren, um diese auch in Österreich nutzbar zu machen. Dafür konnten wir Dr Thomas Cypionka gewinnen.

Anschließend gab es eine Podiumsdiskussion mit Mag Gabriele Jaksch, Präsidentin von MTD Austria, Ursula Frohner, Präsidentin des Österreichischen Gesundheits- und Krankenpflegeverbandes, ao Univ Prof Dr Thomas Szekeres, Präsident der Österreichischen Ärztekammer, MBA Andrea Wadsack, Vorsitzende des AK Fachausschusses für Gesundheitsberufe, Dr Gerald Bachinger, NÖ Patienten- und Pflegeanwalt.

Einig waren sich alle, dass eine gemeinsame Basisausbildung für die Gesundheitsberufe ein wichtiger Grundstein für gegenseitiges Verstehen und kooperieren wäre. Auch ein Abflachen der Hierarchien könnte damit leichter gelingen und einen wesentlichen Beitrag für bessere Kooperation leisten. In Anbetracht der gerade diskutierten Ärztegesetznovelle wurden klare Kompetenzen und die Erweiterung der Eigenverantwortlichkeit der nichtärztlichen Gesundheitsberufe gefordert.

Gute Gesundheitspolitik ist gute Sozialpolitik bzw vice versa war der Tenor von Gerald Bachinger, der darauf hinwies, dass sozial schwächere Menschen auch kränker seien. Wirtschaftlich gut abgesicherte Menschen sind hingegen gesünder. Strukturelle Rahmenbedingungen müssen daher überdacht werden. Was alle Berufen gemeinsam haben ist, dass sie zu wenig Zeit für die PatientInnen haben und daher die Rahmenbedingungen für alle Berufsgruppen verbessert werden müssen, damit sie ihren Beitrag zu einem guten Gelingen der Gesundheitspolitik entsprechend leisten können. Primärversorgungszentren haben eine Schlüsselfunktion für eine zukünftige Entwicklung, die nach dem Bedarf der PatientInnen ausgerichtet sind. Niederschwellige und aufsuchende Angebote spielen aber ebenso eine zentrale Rolle.

Als Hauptforderung und weiterhin verfolgenswert sieht die Abt. GP vor allem das Anliegen einer gemeinsamen Basisausbildung.

TOP 3.6.7 Veranstaltung „Einfach abschalten – Arbeit braucht Erholung!“

Teilnehmerkreis: Sicherheitsvertrauenspersonen - SVP aktuell Veranstaltung: 170 Personen

Steigender Arbeitsdruck, längere Arbeitszeiten und immer weniger Zeit für Pausen und Erholung. Das gehört für viele ArbeitnehmerInnen mittlerweile zum Alltag und führt immer öfter zu gesundheitlichen Problemen. Die Auswirkungen dieser Arbeitsbedingungen sind vielfältig und reichen von mangelnder Konzentration, erhöhter Unfallgefahr und Erschöpfungszuständen bis zu Schlafstörungen und vielem mehr. Damit die Zusammenhänge erkennbar werden, spannt die Veranstaltung den Bogen von den Belastungen am Arbeitsplatz bis zu den daraus resultierenden, gesundheitlichen Auswirkungen. Ebenfalls aufgezeigt wird die Notwendigkeit von ausreichend Erholungszeiten als Ausgleich zur Arbeit. Dabei wird auf die Gestaltung von Pausen, Regeneration und erholsamen Schlaf, die zu einer gesunden Arbeitswelt beitragen eingegangen.

Arbeit und Erholung – Auswirkung langer Arbeitszeiten auf die Gesundheit

Längere Arbeitszeiten könnten für viele ArbeitnehmerInnen zum Regelfall werden. In den Betrieben gilt es die damit einhergehenden Risiken für die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen ernst zu nehmen und präventiv geeignete Schutzmaßnahmen zu setzen. Denn Fakt ist: steigender Arbeitsdruck in Kombination mit fehlenden Pausen und zu geringen Erholungszeiten führen unweigerlich zur Erschöpfung. Werden die Arbeitszeiten ausgedehnt, weiten sich auch die körperlichen und psychischen Beanspruchungen aus. Hier gilt es die Voraussetzungen für ausreichend Pausen und Erholung zu schaffen.

Was tun, wenn die Arbeit den Schlaf raubt?

Um die Gesundheit langfristig zu erhalten sind Schlaf und Erholung besonders wichtig. Entwicklungen wie längere Arbeitszeiten, Stress, ständige Erreichbarkeit, Schichtarbeit und vieles mehr führen bei ArbeitnehmerInnen immer häufiger zu Schlafstörungen. Laut einer aktuellen Umfrage haben über 80 % der über 35-Jährigen Schlafprobleme. Besonders betroffen sind hier Berufsgruppen, welche Schichtarbeit verrichten oder besonders lange Arbeitszeiten aufweisen. Welche Auswirkungen sich ergeben und welche Faktoren für erholsamen Schlaf notwendig sind, erfahren Sie in diesem Beitrag.

Die Veranstaltung gibt einen Überblick über die gesundheitlichen Auswirkungen langer Arbeitszeiten und die Notwendigkeit von ausreichend Erholung und Schlaf.

„Arbeit und Erholung – Auswirkung langer Arbeitszeiten auf die Gesundheit“

Dr Gerhard Blasche

Zentrum für Public Health, Medizinische Universität Wien

„Was tun, wenn die Arbeit den Schlaf raubt?“

Priv Doz Dr Michael Saletu

Facharzt für Neurologie, europäisch zertifizierter Schlafmediziner

Die nächste SVP Aktuell Veranstaltung findet am 29. Jänner 2019 im Bildungszentrum der AK Wien unter dem Titel „Kranke Arbeit – Arbeitsbedingte Erkrankungen“ statt.

TOP 3.6.8 AMS-Förderbudget – Warum die AN-VertreterInnen im AMS Verwaltungsrat der Verteilung des AMS-Förderbudgets 2019 zugestimmt haben

Hintergrund und Ausgangslage

Grundsätzlich besteht das AMS-Förderbudget **aus den sogenannten „fixen Mitteln“ der UG 20 (Gehaltung Arbeitsmarkt), die vom Gesetzgeber (also der jeweiligen Regierungsmehrheit im Nationalrat) mit dem jeweiligen Budgetgesetz festgelegt werden.** Dazu kommen **noch Mittel aus der sogenannten Arbeitsmarktrücklage** (ein „Sondertopf“ beim jeweiligen Arbeitsminister, gespeist vor allem aus AIV-Beiträgen für >58-Jährige ArbeitnehmerInnen), die von den jeweils Ressortverantwortlichen für Zwecke der Arbeitsmarktpolitik aufgelöst werden kann – wegen der notwendigen Genehmigung von Auszahlungen aus der AMRücklage besteht bei der AMRücklagenauflösung ein faktischer Einigungszwang zwischen Arbeits- und Finanzminister/in.

Das Arbeitsprogramm des AMS für das Folgejahr, bestehend aus den arbeitsmarktpolitischen Zielen und dem Förderbudget bzw dessen Verteilung, muss mit einer qualifizierten Mehrheit von 2/3 + eine Stimme vom Verwaltungsrat beschlossen werden. Gibt es diese Mehrheit nicht, kann und muss es von der Ressortverantwortlichen festgelegt werden. Das aktuelle Stimmenverhältnis beträgt sechs (zwei Stimmen BMASGK, eine Stimme BMF; zwei Stimmen WKÖ, eine Stimme IV) zu drei (zwei Stimmen ÖGB und eine Stimme AK).

- **2017** betrug das **geplante AMS-Förderbudget € 1, 545 Mrd, das tatsächlich im Jahr 2017 umgesetzte Förderbudget € 1,326 Mrd.** Die Differenz zwischen Planbudget und realisiertem Budget kam durch unterjährige Erhöhungen des Planbudgets 2017 zustande (€ 80 Mio für AMIntegrationsmaßnahmen von Asylberechtigten, € 100 Mio zur Finanzierung von Maßnahmen des Integrationsjahrgesetzes, insgesamt € 270 Mio für AMIntegration von älteren Arbeitsuchenden und Langzeitarbeitslosen, € 68 Mio für die Aktion +20.000), die nicht mehr zur Gänze ausgeschöpft werden konnten.
- Am 6.12.2017 wurde dem Verwaltungsrat **ein Planbudget für 2018 von € 1,944 Mrd vorgelegt, ohne dass es vor dem Hintergrund des bevorstehenden Regierungswechsels zu einer Beschlussfassung über die Verteilung dieses Budgets** kam. Es wurde dem Vorstand lediglich ermöglicht, 65 % dieses Planbudgets bis zur Festlegung eines endgültigen Budgets einzusetzen.
- Mit Beschluss vom **27.3.2018 hat dann der Verwaltungsrat ein Förderbudget 2018 von insgesamt € 1,406 Mrd beschlossen.** Diese Budgethöhe kam durch eine, von der ANSeite in intensiven Verhandlungen mit dem BMASGK und dem BMF erreichte Auflösung der Arbeitsmarktrücklage in einer Gesamthöhe von € 170 Mio zustande und wurde deswegen und wegen der Tatsache, dass das Planbudget 2018 um € 80 Mio höher liegt als das 2017 realisierte Förderbudget auch von der ANKurie mitgetragen.

- Im Sommer 2018 wurde die ANKurie mit einem von der Regierungskurie **auf Basis des Budgetgesetzes 2019, des BudgetbegleitG 2019 und des Budgetrahmens 2019-2022 geplanten AMS-Förderbudgets für 2019 in einer Höhe von € 1,05 Mrd** konfrontiert. Es ist AK und ÖGB in Zusammenarbeit mit den Dienstleistern des AMS gelungen, das BMF zur Zustimmung zu einer weiteren Auflösung der Arbeitsmarktrücklage in der Höhe von € 179 Mio zu bewegen. **Erst durch diesen interessenpolitischen Erfolg der ANVertretungen beträgt das AMS-Förderbudget 2019 € 1,215 Mrd.** Statt einer ursprünglich von der Regierung geplanten Kürzung von € 355 Mio beträgt die Kürzung nunmehr „nur“ € 155 Mio.
- Beim sogenannten „Job-Gipfel“ im September 2018 haben sich Regierung und Sozialpartner auf einen Schwerpunkt zur Ausbildung von FacharbeitnehmerInnen in der AMFörderung des AMS geeinigt. In der Folge wurden drei Umsetzungswege für diesen Schwerpunkt zwischen der Regierungs-, der Arbeitgeber- und ArbeitnehmerInnen-Kurie im AMS-Verwaltungsrat diskutiert und vereinbart:
 - Erhöhung des Förderbudgets für diejenigen arbeitsmarktpolitischen Zielen des AMS, die deren Erreichung die Förderung von Fachqualifikationen erfordert, gegenüber den Planungen des Sommers/Frühherbstes 2018
 - Verlängerung des Fachkräftestipendiums (FKS) um zwei Jahre und Erhöhung des einschlägigen Förderbudgets für dieses Instrument von knapp € 6 Mio auf knapp € 11 Mio. Das FKS – ein von AK und ÖGB als „zweite Berufsausbildungschance“ sehr stark unterstütztes Instrument der Arbeitsmarktförderung, das von den AGVerbänden und dem BMF massiv abgelehnt wird; es wäre ohne die Verlängerung am 31.12.2018 ausgelaufen). Damit können im Jahr 2019 rund 2.000 Beschäftigte bzw Arbeitsuchende das FKS in Anspruch nehmen (FKS ermöglicht bis zu 3jährigen Ausbildungen, die in einer Ausbildungsliste zusammengefasst sind, Konzentration dieser Ausbildungsliste auf Berufe im Metallbereich und im Pflege- und Gesundheitsbereich). Inklusive der Kosten für die Existenzsicherung beim FKS (Fortbezug des Arbeitslosengeldes für bis zu drei Jahre) beträgt das Finanzierungsvolumen für das FKS zwischen € 150 und € 160 Mio/Jahr.
 - Erhöhung des Übertritts von Jugendlichen aus den Überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen auf betriebliche Lehrstellen und Ausbau der Lehrstellenförderung des AMS für Betriebe (insbesondere höhere Attraktivität von Lehrausbildungen von >18jährigen für Unternehmen)
- Am 4.12.2018 wurde die Verteilung eines Gesamtförderbudgets von € 1,251 Mrd im AMS-Verwaltungsrat einstimmig, also auch mit den Stimmen der VertreterInnen von AK und ÖGB beschlossen.

Warum hat die AN-Kurie dem AMS-Förderbudget 2018 zugestimmt?

- Am 3.12. wurde die ANKurie mit einem Entwurf für einen Förderbudgetbeschluss am 4.12. konfrontiert, der in dieser Form noch nicht bekannt war und der eine Reihe von Verschlechterungen aus ANSicht gegenüber den im Verwaltungsrat (Strategieausschuss) diskutierten Vorentwürfen enthielt. Insbesondere sollten nach diesem Entwurf € 18 Mio von Qualifizierungszielen zugunsten uneingeschränkter Lohnsubvention (Eingliederungsbeihilfe) für Arbeitslose 50+ umgeschichtet werden und € 1 Mio für Überregionale Vermittlung zulasten des Budgets für die ÜBA zweckgebunden werden.

- Trotz einer auch öffentlich angekündigten Möglichkeit der Ablehnung und trotz der oa provokativen Beschlussvorlage hat die ANKurie aus den unten angeführten Gründen dem AMS-Förderbudget 2019 nach intensiven Verhandlungen zugestimmt:
 - Die Verlängerung des Fachkräftestipendiums und die Ausweitung der mit diesem Stipendium machbaren Ausbildungen auf den Gesundheits- und Pflegebereich konnte nur durch eine Zustimmung erreicht und gesichert werden.
 - Bei den Überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen (ÜBA) gibt es zwar Budgetkürzungen (-5 Mio österreichweit gegenüber ÜBA-Budget 2018), aber nicht in dem Ausmaß wie von der Regierungskurie vorgeschlagen. Das AMS Wien wird trotz österreichweit geringerem ÜBA-Budget mit rd € 78 Mio um rd € 25 Mio mehr als 2018 für die ÜBA erhalten – Wien ist das Bundesland mit der höchsten Lehrstellenlücke in Österreich. Überbordende und die Träger gefährdende Kürzungen des ÜBA-Budgets in AMS-Landesorganisationen wie etwa dem AMS Steiermark werden nach Zusicherung des Vorstandsvorsitzenden durch zentral verwaltete Mittel abgedeckt.
 - Ein mit € 1 Mio an Fördermitteln finanziertes Programm zur „überregionalen Vermittlung“, auch von ÜBA-TeilnehmerInnen auf betriebliche Lehrstellen in anderen Bundesländern (insbes Gastronomie-Lehrstellen in den westlichen Bundesländern) konnte verhindert werden.
 - Die Mittelumschichtungen zugunsten der Zielgruppe „Arbeitslose 50+“ sollen nicht für Eingliederungsbeihilfe, sondern schwerpunktmäßig für berufliche Qualifizierungen eingesetzt werden.
 - Der Personalabbau im AMS (-200 Planstellen bis 2020) kann jetzt durch „natürlichen Abgang“ bewerkstelligt werden, insbesondere konnte das Auslaufen von befristeten Arbeitsverhältnissen gerade ausgebildeter AMS-MitarbeiterInnen verhindert werden.
 - Weitere kleinere Korrekturen beim Einsatz des Förderbudgets konnten erreicht werden:
 - Die Kofinanzierung des AMS für die angekündigte Arbeitsstiftung für Erwachsenenbildungstrainer, die wegen der Gesamtkürzungen des AMS-Budgets ihren Arbeitsplatz verlieren, ist gesichert
 - Es gibt wieder mehr Mittel für berufliche Qualifizierungen von Arbeitslosen im Haupterwerbsalter
 - Vermeidung einer „Ersatzvornahme“ bei Zielen und Förderbudget durch die BMfASGK, die dabei an von der ANSeite erreichte Kompromisse (insbesondere die Verlängerung des FKS) NICHT gebunden gewesen wäre.

Trotz der Zustimmung zum AMS-Förderbudget kann die Kritik an der Arbeitsmarktpolitik der Regierung und ihrer Parteien im Nationalrat aufrechterhalten werden (Gesamtkürzungen des AMSFörderbudgets durch die Budgetgesetze, Einstellung der Aktion +20.000, Einschnitte bei den Überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen, Aufgabe des Programmes „Ausbildungsgarantie bis 25“ und des Wegfalls der Maßnahmen –insbesondere der Deutschkurse – des Integrationsjahrgesetzes). **Denn nicht der Verwaltungsrat legt die Gesamthöhe des AMS Förderbudgets fest, sondern die Regierung und das Parlament!**

Was wären die Folgen einer Ablehnung des Förderbudgets durch die ANKurie gewesen?

Negative interessenpolitische Folgen

- Verantwortungszuschreibung in der Öffentlichkeit an AK und ÖGB: „Die Gewerkschaften sind schuld an der Handlungsunfähigkeit des AMS am Jahresbeginn“
- Aufgabe des seit Jahren von AK und ÖGB als ihr Erfolg in der Arbeitsmarktpolitik dargestellten FKS – inklusive des Verlusts einer Ausbildungsmöglichkeit zu Pflegefachkräften für AL im Haupterwerbsalter
- Beleg für die Unterstellung „die AN-Vertreter blockieren das AMS und schaden den Arbeitslosen“ iZm der für 2019 angekündigten Reform des AMS: Mitwirkung der AN-Vertretungen führt zu einem ineffizienten AMS, daher raus mit ihnen aus dem AMS (RH-Empfehlungen zur „Steigerung der Effizienz des AMS“ zur Beseitigung der Mitwirkungsbefugnisse der Sozialpartner)
- Negative Wechselwirkungen mit der laufenden Diskussion zur Absenkung der AK-Umlage

Negative Folgen für die Durchsetzung von ANorientierter Arbeitsmarktpolitik im AMS

- Verlust des Fachkräftestipendiums als „selbstbestimmte, zweite Berufsausbildungschance für AN“ mit einem Finanzwert von ca € 160 Mio/Jahr
- Noch stärkerer Einsatz der Eingliederungsbeihilfe (Lohnsubvention) im AMS anstelle von Qualifizierungsmaßnahmen
- Gefährdung eines halbwegs sozialverträglichen Personalabbaues im AMS
- Gefährdung der Mitgestaltung der Umsetzung des „Algorithmus im AMS“ als wichtigste Veränderung der Steuerung des AMSHandelns und der Arbeitsmarktförderung seit Ende der 1990er Jahre
- Stärkerer Rückbau der ÜBA