

TOP 3.6.1

Arbeitsmarktdaten November/Dezember 2018

TOP 3.6.2

**Jugendliche ohne betriebliche Ausbildungsplätze
November/Dezember 2018**

TOP 3.6.3

Fehlzeitenreport 2018

TOP 3.6.4

**Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik 2019 –
Herausforderungen für die AK**

TOP 3.6.5

AMS Budget 2019

TOP 3.6.6

**Mindestsicherung neu – welche Änderungen das
Sozialhilfe-Grundsatzgesetz bringt**

TOP 3.6.7

**Sozialpartnervorschläge zur Stärkung der betrieblichen
Altersvorsorge (Beilage)**

TOP 3.6.8

**Check up Lehre (CUL) und Jugendliche als
KonsumentInnen (JAK)**

TOP 3.6.9

Veranstaltungen

TOP 3.6.10

Aktueller Bericht

Arbeitslose nach Bundesländern
 Datum: 11/2018 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	3.898	-213	-5,2%	4.143	-412	-9,0%	8.041	-625	-7,2%
Ktn	11.382	-719	-5,9%	10.965	-1.206	-9,9%	22.347	-1.925	-7,9%
NÖ	22.919	-1.073	-4,5%	26.090	-2.739	-9,5%	49.009	-3.812	-7,2%
OÖ	14.922	-886	-5,6%	17.011	-2.247	-11,7%	31.933	-3.133	-8,9%
Sbg	8.184	-214	-2,5%	7.689	-364	-4,5%	15.873	-578	-3,5%
Stmk	15.009	-1.312	-8,0%	17.513	-1.742	-9,0%	32.522	-3.054	-8,6%
Tirol	12.752	-1.029	-7,5%	10.206	-1.152	-10,1%	22.958	-2.181	-8,7%
Vbg	5.151	-89	-1,7%	5.317	-369	-6,5%	10.468	-458	-4,2%
Wien	49.173	-205	-0,4%	64.987	-3.594	-5,2%	114.160	-3.799	-3,2%
Österreich	143.390	-5.740	-3,8%	163.921	-13.825	-7,8%	307.311	-19.565	-6,0%

Personen in Schulung nach Bundesländern
 Datum: 11/2018 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	1.064	11	1,0%	908	5	0,6%	1.972	16	0,8%
Ktn	1.644	-248	-13,1%	1.273	-285	-18,3%	2.917	-533	-15,4%
NÖ	5.672	-345	-5,7%	4.468	-623	-12,2%	10.140	-968	-8,7%
OÖ	5.657	-256	-4,3%	4.359	-662	-13,2%	10.016	-918	-8,4%
Sbg	1.508	61	4,2%	1.165	-77	-6,2%	2.673	-16	-0,6%
Stmk	4.621	-161	-3,4%	3.658	-598	-14,1%	8.279	-759	-8,4%
Tirol	1.242	-262	-17,4%	1.075	-269	-20,0%	2.317	-531	-18,6%
Vbg	1.299	-100	-7,1%	1.149	-52	-4,3%	2.448	-152	-5,8%
Wien	14.016	-1.669	-10,6%	14.547	-2.968	-16,9%	28.563	-4.637	-14,0%
Österreich	36.723	-2.969	-7,5%	32.602	-5.529	-14,5%	69.325	-8.498	-10,9%



Arbeitslose nach Bundesländern
Datum: 12/2018 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	4.508	-182	-3,9%	6.373	-723	-10,2%	10.881	-905	-7,7%
Ktn	10.473	-737	-6,6%	16.031	-1.676	-9,5%	26.504	-2.413	-8,3%
NÖ	25.403	-1.125	-4,2%	36.136	-3.323	-8,4%	61.539	-4.448	-6,7%
OÖ	16.663	-1.081	-6,1%	25.619	-3.213	-11,1%	42.282	-4.294	-9,2%
Sbg	5.033	-90	-1,8%	8.516	-526	-5,8%	13.549	-616	-4,3%
Stmk	15.876	-1.262	-7,4%	27.298	-2.675	-8,9%	43.174	-3.937	-8,4%
Tirol	5.539	-746	-11,9%	11.129	-1.313	-10,6%	16.668	-2.059	-11,0%
Vbg	4.145	-115	-2,7%	5.527	-480	-8,0%	9.672	-595	-5,8%
Wien	52.466	-371	-0,7%	78.902	-3.466	-4,2%	131.368	-3.837	-2,8%
Österreich	140.106	-5.709	-3,9%	215.531	-17.395	-7,5%	355.637	-23.104	-6,1%

Personen in Schulung nach Bundesländern
 Datum: 12/2018 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	780	1	0,1%	738	-15	-2,0%	1.518	-14	-0,9%
Ktn	996	-191	-16,1%	1.015	-177	-14,8%	2.011	-368	-15,5%
NÖ	4.594	-222	-4,6%	3.837	-610	-13,7%	8.431	-832	-9,0%
OÖ	4.849	-104	-2,1%	3.936	-423	-9,7%	8.785	-527	-5,7%
Sbg	1.071	-3	-0,3%	941	-15	-1,6%	2.012	-18	-0,9%
Stmk	4.053	-85	-2,1%	3.318	-489	-12,8%	7.371	-574	-7,2%
Tirol	963	-175	-15,4%	941	-127	-11,9%	1.904	-302	-13,7%
Vbg	1.127	-20	-1,7%	1.008	-71	-6,6%	2.135	-91	-4,1%
Wien	11.947	-1.075	-8,3%	12.185	-2.640	-17,8%	24.132	-3.715	-13,3%
Österreich	30.380	-1.874	-5,8%	27.919	-4.567	-14,1%	58.299	-6.441	-9,9%

**Jugendliche ohne betriebliche Ausbildungsplätze
Vergleich November 2017 mit November 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 30.11.2017	76	0	304	380	216	129	345	84
Burgenland 30.11.2018	101	0	282	383	221	150	371	87
Veränderung	25	0	-22	3	5	21	26	3
Veränderung %	32,9%		-7,2%	0,8%	2,3%	16,3%	7,5%	3,6%
Kärnten 30.11.2017	0	0	303	303	517	393	910	322
Kärnten 30.11.2018	0	0	283	283	399	417	816	342
Veränderung	0	0	-20	-20	-118	24	-94	20
Veränderung %	0,0%		-6,6%	-6,6%	-22,8%	6,1%	-10,3%	6,2%
Niederösterr 30.11.2017	229	0	957	1.186	1.608	890	2.498	514
Niederösterr 30.11.2018	282	0	918	1.200	1.340	963	2.303	668
Veränderung	53	0	-39	14	-268	73	-195	154
Veränderung %	23,1%	0,0%	-4,1%	1,2%	-16,7%	8,2%	-7,8%	30,0%
Oberösterr. 30.11.2017	523	0	628	1.151	1.305	445	1.750	1.056
Oberösterr. 30.11.2018	834	0	549	1.383	977	460	1.437	1.524
Veränderung	311	0	-79	232	-328	15	-313	468
Veränderung %	59,5%	0,0%	-12,6%	20,2%	-25,1%	3,4%	-17,9%	44,3%
Salzburg 30.11.2017	39	0	46	85	403	390	793	769
Salzburg 30.11.2018	64	0	64	128	436	305	741	749
Veränderung	25	0	18	43	33	-85	-52	-20
Veränderung %	100,0%	0,0%	39,1%	50,6%	8,2%	-21,8%	-6,6%	-2,6%
Steiermark 30.11.2017	272	0	718	990	1.049	672	1.721	597
Steiermark 30.11.2018	330	0	628	958	797	762	1.559	883
Veränderung	58	0	-90	-32	-252	90	-162	286
Veränderung %	21,3%	0,0%	-12,5%	-3,2%	-24,0%	13,4%	-9,4%	47,9%
Tirol 30.11.2017	57	0	72	129	511	250	761	766
Tirol 30.11.2018	64	0	55	119	428	270	698	700
Veränderung	7	0	-17	-10	-83	20	-63	-66
Veränderung %	12,3%	0,0%	-23,6%	-7,8%	-16,2%	8,0%	-8,3%	-8,6%
Vorarlberg 30.11.2017	0	0	345	209	441	251	692	270
Vorarlberg 30.11.2018	0	0	186	186	381	231	612	257
Veränderung	0	0	-159	-23	-60	-20	-80	-13
Veränderung %	0,0%	0,0%	-46,1%	-11,0%	-13,6%	-8,0%	-11,6%	-4,8%
Wien 30.11.2017	1.187	0	2.641	3.828	3.073	2.191	5.264	341
Wien 30.11.2018	1.023	0	2.545	3.568	2.566	2.706	5.272	386
Veränderung	-164	0	-96	-260	-507	515	8	45
Veränderung %	-13,8%	0,0%	-3,6%	-6,8%	-16,5%	23,5%	0,2%	13,2%
Österreich 30.11.2017	2.383	0	6.014	8.261	9.123	5.611	14.734	4.719
Österreich 30.11.2018	2.698	0	5.510	8.208	7.545	6.264	13.809	5.596
Veränderung	315	0	-504	-53	-1.578	653	-925	877
Veränderung %	13,2%	0,0%	-8,4%	-0,6%	-17,3%	11,6%	-6,3%	18,6%

Lehrverträge in den Betrieben 1. Lehrjahr österreichweit																					
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Veränd. 2008 - 2018	Veränd. 2009 - 2018	Veränd. 2010 - 2018	Veränd. 2011 - 2018	Veränd. 2012 - 2018	Veränd. 2013 - 2018	Veränd. 2014 - 2018	Veränd. 2015 - 2018	Veränd. 2016 - 2018	Veränd. 2017 - 2018
Oktober	39.368	35.747	35.875	36.568	35.302	32.332	30.179	29.051	29.258	30.497	31.799										
November	39.531	35.365	35.380	36.100	34.679	31.541	29.593	28.414	28.912	30.003	31.425	-8.106	-3.940	-3.955	-4.675	-3.254	-116	1.832	3.011	2.513	1.422
in %												-20,51%	-11,14%	-11,18%	-12,95%	-9,38%	-0,37%	6,19%	10,60%	8,69%	4,74%

Personen in der überbetrieblichen Ausbildung österreichweit																					
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Veränd. 2008 - 2018	Veränd. 2009 - 2018	Veränd. 2010 - 2018	Veränd. 2011 - 2018	Veränd. 2012 - 2018	Veränd. 2013 - 2018	Veränd. 2014 - 2018	Veränd. 2015 - 2018	Veränd. 2016 - 2018	Veränd. 2017 - 2018
Oktober	6.002	7.447	8.390	9.795	8.909	8.543	9.052	8.107	7.911	7.668	7.812										
November	7.677	9.080	9.306	10.066	9.298	8.752	9.311	9.066	8.652	8.261	8.208	531	-872	-1.098	-1.858	-1.090	-544	-1.103	-858	-444	-53
in %												6,92%	-9,60%	-11,80%	-18,46%	-11,72%	-6,22%	-11,85%	-9,46%	-5,13%	-0,64%

Die Zahl der Lehrverträge in den Betrieben im ersten Lehrjahr ist mit **November 2018** im Vergleich zum Jahr **2008** um ca **8.100** oder **20%** zurückgegangen; im Vergleich **2009** zum Jahr **2018** um knapp **4.000** oder **11%** Im Jahr **2018** ist im Verhältnis zum Jahr **2010** die Zahl der Lehrverträge in den Betrieben um ca **4.000** Lehrverträge zurückgegangen; die Betriebe haben gegenüber **2010** um **11%** weniger Lehrlinge aufgenommen. Im Vergleich **2018** zu **2011** ist ebenfalls ein Rückgang an Lehrstellen von ca **4.700** oder **13%** zu verzeichnen auch im Vergleich **2018** zu **2012** ist ebenfalls ein Rückgang an Lehrstellen von ca **3.300** oder **9%** zu verzeichnen. Im Vergleich **2013** zu **2018** wurden von den Betrieben ca **100** oder **0,4%** weniger Lehrlinge aufgenommen. Im Vergleich **2014** zu **2018** haben die Betriebe um **1.800** oder **6%** mehr Lehrlinge aufgenommen. Im Vergleich **2015** zu **2018** haben die Betriebe um mehr als **3.000** oder **10%** mehr Lehrlinge aufgenommen. Im Vergleich **2016** zu **2018** wurden **2.500** Lehrlinge mehr aufgenommen, das ist eine Steigerung von **8,6%**, auch im Vergleich **2017** zu **2018** gibt es eine Zunahme von ca **1.400** betriebliche Lehrstellen oder mehr als **4,5%**. Durch den Ausbau der Überbetrieblichen Ausbildung ist es allerdings gelungen, dass die Zahl der Ausbildungsplätze insgesamt in den Jahren **2009** bis **2018** weniger stark rückläufig ist.

**Jugendliche ohne betriebliche Ausbildungsplätze
Vergleich Dezember 2017 mit Dezember 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 31.12.2017	98	0	372	470	74	151	225	78
Burgenland 31.12.2018	141	0	294	435	98	173	271	77
Veränderung	43	0	-78	-35	24	22	46	-1
Veränderung %	43,9%		-21,0%	-7,4%	32,4%	14,6%	20,4%	-1,3%
Kärnten 31.12.2017	0	0	401	401	309	448	757	306
Kärnten 31.12.2018	0	0	301	301	294	476	770	281
Veränderung	0	0	-100	-100	-15	28	13	-25
Veränderung %	0,0%		-24,9%	-24,9%	-4,9%	6,3%	1,7%	-8,2%
Niederösterr 31.12.2017	227	0	952	1.179	1.337	1.023	2.360	462
Niederösterr 31.12.2018	254	0	890	1.144	1.146	1.124	2.270	658
Veränderung	27	0	-62	-35	-191	101	-90	196
Veränderung %	11,9%	0,0%	-6,5%	-3,0%	-14,3%	9,9%	-3,8%	42,4%
Oberösterr. 31.12.2017	517	0	605	1.122	1.206	490	1.696	1.033
Oberösterr. 31.12.2018	826	0	539	1.365	894	522	1.416	1.406
Veränderung	309	0	-66	243	-312	32	-280	373
Veränderung %	59,8%	0,0%	-10,9%	21,7%	-25,9%	6,5%	-16,5%	36,1%
Salzburg 31.12.2017	54	0	36	90	339	385	724	695
Salzburg 31.12.2018	53	0	58	111	362	361	723	690
Veränderung	-1	0	22	21	23	-24	-1	-5
Veränderung %	100,0%	0,0%	61,1%	23,3%	6,8%	-6,2%	-0,1%	-0,7%
Steiermark 31.12.2017	326	0	757	1.083	701	808	1.509	538
Steiermark 31.12.2018	333	0	641	974	677	785	1.462	784
Veränderung	7	0	-116	-109	-24	-23	-47	246
Veränderung %	2,1%	0,0%	-15,3%	-10,1%	-3,4%	-2,8%	-3,1%	45,7%
Tirol 31.12.2017	61	0	72	133	459	278	737	714
Tirol 31.12.2018	62	0	52	114	394	267	661	606
Veränderung	1	0	-20	-19	-65	-11	-76	-108
Veränderung %	1,6%	0,0%	-27,8%	-14,3%	-14,2%	-4,0%	-10,3%	-15,1%
Vorarlberg 31.12.2017	0	0	225	225	370	269	639	149
Vorarlberg 31.12.2018	0	0	181	181	359	236	595	150
Veränderung	0	0	-44	-44	-11	-33	-44	1
Veränderung %	0,0%	0,0%	-19,6%	-19,6%	-3,0%	-12,3%	-6,9%	0,7%
Wien 31.12.2017	1.194	0	2.600	3.794	2.353	2.488	4.841	298
Wien 31.12.2018	1.004	0	2.492	3.496	1.866	3.129	4.995	306
Veränderung	-190	0	-108	-298	-487	641	154	8
Veränderung %	-15,9%	0,0%	-4,2%	-7,9%	-20,7%	25,8%	3,2%	2,7%
Österreich 31.12.2017	2.477	0	6.020	8.497	7.148	6.340	13.488	4.273
Österreich 31.12.2018	2.673	0	5.448	8.121	6.090	7.073	13.163	4.958
Veränderung	196	0	-572	-376	-1.058	733	-325	685
Veränderung %	7,9%	0,0%	-9,5%	-4,4%	-14,8%	11,6%	-2,4%	16,0%

Lehrverträge in den Betrieben 1. Lehrjahr österreichweit																					
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Veränd. 2008 - 2018	Veränd. 2009 - 2018	Veränd. 2010 - 2018	Veränd. 2011 - 2018	Veränd. 2012 - 2018	Veränd. 2013 - 2018	Veränd. 2014 - 2018	Veränd. 2015 - 2018	Veränd. 2016 - 2018	Veränd. 2017 - 2018
November	39.531	35.365	35.380	36.100	34.679	31.541	29.593	28.414	28.912	30.003	31.425										
Dezember	39.145	34.931	35.102	35.638	34.062	31.305	29.225	28.198	28.524	29.690	31.099	-8.046	-3.832	-4.003	-4.539	-2.963	-206	1.874	2.901	2.575	1.409
in %												-20,55%	-10,97%	-11,40%	-12,74%	-8,70%	-0,66%	6,41%	10,29%	9,03%	4,75%

Personen in der überbetrieblichen Ausbildung österreichweit																					
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Veränd. 2008 - 2018	Veränd. 2009 - 2018	Veränd. 2010 - 2018	Veränd. 2011 - 2018	Veränd. 2012 - 2018	Veränd. 2013 - 2018	Veränd. 2014 - 2018	Veränd. 2015 - 2018	Veränd. 2016 - 2018	Veränd. 2017 - 2018
November	7.677	9.080	9.306	10.066	9.298	8.752	9.311	9.066	8.652	8.261	8.208										
Dezember	8.153	8.823	10.599	10.119	9.080	8.793	9.339	8.718	8.652	8.497	8.121	-32	-702	-2.478	-1.998	-959	-672	-1.218	-597	-531	-376
in %												-0,39%	-7,96%	-23,38%	-19,75%	-10,56%	-7,64%	-13,04%	-6,85%	-6,14%	-4,43%

Die Zahl der Lehrverträge in den Betrieben im ersten Lehrjahr ist mit **Dezember 2018** im Vergleich zum Jahr **2008** um ca **8.000** oder **20%** zurückgegangen; im Vergleich **2009** zum Jahr **2018** um knapp 3.900 oder **11%** Im Jahr **2018** ist im Verhältnis zum Jahr **2010** die Zahl der Lehrverträge in den Betrieben um ca **4.000** Lehrverträge zurückgegangen; die Betriebe haben gegenüber **2010** um **11%** weniger Lehrlinge aufgenommen. Im Vergleich **2018** zu **2011** ist ebenfalls ein Rückgang an Lehrstellen von ca **4.500** oder **12,5%** zu verzeichnen auch im Vergleich **2018** zu **2012** ist ebenfalls ein Rückgang an Lehrstellen von ca **3.000** oder **9%** zu verzeichnen. Im Vergleich **2013** zu **2018** wurden von den Betrieben ca 200 oder **0,6%** weniger Lehrlinge aufgenommen. Im Vergleich **2014** zu **2018** haben die Betriebe um **1.800** oder **6%** mehr Lehrlinge aufgenommen. Im Vergleich **2015** zu **2018** haben die Betriebe um ca 3.000 oder **10%** mehr Lehrlinge aufgenommen. Im Vergleich **2016** zu **2018** wurden 2.500 Lehrlinge mehr aufgenommen, das ist eine Steigerung von **9%**, auch im Vergleich **2017** zu **2018** gibt es eine Zunahme von ca 1.400 betriebliche Lehrstellen oder mehr als **4,5%**. Durch den Ausbau der Überbetrieblichen Ausbildung ist es allerdings gelungen, dass die Zahl der Ausbildungsplätze insgesamt in den Jahren 2009 bis 2018 weniger stark rückläufig ist.

TOP 3.6.3 Fehlzeitenreport 2018

1. Beschreibung der Problematik

Seit 2007 wird jährlich der Fehlzeitenreport für unselbständig Beschäftigte in Österreich erstellt. Auftraggeber sind der Hauptverband, die Wirtschafts- und die Arbeiterkammer.

Der Fehlzeitenreport (FZR) 2018 hat das Schwerpunktthema „Präsentismus und Absentismus“.

2. Auswirkungen

Im Vergleich zum Vorjahr blieben die gesundheitsbedingten Fehlzeiten in Österreich im Jahr 2017 nahezu unverändert. Die unselbständig Beschäftigten waren im Jahresverlauf durchschnittlich 12,5 Tage im Krankenstand. Dieser Wert entspricht einer Krankenstandsquote (Verlust an Jahresarbeitstagen) von 3,4 %.

Jahr	Krankenstandstage	Krankenstandsquote
2014	12,3	3,4%
2015	12,7	3,5%
2016	12,5	3,4%
2017	12,5	3,4%

Langfristig gesehen ist das Krankenstandsniveau derzeit vergleichsweise niedrig; die krankheitsbedingten Fehlzeiten erreichten 1980 mit 17,4 Krankenstandstagen pro Kopf ihren Höchstwert, 1990 waren es 15,2 Tage, im Jahr 2000 14,4 Tage pro Kopf.

Eine positive Entwicklung ist auch wieder beim Rückgang von Arbeitsunfällen festzustellen. Seit 2008 sinkt die Zahl der Arbeitsunfälle, 2017 erreicht die Unfallquote mit 319 Unfällen pro 10.000 Versicherte den tiefsten Stand seit 1974.

Jahr	Arbeitsunfälle je 10.000 Versicherte
2014	335
2015	322
2016	321
2017	319

Zum Schwerpunktthema „Präsentismus und Absentismus“ wurde festgestellt, dass beide Verhaltensmuster Kosten verursachen und kurz- und längerfristige Schäden für die Wirtschaft und Gesellschaft zur Folge haben können. Bei beiden Phänomenen sind sowohl die persönliche Einstellung zur Arbeit und den KollegInnen, aber auch die Arbeitsorganisation, die Unternehmenskultur sowie die Qualität der Führung das Verhalten beeinflussende Faktoren.

Es kann beobachtet werden, dass Beschäftigte, die mit ihrer Einkommenssituation unzufrieden sind oder finanzielle Schwierigkeiten haben, stärker zum Präsentismus neigen als Personen mit einer guten Einkommenssituation. Ebenso neigen Beschäftigte eher zu Präsentismus, wenn ihre Arbeit im Abwesenheitsfall liegen bleibt (zB bei Personalknappheit, hohe Arbeitsspezialisierung – fast 40 % der Befragten).

Auswertungen des Arbeitsklima Index und des Arbeitsgesundheitsmonitors der AKOÖ für den Zeitraum 2008 bis 2017 und der Österreichischen Gesundheitsbefragung 2014 zeigen folgendes Bild: derzeit können 7 Präsentismustage pro Jahr angenommen werden – Tendenz fallend.

Jahr	Präsentismustage
2014	8,5
2015	7,5
2016	7
2017	7

Absentismus: Aufgrund einer vom Marktforschungsinstitut GfK im Auftrag der WKÖ im Jahr 2015 durchgeführten Befragung von 4.000 Personen ergibt sich zum Phänomen Absentismus eine grobe Schätzung von 7 bis 13 % der Beschäftigten, die im Jahresverlauf mindestens einmal einen ungerechtfertigten Krankenstand beansprucht haben.

3. Position/Forderung der AK

In den letzten Jahren wurden in Österreich zahlreiche Maßnahmen zur möglichst frühzeitigen Intervention bei gesundheitlichen Problemen der Beschäftigten umgesetzt, wie zB „Fit2work“, „Early Intervention“ (Frühintervention nach 28 Krankenstandstagen), die Wiedereingliederungsteilzeit und das Rehabilitationsgeld.

Die Ergebnisse der jüngst veröffentlichten OECD-Studie zum Gesundheitszustand der Bevölkerung der EU geben jedoch Anlass zur Sorge – jeder sechste Österreicher leidet an einer psychischen Erkrankung. Mit einem Anteil von rund 18 % Betroffenen liegt Österreich über dem EU-Durchschnitt von knapp über 17 %. Die Anforderungen an ArbeitnehmerInnen sind gerade im psychischen Bereich stark gestiegen: es gilt flexibel, empathisch, kreativ und kompatibel zu sein und das (neuerdings) für 12 Stunden am Tag und 60 Stunden in der Woche. Daraus resultieren enorme Belastungen für die psychische Gesundheit.

Es ist daher notwendig durch ein Mehr an Prävention und weniger belastenden Arbeitsbedingungen verstärkt gegenzusteuern, aber auch die Therapieangebote auszubauen. Es muss ein neuer Anlauf für Psychotherapie auf Krankenschein genommen werden. Bis zum Abschluss eines entsprechenden Gesamtvertrages ist es dringend geboten, die Kontingente der Versorgungsvereine für Psychotherapie aufzustocken.

Außerdem muss viel mehr im Bereich der Prävention von berufsbedingten Erkrankungen unternommen werden. Dazu bedarf es einer wissenschaftlichen Erhebung, wie viele derartige Erkrankungen auf die Arbeitsumgebung zurückzuführen sind um in weiterer Folge gezielte Gegenstrategien entwickeln zu können. Auf die Expertise der AUVA darf bei diesem Vorhaben nicht verzichtet werden.

Die Umsetzung all dieser Maßnahmen erfordert jedoch mehr Personal in den betroffenen Institutionen und den Ausbau von Prävention und beruflicher und medizinischer Rehabilitation und damit mehr Geld. Die Reformen der Bundesregierung führen aber in die Gegenrichtung; der Sozialversicherung werden Personal und Geld entzogen, wie das SV-OG und die Reformen der AUVA zeigen.

TOP 3.6.4 Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik 2019 – Herausforderungen für die AK

2019 – Beschäftigungszuwachs und Rückgang der Arbeitslosigkeit ebbten ab; Arbeitslosigkeit bleibt über Vorkrisen-Niveau

2018 waren im Jahresdurchschnitt 3,741 Mio unselbständig Beschäftigte und 312.000 Arbeitslose registriert.

Im Jahr 2019 wird nach den Prognosen die Zunahme von Beschäftigung ebenso wie der Rückgang der Arbeitslosigkeit nachlassen. Im AMS rechnet man 2019 mit einem Beschäftigungsplus von knapp 50.000 Arbeitsverhältnissen (2018: rd 86.000) und mit einem Rückgang der jahresdurchschnittlichen Arbeitslosigkeit um nur mehr rund 4.000 Personen (2018: - 27.900).

Diese Entwicklung ist die Folge einer nachlassenden Konjunktur und eines weiteren Anstiegs des Arbeitskräfteangebotes (2019: rd 43.000 im Jahresdurchschnitt; 2018: rd 54.000) – insbesondere durch die Wirkungen der Pensionsreformen, durch die weiter steigende Erwerbstätigkeit von Frauen und durch den Zuzug von ArbeitnehmerInnen aus anderen EU.

Jahresdurchschnittliche Arbeitslosenzahlen wie noch vor der Krise (2008: 260.000) bleiben somit auch 2019 außer Reichweite.

Verfestigte Sockelarbeitslosigkeit und Fachkräftebedarf – arbeitsmarktpolitische Herausforderungen des Jahres 2019

Die gute Beschäftigungsentwicklung hat die Chancen von Arbeitslosen mit Vermittlungsproblemen (Alter, Ausbildung, Gesundheit, Betreuungspflichten) auf Wiederbeschäftigung deutlich unterdurchschnittlich verbessert. Das Zurückdrängen der sich verfestigenden Sockelarbeitslosigkeit in Österreich bleibt damit unverminderte arbeitsmarktpolitische Herausforderung. Dazu gehört auch, anerkannten Flüchtlinge einen guten Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen – was sprachliche und berufliche Ausbildungen erfordert.

Gleichzeitig ist die Arbeitsmarktpolitik gefordert, ArbeitnehmerInnen und Unternehmen bei der Bewältigung des technologischen und strukturellen Wandels der heimischen Wirtschaft zu unterstützen: Die Vermittlung von nachgefragten beruflichen Qualifikationen bzw deren Anpassung stellt den zweiten Schwerpunkt der aktiven Arbeitsmarktpolitik dar.

Arbeitsmarktpolitische Agenda der Bundesregierung 2019

Nach den vorhandenen Informationen ist mit

- einer **Strukturreform im AMS** zu rechnen, mit der unter dem Titel „Durchgriffsrecht der Ministerin“ und mit Hinweis auf die einschlägigen Vorhaben im Regierungsübereinkommen eine Zentralisierung des AMS (Abwertung der AMS-Landesorganisationen) und eine Beseitigung

- bzw Einschränkung der Mitentscheidungsmöglichkeiten der Sozialpartner in den AMS-Gremien verfolgt werden dürfte. Damit würden in einem weiteren Sozialversicherungssystem die Mitwirkungsmöglichkeiten der Versicherten und BeitragszahlerInnen zurückgedrängt bzw beseitigt.
- einer tiefgreifenden **Umgestaltung der Arbeitslosenversicherung** unter dem Titel „Arbeitslosengeld neu“ im Herbst 2019 zu rechnen. Neben der Beseitigung der Notstandshilfe durch ihre „Integration in das neue Arbeitslosengeld“ sind nach den Festlegungen im Regierungsabkommen weitere Verschlechterungen für arbeitslose ArbeitnehmerInnen zu erwarten – zB strenger Zumutbarkeits- und Sanktionsregeln, die Verkürzung des Arbeitslosengeldanspruches durch Krankheit oder Einschränkungen beim Erwerb von Pensionsversicherungszeiten bei Arbeitslosigkeit.
 - **neuerlichen Auseinandersetzungen um das AMS-Förderbudget für 2020** zu rechnen. Zwar sollte nach dem geltenden Bundesfinanzrahmen das Budget für aktive Arbeitsmarktpolitik 2020 nur um € 9 Mio gegenüber 2019 zurückgehen. Das tatsächliche AMS-Förderbudget 2020 hängt aber von einer weiteren Auflösung der Arbeitsmarktrücklage in der Höhe von zumindest € 170 Mio ab, die vom Finanzministerium grundsätzlich abgelehnt wird.
 - einer weiteren **Verstärkung der sogenannten „überregionalen Vermittlung“** von Arbeitslosen über Bundesländergrenzen hinweg insbesondere durch erhöhten Sanktionsdruck, einem weiteren hohen **Druck auf die überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen** für Jugendliche ohne betriebliche Lehrstelle und mit einer **Änderung der Frauenförderung** (Abgehen vom 50%-Budget-Anteil für Frauen) zu rechnen.

Darüber hinaus wird im Jahr 2019 der Umstieg auf eine **geänderte Art der Steuerung von arbeitsmarktpolitischen Interventionen im AMS** erprobt: Nicht mehr die Dauer von Arbeitslosigkeit oder die Zugehörigkeit zu einer Zielgruppe soll darüber entscheiden, welche Maßnahmen für eine Arbeit suchende Person zur Verfügung stehen, sondern ihre auf Basis eines computergestützten „Profiling-Programmes“ errechnete Integrationswahrscheinlichkeit.

Handlungsoptionen und -schwerpunkte der AN-VertreterInnen in den AMS-Gremien im Jahr 2019

- **zur AMS-Struktur-Reform:** koordiniertes Lobbying auf Bundes- und Landesebene insbesondere gegen die wahrscheinliche Re-Verstaatlichung (Wegfall/Beschränkung der Sozialpartner) und Zentralisierung (Wegfall/ Einschränkung der Mitwirkungsmöglichkeiten der Bundesländer an der AMS-Politik) des AMS.
- **zur Umgestaltung der Arbeitslosenversicherung:**
 - Laufende Thematisierung der Folgen eines Wegfalles der Notstandshilfe ergänzt durch
 - AN-orientierte Weiterentwicklung der AIV (insbes Einführung eines Qualifizierungsgeldes mit Rechtsanspruch, faire Zumutbarkeitsregeln, etc) und
 - Kostenbeteiligung von Unternehmen bei kurzfristigen Kündigungen und Wiedereinstellungen.
- **Förderbudget 2020 und personelle Ausstattung des AMS:**
 - Lobbying für weitere Auflösung der Arbeitsmarktrücklage insbesondere zur Stabilisierung der Maßnahmen zur Fachkräfteausbildung,
 - verbesserte personelle Ausstattung des AMS (Ziel: pro AMS-BeraterIn im Durchschnitt 100 zu betreuende Arbeitssuchende und dadurch verbesserte Betreuung und

Vermittlungsunterstützung mit positiven finanziellen Wirkungen auch für die Arbeitslosenversicherung durch besseren Einsatz der Fördermittel wegen besserer und individuellerer Beratung und rascherer Vermittlung; vgl WIFO-Evaluierung von einschlägigen Pilotprojekten im AMS OÖ und Wien).

- **Arbeitsmarktförderung und Vermittlung:**
 - Etablierung von bundesweit einheitlichen Qualitätskriterien bei der überregionalen Vermittlung;
 - Absicherung der überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen und Problematisierung der betrieblichen Lehrstellenförderung durch die Inhouse-GmbH der WKÖ (Mitnahme-Effekte, fehlende Qualitätssicherung);
 - Ausbau der Ausbildung von Arbeitsuchenden zu Facharbeitskräften;
 - Lobbying für ausgebaute Frauenförderung in der aktiven Arbeitsmarktpolitik durch Sicherung der budgetären Grundlagen

- **Umstellung der Steuerung der Arbeitsmarktförderung gestalten**, insbesondere durch
 - Absicherung, dass computergenerierte Integrationswahrscheinlichkeit vom AMS-BeraterInnen korrigiert werden kann,
 - Etablierung eines AMS-Zieles, das ausreichende Unterstützung und Förderung für Arbeitsuchende mit geringer Integrationswahrscheinlichkeit sowohl budgetär als auch von den eingesetzten Maßnahmen (etwa Beschäftigung in einem Beschäftigungsprojekt) absichert,
 - Interessenpolitische Begleitung der Weiterentwicklung des Algorithmus (zB Erhöhung der Reintegrationswahrscheinlichkeit auch durch geförderte Beschäftigung).

TOP 3.6.5 AMS Budget für 2019

Ausgangslage

Das dem AMS Österreich für Zwecke der Arbeitsmarktförderung zur Verfügung gestellte Budget beträgt 2018 € 1,406 Mrd. Dieses Budget soll nach den bisherigen Informationen im Jahr 2019 auf € 1,251 Mrd. absinken und soll nach dem Bundesfinanzrahmen 2018-2022 ab 2020 € 1,197 Mrd betragen – alles unter der Bedingung, dass die Arbeitsmarktrücklage gem § 50 AMSG für Zwecke der Arbeitsmarktförderung zumindest im Ausmaß von € 170 Mio/Jahr aufgelöst wird.

Von den € 1,251 Mrd müssen allerdings noch für nicht über das AMS, sondern über das BMASGK selbst abgewickelte Projekte wie fit2work, nationale Kofinanzierungen von ESF-Projekten sowie die Kofinanzierung von Projekten der Ausbildung bis 18 des Sozialministeriumsservice im Ausmaß bis zu € 75 Mio abgezogen werden.

Die in den letzten Jahren im AMS Österreich zusätzlich geschaffenen 700 Planstellen (rd 1.000 MitarbeiterInnen), von denen ab 2019 200 wieder abgebaut werden sollen, werden ebenfalls durch Mittel aus der Arbeitsmarktrücklage in einer Höhe von rd € 53 Mio/Jahr finanziert.

Diese Arbeitsmarktrücklage soll entgegen allen bisherigen Planungen anscheinend in den Jahren 2019 ff nicht für die gesetzlich festgelegten Zwecke aufgelöst werden. Diese jährlich um rd € 200 Mio anwachsende Rücklage soll für andere Zwecke als die der aktiven Arbeitsmarktpolitik – etwa zur Finanzierung der von der Bundesregierung angekündigten Steuerreform – verwendet werden. Es droht damit bis 2022 ein Mittelabfluss von knapp € 1,2 Mrd aus der Arbeitsmarktpolitik.

Ohne Auflösung der Arbeitsmarktrücklage würde das Förderbudget des AMS Österreich von € 1,406 Mrd 2018 auf € 1,051 Mrd oder um gut 25% im Jahr 2019 sinken. Davon sind zudem € 350 Mio gesetzlich gebunden (€ 270 Mio Beschäftigungsförderung von 50+ und Langzeitarbeitslosen unter 50; € 60 Auslauffinanzierung Aktion +20.000 und € 20 Mio für Kurzarbeit) und müssen bis zu € 75 Mio für die oa vom BMASGK selbst abgewickelten Projekte abgezogen werden. Damit würden für die übrigen Ziele und Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik im Jahr 2019 nur € 626 Mio und nicht € 871 Mio zur Verfügung stehen.

Auswirkungen

Nach unseren Berechnungen bzw Schätzungen würden:

- um knapp 25.000 Personen weniger in Schulungs- bzw Beschäftigungsmaßnahmen des AMS einbezogen werden können.
- bis zu 6.000 Arbeitsplätzen bei den Unternehmen bzw Einrichtungen verloren gehen.
- um bis zu 30.000 Personen mehr als Arbeitslose registriert werden müssen.
- die Leistungsfähigkeit des AMS für seine Kundengruppen Arbeitssuchende und Unternehmen massiv geschwächt werden.

AMS Wien

Das AMS Wien wird - wie alle Landesorganisationen des AMS – Anfang September mit der Planung des nächsten Jahres beginnen. Diese muss auf Basis des bis jetzt gesicherten Budgets stattfinden, also eines um 25 % gekürzten Budgets. Dies hat Einschnitte in allen Bereichen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zur Folge. Im Herbst ist daher mit zahlreichen Kündigungen bei den Bildungseinrichtungen und des sozialen Unternehmens zu rechnen.

Einschätzung und weitere Vorgangsweise

Gerade in der aktuellen Wirtschaftsentwicklung muss in der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Richtung „Erhöhung des beruflichen Wissens und Könnens von Arbeit Suchenden“ und „(Wieder)eingliederung von Personen mit erheblichen Vermittlungsproblemen“ investiert werden. Die Einsparungen würden sowohl für Qualifikation der Arbeitssuchenden als auch für die Reintegrationschancen von Langzeitarbeitslosen dramatische Folgen haben.

Notwendig ist auch eine rasche Sicherstellung der AM Rücklage. Die AN Vertreter der VWR Kurie im AMS haben daher das Thema Budget auf die Tagesordnung des nächsten Verwaltungsrats setzen lassen. Ziel ist eine klare Zusage der Vertreter der Bundesministerin im Verwaltungsrat, dass das Budget die AM Rücklage beinhalten wird. Die VWR Sitzung findet am 13.9. statt, über das Ergebnis kann danach berichtet werden.

TOP 3.6.6 Mindestsicherung neu – welche Änderungen das Sozialhilfe-Grundsatzgesetz bringt

Hauptpunkte des Entwurfes:

- Aus der Mindestsicherung wird wieder die Sozialhilfe – eine bewusste Rückkehr zur alten Symbolik und Begrifflichkeit
- Festlegung von Maximalbeträgen statt früherer Mindestsätze.
- Die Familien-Richtsätze werden stark gekürzt – vor allem für Mehrkindfamilien.
- „Bonus“ für Alleinerziehende und Menschen mit Behinderung sind nur „Kann-Leistungen“.
- „Deckelung“ bei volljährigen Personen in Haushaltsgemeinschaft.
- Absenken auf das Niveau der Grundversorgung für subsidiär Schutzberechtigte und StraftäterInnen.
- Genereller Ausschluss von der Wohnbeihilfe für alle Sozialhilfe-BezieherInnen.
- Abzug des „Arbeitsqualifizierungsbonus“, wenn keine „Vermittelbarkeit“ (mangelnde Sprachkenntnisse oder Bildung) vorliegt.
- Rasche Implementierung ab 1.4. bzw ab 1.10.2019 auf Landesebene und kurzer Übergangszeitraum bis 1.4.2021.
- Krankenversicherungsschutz nur bis Ende 2019 gesichert.
- Sozialhilfe-Grundsatzgesetz als erster Schritt hin zum von der Regierung geplanten „Arbeitslosengeld neu“

Aus Sicht der AK besonders negativ zu beurteilen ist:

- Die extrem degressive Ausgestaltung der Mindestsicherung/Sozialhilfe, mit massiver Schlechterstellung von Familien mit mehreren Kindern. Kinder, die dadurch noch stärker als bisher von Armut betroffen sein werden, noch schlechtere Zukunftsaussichten haben und Gefahr laufen, die armen Erwachsenen von morgen zu sein.
- Die Konzeption der Leistungen als Maximalbetrag, inklusive Verringerung fast aller Richtsätze, wie zB jenen für Paare.
- Zusatzleistungen für Alleinerziehende, Menschen mit Behinderung, oder Menschen mit erhöhtem Wohnbedarf lediglich als „Kann-Bestimmungen“.
- Die Regelung des an Pflichtschulabschluss und Sprachniveau gebundenen Arbeitsqualifizierungsbonus ist verfassungsrechtlich höchst bedenklich und als diskriminierend abzulehnen.
- Eine Reihe von potenziell verfassungswidrigen Regelungen, zB in Bezug auf Vollzugsanweisung nicht Teil einer Grundsatzgesetzgebung sein dürfen, da sie den Ländern zu wenig Gestaltungsspielraum lassen.

Die Position der AK:

Die AK steht für einen inklusiven Sozialstaat. Eine der zentralen Aufgaben des Sozialstaats ist es bedürftige Menschen dabei zu unterstützen den (Wieder-)Einstieg ins Erwerbsleben zu schaffen – in eine Beschäftigung, von der man leben kann. Kinder dürfen nicht zurückgelassen werden, gleich welcher Herkunft, genauso wenig wie Menschen, die von Armut betroffen sind, obwohl sie arbeiten, Menschen

mit Behinderung oder schwerer Krankheit und Menschen, die Angehörige pflegen. Wir verstehen die Mindestsicherung/Sozialhilfe als letztes soziales Netz, um mit einem Minimum an Würde in Österreich das Auslangen finden zu können, das die Teilhabe aller BürgerInnen in Österreich ermöglichen soll.

Wir fordern daher eine jährliche Valorisierung der Richtsätze, entsprechend jenen in der Ausgleichszulage, eine Ausweitung des Berufsfreibetrags, die Aufhebung der Leistungsdeckelung für Wohngemeinschaften und die verbindliche Verankerung der Einbeziehung der Betroffenen in die gesetzliche Krankenversicherung.

Weitere Kritikpunkte der Bundesländer:

- Die, ua vom Bundesrechnungshof geforderte Vereinheitlichung der Mindestsicherung kann mit einem Grundsatzgesetz nicht umgesetzt werden, das den Ländern im Rahmen der Ausführungsgesetzgebung einen entsprechenden Umsetzungsspielraum gewähren muss. Eine Vereinbarung gemäß Art 15a B-VG wäre geeigneter. (Wien)
- Das Gesetz ignoriert die Tatsache, dass es sich bei der Gruppe der MindestsicherungsbezieherInnen um eine sehr heterogene Gruppe handelt, mit unterschiedlichen Notlagen und Bedarfen. (Wien)
- Ein Teil der MindestsicherungsbezieherInnen ist dauerhaft arbeitsunfähig oder weist Betreuungspflichten (Kinder, pflegende Angehörige) auf. Insgesamt ist daher die Möglichkeit, diese Menschen in Arbeit zu bringen begrenzt. (Wien)
- Ansätze zum Empowerment der BezieherInnen werden mit dem geplanten Grundsatzgesetz fallen gelassen. (Wien)
- Für Personen mit dauernder Arbeitsunfähigkeit oder Erreichung des Regelpensionsalters sollte auf die auf 12 Monate befristete Leistungsgewährung verzichtet werden und stattdessen eine unbefristete beibehalten werden. (Niederösterreich)
- Der Entwurf reduziert den Gestaltungsspielraum der Länder in zu hohem Ausmaß, besonders im Bereich des anspruchsberechtigten Personenkreises, der Anspruchsvoraussetzungen und des Leistungsumfangs bzw der Leistungsausgestaltung. (Kärnten)
- Unterstützungsleistungen bei Krankheit, Schwangerschaft und Entbindung fehlen im Gesetzesentwurf. Das führt zur Verunsicherung hilfeschender Personen. (Salzburg)
- Die Einbeziehung der Betroffenen in die gesetzliche Krankenversicherung muss fortgesetzt werden, da den Ländern sonst zusätzliche Kosten entstehen. Zumindest muss es Gewissheit über die weitere Vorgangsweise geben, um Planung zu ermöglichen. (Salzburg)
- Es wäre sinnvoller zu einer Harmonisierung der Leistungshöhe und der Eckpunkte der neuen Sozialhilfe auch eine untere Grenze der Leistungshöhen vorzusehen. Das System der ausgelaufenen Art 15a B-VG-Vereinbarung über die bedarfsorientierte Mindestsicherung hat sich bewährt. (Burgenland)
- Durch den Entwurf kommt es zu einer Kostenverschiebung zu Lasten der Länder sowie einem deutlich erhöhten Personalaufwand im Vollzug. (Steiermark)
- Der Entwurf greift in unzulässiger Weise in den nicht vom Armenwesen gemäß Art 12 gedeckten Kompetenzbereich der Wohnbeihilfe ein. (Vorarlberg)

TOP 3.6.7 Sozialpartnervorschläge zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung (Beilage)

Hintergrund

Nach Wifo-Daten haben gut 30 % der ArbeitnehmerInnen in Österreich eine Anwartschaft auf eine Betriebspension. Ein wichtiger Bestimmungsfaktor für die Errichtung derartiger Systeme bzw für die Höhe von Beitragszahlungen ist die steuerliche Behandlung der Beiträge. Arbeitgeberbeiträge sind als Betriebsausgaben absetzbar, seit Schaffung des Pensionskassengesetzes Ende der 1980er-Jahre werden sie steuerrechtlich auf ArbeitnehmerInnenseite nicht als „Vorteil aus dem Dienstverhältnis“ gewertet. Arbeitnehmerbeiträge sind steuerlich nicht absetzbar, bis zu einer Beitragshöhe von 1.000 Euro pro Jahr gibt es aber eine staatliche Prämie von 4,25 % (die Obergrenze des geförderten Beitrags liegt damit deutlich niedriger als bei der „Prämienbegünstigten Zukunftsvorsorge“).

Im Vorfeld der aktuell diskutierten Steuerreform wurde von verschiedenen Seiten eine günstigere steuerliche Behandlung sowohl der Eigenbeiträge zu Betriebspensionen (zB volle steuerliche Absetzbarkeit) als auch eine höhere Förderung für private Pensionsprodukte gefordert.

Vor diesem Hintergrund wurden zwischen ÖGB, AK und dem Fachverband der Pensionskassen Gespräche zur Erreichung eines gemeinsamen Vorschlags geführt und die beiliegende Einigung erzielt. Das Dokument wurde an den Finanzminister und an die Sozialministerin geschickt.

Von Seiten ÖGB und AK wurden in den Gesprächen vor allem zwei Ziele verfolgt:

- Klare Fokussierung einer allfälligen Neuordnung der Förderung auf (ArbeitnehmerInnen)Beiträge zu betrieblichen Pensionssystemen (Betriebspensionen bauen primär auf Beitragszahlungen der ArbeitgeberInnen auf und es fallen im Vergleich zu Produkten der privaten Altersvorsorge wesentlich niedrigere Kosten für Verwaltung, Vertrieb, Bewerbung, etc an)
- Sozial möglichst ausgewogene (Prämien)Förderung, die vor allem schwächeren Einkommensgruppen zu Gute kommt

In den Gesprächen wurden über die diesbezügliche Einigung hinaus auch in einigen anderen Punkten im Betriebspensionsrecht ein Konsens gefunden, zB

Abfindungsgrenzen → Derzeit gilt ein einheitlicher Grenzwert in Höhe von 12.600 Euro (2019). Liegt das angesparte Pensionskapital bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses oder bei Übertritt in die Pension unter dieser Grenze kann eine Auszahlung des Betrages verlangt werden. Vorgeschlagen wird eine Umstellung auf gestaffelte Grenzwerte mit einem niedrigeren Wert bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses während des Erwerbsalters und einem etwas höheren Wert (zur Vermeidung von Mini-Pensionen) bei Übertritt in die Pension.

Verwendung der Abfertigung → In jenen Fällen, in denen ArbeitnehmerInnen von ihrem Recht Gebrauch machen wollen, sich bis zur Pension angesparte Abfertigungsansprüche in Form einer Pension auszahlen zu lassen, soll das auch über Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge ermöglicht werden.

Gemeinsame Vorschläge von AK, ÖGB und Fachverband der Pensionskassen zur Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge

Die Bundesarbeitskammer, der Österreichische Gewerkschaftsbund und der Fachverband der Pensionskassen sprechen sich für eine starke gesetzliche Alterssicherung aus. Als Ergänzung zu den gesetzlichen Pensionen halten wir die betriebliche Altersvorsorge auf Basis sozialpartnerschaftlicher Vereinbarung (Kollektivvertrag und Betriebsvereinbarung) als Ergänzung der staatlichen Pension für sinnvoll. Kollektive Systeme bieten Vorteile bei den Kosten, der Effizienz und der Mitbestimmung, was in einem eigenen Förderungssystem Berücksichtigung finden sollte. Produkte der Altersvorsorge sollen nur gefördert werden, wenn sie ausschließlich zu lebenslangen Pensionen führen (und nicht vorzeitig zurückgekauft werden können).

Insbesondere Geringverdiener sollten vermehrt in die betriebliche Altersvorsorge einbezogen werden können.

Vorschläge für eine Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge

- Wegfall der gesetzlichen Beschränkung für den Abschluss von Pensions-Kollektivverträgen (§ 3 Abs 1a Ziff 1 BPG)
- Etablierung eines attraktiveren Prämienförderungsmodells, das vor allem Geringverdienern mehr Anreiz zur Leistung von Eigenbeiträgen bietet
- Änderung der Abfindungsgrenzen (höhere Grenze bei Pensionsantritt, niedrigere Grenze während des Erwerbslebens)

- Ermöglichung der Einbringung der Abfertigung in eine Pensionskasse oder Betriebliche Kollektivversicherung auch für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber ohne betriebliche Pensionszusage arbeiten (Umwandlung in eine lebenslange Rente)
- Ermöglichung variabler Arbeitgeberbeiträge (abhängig von betrieblichen Kennzahlen) ab einer fixen Beitragszahlung von 1% des laufenden Entgelts
- Transparente jährliche Kontoinformation aus allen Formen der Altersvorsorge (Pensionsguthaben, erwartbare Leistungshöhe)


Dr. Christoph Klein
Direktor der Bundesarbeitskammer


Mag. Andreas Zakostelsky
Obmann des Fachverbandes
der Pensionskassen


Mag. Bernhard Achitz
Leitender Sekretär des
Österreichischen Gewerkschaftsbundes


Dr. Fritz Janda
Geschäftsführer des Fachverbandes
der Pensionskassen

TOP 3.6.8 – CHECK UP LEHRE (CUL) und JUGENDLICHE ALS KONSUMENTINNEN (JAK)

Teilnehmer/innenkreis: SchülerInnen der NMS, der Polytechnischen Schulen, BerufsschülerInnen, Jugendliche in Berufsorientierungsmaßnahmen des AMS, sowie anderer Anbieter

Veranstaltungsort: AK-Bildungszentrum, Schulen, Berufsschulen, Bildungs- und Berufsinformessen

1. Inhalt

Das „Check Up Lehre/Jugendliche als KonsumentInnen“ (CUL/JAK)- Team, derzeit acht freie MitarbeiterInnen, hält einerseits Vorträge zum Thema Lehrausbildung, Rechte und Pflichten von Lehrlingen und informiert Jugendliche über Unterstützungsangebote. Andererseits werden Themen wie KonsumentInnenschutz, bewusster Konsum, Verträge, Handy und Internet behandelt. Aufgaben und Tätigkeiten der Arbeiterkammer sowie deren KooperationspartnerInnen sind ebenfalls ein Teil der Vorträge.

Bei den Veranstaltungen wie zB Bildungs- und Berufsinformessen gibt es Infos und kurze Beratungen.

Die CUL- und JAK-Vorträge sind individuell an die Gruppe/Klasse angepasst und werden durch entsprechende Broschüren und Plakate unterstützt. Über die Homepage www.arbeitsweltundschule.at, haben LehrerInnen bzw Begleitpersonen die Möglichkeit, die zweistündigen Workshops im AK-Bildungszentrum online zu buchen. Die Anmeldung kann auch telefonisch erfolgen.

Die Teilnahme des CUL/JAK- Teams bei den Veranstaltungen erfolgt über eine Einladung seitens der VeranstalterInnen oder AuftraggeberInnen (zB ÖGB, waff, Berufsschulen, Bezirksvorstehungen, AK-Abteilungen etc).

2. Ziele

Die Vorträge bauen das Selbstvertrauen der Jugendlichen sowie das Vertrauen in ihre Interessensvertretung auf und geben Infos über interessenpolitische Aufgaben der AK. Sie tragen auch dazu bei, dass sie sich in ihrem Alltag als Jugendliche/Lehrlinge und Mitglieder der Gesellschaft aufgewertet und bestätigt fühlen.

3. Qualitätssicherung

Es werden Feedbackbögen an die SchülerInnen und anwesende BegleiterInnen ausgegeben. Die ausgewerteten Rückmeldungen sind äußerst positiv und wurden auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 5 (sehr schlecht) mit durchschnittlich 1,1 bewertet.

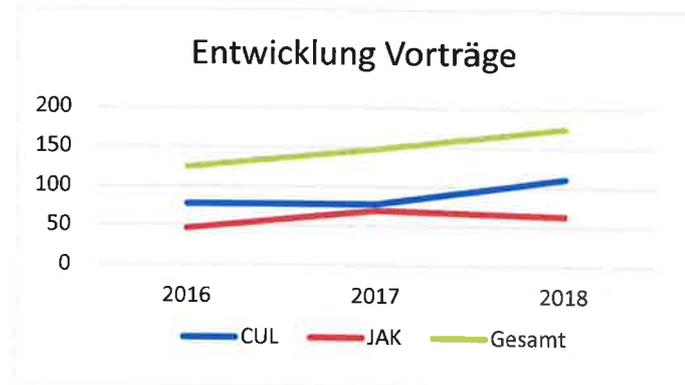
Diese Qualität wird durch regelmäßige Teamsitzungen, Reflexionen und Schulungen erreicht.

4. Überblick

Das Ziel für 2018 war es, die Zahl der Vorträge auf 150 zu erhöhen, was sogar übertroffen wurde.

Durch die Vorträge erreichte das CUL/JAK-Team im Kalenderjahr 2018, ca. 3.300 Jugendliche, sowie ca. 270 Begleitpersonen bei 175 Terminen.

Durch die angebotenen Infos und die Beratung bei den Veranstaltungen wurden 2018 ca 3000 Jugendliche und ca 340 Erwachsene erreicht.



TOP 3.6.9 ILO-Studie zur Pensionsprivatisierung zieht vernichtende Bilanz

1. Allgemeines zur ILO (Internationale Arbeitsorganisation)

In Zeiten zunehmender Globalisierung, technischem Fortschritt und Liberalisierung der Wirtschaft ist es umso wichtiger, Standards für Arbeitsbeziehungen auf internationaler Ebene zu verhandeln. Die ILO wurde 1919 nach den leidvollen Erfahrungen des Ersten Weltkriegs gegründet. Der zerstörerischen Kraft der Konkurrenz zwischen den Nationalstaaten sollte ein System der internationalen Kooperation entgegengestellt werden. Die Bedeutung menschenwürdiger Arbeit und damit auch von Armutsbekämpfung für die Friedenssicherung wurde schon damals erkannt. Die ILO ist unter den UN-Organisationen einzigartig in ihrer Zusammensetzung – Regierungen, Arbeitnehmerinnen- und ArbeitgeberInnen-Vertretungen arbeiten gleichberechtigt daran, internationale arbeits- und sozialrechtliche Mindeststandards zu setzen.

Das Internationale Arbeitsamt ist das Büro der ILO (2.700 Angestellte aus 150 Nationen in Genf und in 40 Staaten unter Leitung des Generaldirektors der ILO, Guy Ryder), bereitet ILO-Aktivitäten vor (wie zB die jährliche Internationale Arbeitskonferenz) und forscht und veröffentlicht zu verschiedenen Themen mit einem hohen Maß an Expertise nicht zuletzt zu Fragen der Sozialen Sicherheit.

2. Zentrale Inhalte der ILO-Studie zur Pensionsprivatisierung

In einem ausführlichen – Fallstudien von 15 Ländern umfassenden – Bericht hat die ILO die bisherigen Erfahrungen mit (weitgehenden) Privatisierungen von Pensionssystemen eingehend analysiert. Die Bilanz fällt vernichtend aus:

Die Pensionshöhen verfielen teilweise dramatisch. Die reduzierten Leistungsniveaus verfehlen vielfach die ILO-Mindeststandards (deutlich) und gingen mit steigender Altersarmut einher. Niedrige Pensionshöhen waren nicht zuletzt die Folge der sehr hohen, von gewinnorientierten Pensionsfonds und von Versicherungen in Rechnung gestellten Kosten. Anders als oft behauptet, führte der Wettbewerb zwischen den Anbietern wenig überraschend nicht zu einer Dämpfung der Kosten, sondern in der Regel zu exorbitanten Anstiegen. In allen untersuchten Ländern kam es zu deutlichen Marktkonzentrationen, oft mit einer Dominanz großer ausländischer Finanzinstitute. Demgegenüber stagnierte die Systemabdeckung bestenfalls bzw war überwiegend sogar rückläufig, die Geschlechter- und Einkommensungleichheit stieg und der soziale Dialog wurde zurückgedrängt.

Systemische Risiken der demografischen und ökonomischen Entwicklung wurden mittels privater Pensionskonten von der kollektiven auf die individuelle Ebene verlagert. Anlage- und Inflationsrisiko schlugen voll auf die Pensionen durch. Zumeist wurde von verpflichtenden Verrentungen abgesehen und damit auch das Langlebigerkeitsrisiko individualisiert. Die einseitige Zuordnung des Anlagerisikos und die hohe Volatilität der Finanzmärkte ging mit steigender Unsicherheit hinsichtlich der Höhe künftiger Ansprüche einher. Entsprechend katastrophal waren die Auswirkungen der Finanzkrise 2008 für die Betroffenen.

Die erheblich unterschätzten Übergangskosten führten zu beträchtlichen budgetären Belastungen. Während vermeintliche Entlastungseffekte als ein zentrales Argument für Pensionsprivatisierungen angeführt wurden, sahen sich die Staaten mit kaum tragbaren Zusatzkosten konfrontiert. Die zur Finanzierung begebenen Staatsanleihen fanden sich dann zu einem Gutteil in den Portfolios der Pensionsfonds wieder, womit sich ein kostspieliger Kreis schloss, von dem letztlich nur die Finanzbranche profitiert.

Während die Auswirkungen der Pensionsprivatisierungen für die Versicherten vielfach katastrophal waren, profitierte der Finanzsektor durch hohe Gebühren und einen weiteren ökonomischen Machtausbau erheblich. Angesichts der Evidenz an negativen sozialen und ökonomischen Auswirkungen und des Umstandes, dass 60 % der insgesamt 30 Länder, die ihre Pensionssysteme weitgehend oder vollständig privatisiert haben, mittlerweile wieder eine Umkehrung dieses Irrweges eingeleitet haben, kann dieses Experiment nur als gescheitert bezeichnet werden.

Basierend auf den Erfahrungen dieser Korrekturen liefert der ILO-Bericht auch eine Checkliste der für eine Systemumkehrung erforderlichen politischen Schritte und leistet damit einen konstruktiven Beitrag für eine positive Weiterentwicklung der Pensionssysteme.

Nähere Informationen:

<https://awblog.at/pensionsprivatisierung-ilo-studie/>

https://www.ilo.org/secsoc/information-resources/publications-and-tools/books-and-reports/WCMS_648574/lang--en/index.htm

TOP 3.6.9 Kinderbildung und Elementarbildung in Zukunft

Am 7. Dezember 2018 fand im AK-Bildungszentrum die Veranstaltung „Kinderbildung und Elementarbildung in Zukunft“ mit rund 100 PädagogInnen, KindergartenleiterInnen und ExpertInnen aus Verwaltung, Wissenschaft und Politik statt. Die Veranstaltung wurde in Kooperation der Abteilung Frauen-Familie und der Abteilung Bildungspolitik der Arbeiterkammer Wien sowie den Österreichischen Kinderfreunden geplant und durchgeführt.

Das Symposium widmete sich dem Spannungsfeld zwischen Kinderbetreuung und Bildungseinrichtung in dem sich der Kindergarten befindet. Sprachförderung, Vorbereitung auf die Schule, oder einfach nur Spiel und Spaß? Die Anforderung an Kinderbetreuung und Elementarbildung sind nicht nur vielfältig, sie werden auch laufend komplexer. Schließlich rückt immer mehr ins Bewusstsein, dass es sich bei Krippe und Kindergarten nicht nur um Betreuungseinrichtungen handelt, sondern auch um wichtige Bildungsmaßnahmen, die das künftige Leben der Kinder maßgeblich mitbestimmen.

Prof.in Brenda Taggart vom Londoner University College appellierte an die TeilnehmerInnen die frühe Kinderbildung in den Fokus des bildungspolitischen Handelns zu nehmen. So konnte sie mit ihren langjährigen Forschungsprojekt, in dem die Bildungskarriere von 3000 Kindern über einen Zeitraum von 17 Jahren untersucht wurde nachweisen das Kinder die zu Hause wenig Ressourcen haben durch englische Vorschule/Kindergarten (PreSchools - Altersgruppe 3-5-jährige) zu entsprechenden Bildungserfolgen begleitet werden können. Der Kindergarten ist bei entsprechend hoher Qualität damit langfristig in der Lage einen Unterschied in der Bildungslaufbahn von Kindern zu machen und Chancen auf gute Bildung zu ermöglichen, der Kindergarten ist ein entscheidender Meilenstein in der Bildungskarriere.



Abschließend wurden die Herausforderungen und Lösungsansätze in einer Podiumsdiskussion von VertreterInnen aus Verwaltung, Wissenschaft sowie Sozialpartner erörtert. Auffallend dabei war, dass sich Sozialpartner wie Verwaltung weitgehend einig darin waren, dass es mutige Investitionen in die Kinderbildung braucht und hier der Finanzminister gefragt sei.

Die Forderungen der BAK

- Eine Anhebung der Ausgaben auf den EU-Durchschnitt von einem Prozent – das bedeutet ein Plus von Euro 1,2 Mrd. Zusätzliche Finanzierung insbesondere für Standorte von Elementarbildungseinrichtungen mit größeren Herausforderungen ähnlich wie die Finanzierung mittels Chancenindex für Schulen
- Bundesweit einheitliche Zuständigkeit im Bildungsministerium wurde gewünscht, damit auch in der Kompetenzverteilung der Kindergarten als Bildungseinrichtung anerkannt wird.