

**TOP 3.6.1  
Arbeitsmarktdaten März 2021**

**TOP 3.6.2  
Jugendliche ohne betriebliche Ausbildungsplätze  
Februar 2021**

**TOP 3.6.3  
Bundesfinanzrahmen 2021-2024 – Genug Geld für  
Qualifikationsoffensive und Beschäftigungsprogramme  
gegen die Arbeitsmarkt-Krise?**

**TOP 3.6.4  
Bedarfsgerechte Aufstockung der überbetrieblichen  
Ausbildung in Wien**

**TOP 3.6.5  
COVID-Impfstoffproduktion in Österreich**

**TOP 3.6.6  
Richtlinienvorschlag zur Stärkung der Anwendung des  
Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen  
bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch  
Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen  
(„Lohntransparenzrichtlinie“)**

**TOP 3.6.7  
Studie: Die COVID-19 Gesundheits- und Arbeitsmarktkrise  
und ihre Auswirkungen auf die Bevölkerung (Uni Wien, Prof.  
Nadia Steiber)**

**TOP 3.6.8  
Buch „Sozialleistungen im Überblick 2021“ und Homepage  
[www.sozialleistungen.at](http://www.sozialleistungen.at)**

**TOP 3.6.9  
Veranstaltungen**

**TOP 3.6.10  
Aktueller Bericht**

## Arbeitslose nach Bundesländern

Datum: 03/2021 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	5.098	-1.183	-18,8%	5.230	-2.303	-30,6%	<b>10.328</b>	<b>-3.486</b>	<b>-25,2%</b>
Ktn	12.199	-5.030	-29,2%	12.792	-7.245	-36,2%	<b>24.991</b>	<b>-12.275</b>	<b>-32,9%</b>
NÖ	27.222	-7.845	-22,4%	31.072	-12.301	-28,4%	<b>58.294</b>	<b>-20.146</b>	<b>-25,7%</b>
OÖ	18.482	-6.602	-26,3%	21.325	-11.399	-34,8%	<b>39.807</b>	<b>-18.001</b>	<b>-31,1%</b>
Sbg	9.779	-3.314	-25,3%	10.439	-5.575	-34,8%	<b>20.218</b>	<b>-8.889</b>	<b>-30,5%</b>
Stmk	19.177	-8.709	-31,2%	22.996	-13.116	-36,3%	<b>42.173</b>	<b>-21.825</b>	<b>-34,1%</b>
Tirol	16.895	-3.744	-18,1%	15.712	-6.726	-30,0%	<b>32.607</b>	<b>-10.470</b>	<b>-24,3%</b>
Vbg	6.600	-929	-12,3%	7.007	-1.252	-15,2%	<b>13.607</b>	<b>-2.181</b>	<b>-13,8%</b>
Wien	59.575	-6.810	-10,3%	79.438	-19.224	-19,5%	<b>139.013</b>	<b>-26.034</b>	<b>-15,8%</b>
<b>Österreich</b>	<b>175.027</b>	<b>-44.166</b>	<b>-20,1%</b>	<b>206.011</b>	<b>-79.141</b>	<b>-27,8%</b>	<b>381.038</b>	<b>-123.307</b>	<b>-24,4%</b>

ACHTUNG! Rundungsdifferenzen bei Durchschnittswerten möglich!

AL000 / Würfel: amb\wal000

## Personen in Schulung nach Bundesländern

Datum: 03/2021 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	1.046	230	28,2%	928	156	20,2%	<b>1.974</b>	<b>386</b>	<b>24,3%</b>
Ktn	1.991	380	23,6%	1.348	193	16,7%	<b>3.339</b>	<b>573</b>	<b>20,7%</b>
NÖ	5.468	1.075	24,5%	4.603	936	25,5%	<b>10.071</b>	<b>2.011</b>	<b>25,0%</b>
OÖ	5.671	1.055	22,9%	4.339	642	17,4%	<b>10.010</b>	<b>1.697</b>	<b>20,4%</b>
Sbg	1.720	632	58,1%	1.303	421	47,7%	<b>3.023</b>	<b>1.053</b>	<b>53,5%</b>
Stmk	4.872	944	24,0%	4.064	979	31,7%	<b>8.936</b>	<b>1.923</b>	<b>27,4%</b>
Tirol	1.652	525	46,6%	1.204	261	27,7%	<b>2.856</b>	<b>786</b>	<b>38,0%</b>
Vbg	1.401	359	34,5%	1.169	302	34,8%	<b>2.570</b>	<b>661</b>	<b>34,6%</b>
Wien	18.002	5.355	42,3%	15.998	4.157	35,1%	<b>34.000</b>	<b>9.512</b>	<b>38,8%</b>
<b>Österreich</b>	<b>41.823</b>	<b>10.555</b>	<b>33,8%</b>	<b>34.956</b>	<b>8.047</b>	<b>29,9%</b>	<b>76.779</b>	<b>18.602</b>	<b>32,0%</b>

## Jugendliche ohne betriebliche Ausbildungsplätze Vergleich Februar 2020 mit Februar 2021

Bundesländer	verl. Lehrzeit, TQL	§ 30 BAG	§ 30b BAG	ÜBA insge- samt (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 29.02.2020	124	0	264	388	141	169	310	120
Burgenland 28.02.2021	138	0	287	425	120	103	223	128
<b>Veränderung</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>37</b>	<b>-21</b>	<b>-66</b>	<b>-87</b>	<b>8</b>
<b>Veränderung %</b>	<b>11,3%</b>		<b>8,7%</b>	<b>9,5%</b>	<b>-14,9%</b>	<b>-39,1%</b>	<b>-28,1%</b>	<b>6,7%</b>
Kärnten 29.02.2020	21	0	213	234	417	452	869	556
Kärnten 28.02.2021	37	0	211	248	439	373	812	338
<b>Veränderung</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>-2</b>	<b>14</b>	<b>22</b>	<b>-79</b>	<b>-57</b>	<b>-218</b>
<b>Veränderung %</b>	<b>0,0%</b>		<b>-0,9%</b>	<b>6,0%</b>	<b>5,3%</b>	<b>-17,5%</b>	<b>-6,6%</b>	<b>-39,2%</b>
Niederösterr 29.02.2020	268	0	841	1.109	1.345	963	2.307	856
Niederösterr 28.02.2021	288	0	859	1.147	1.229	859	2.088	830
<b>Veränderung</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>38</b>	<b>-116</b>	<b>-104</b>	<b>-219</b>	<b>-26</b>
<b>Veränderung %</b>	<b>7,5%</b>	<b>0,0%</b>	<b>2,1%</b>	<b>3,4%</b>	<b>-8,6%</b>	<b>-10,8%</b>	<b>-9,5%</b>	<b>-3,0%</b>
Oberösterr. 29.02.2020	558	0	350	908	1.065	576	1.680	1.597
Oberösterr. 28.02.2021	432	0	326	758	1.147	546	1.693	1.331
<b>Veränderung</b>	<b>-126</b>	<b>0</b>	<b>-24</b>	<b>-150</b>	<b>82</b>	<b>-30</b>	<b>13</b>	<b>-266</b>
<b>Veränderung %</b>	<b>-22,6%</b>	<b>0,0%</b>	<b>-6,9%</b>	<b>-16,5%</b>	<b>7,7%</b>	<b>-5,2%</b>	<b>0,8%</b>	<b>-16,7%</b>
Salzburg 29.02.2020	18	0	55	73	352	304	656	895
Salzburg 28.02.2021	19	0	52	71	361	306	667	755
<b>Veränderung</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>-3</b>	<b>-2</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>-140</b>
<b>Veränderung %</b>	<b>100,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>-5,5%</b>	<b>-2,7%</b>	<b>2,6%</b>	<b>0,7%</b>	<b>1,7%</b>	<b>-15,6%</b>

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
Steiermark 29.02.2020	233	0	500	733	849	627	1.441	902
Steiermark 28.02.2021	217	0	415	632	886	526	1.412	761
<b>Veränderung</b>	<b>-16</b>	<b>0</b>	<b>-85</b>	<b>-101</b>	<b>37</b>	<b>-101</b>	<b>-29</b>	<b>-141</b>
<b>Veränderung %</b>	<b>-6,9%</b>	<b>0,0%</b>	<b>-17,0%</b>	<b>-13,8%</b>	<b>4,4%</b>	<b>-16,1%</b>	<b>-2,0%</b>	<b>-15,6%</b>
Tirol 29.02.2020	67	0	35	102	467	315	782	851
Tirol 28.02.2021	62	0	33	95	483	433	916	465
<b>Veränderung</b>	<b>-5</b>	<b>0</b>	<b>-2</b>	<b>-7</b>	<b>16</b>	<b>118</b>	<b>134</b>	<b>-386</b>
<b>Veränderung %</b>	<b>-7,5%</b>	<b>0,0%</b>	<b>-5,7%</b>	<b>-6,9%</b>	<b>3,4%</b>	<b>37,5%</b>	<b>17,1%</b>	<b>-45,4%</b>
Vorarlberg 29.02.2020	0	0	159	159	225	314	540	283
Vorarlberg 28.02.2021	0	0	165	165	253	334	587	287
<b>Veränderung</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>28</b>	<b>20</b>	<b>47</b>	<b>4</b>
<b>Veränderung %</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>3,8%</b>	<b>3,8%</b>	<b>12,4%</b>	<b>6,4%</b>	<b>8,7%</b>	<b>1,4%</b>
Wien 29.02.2020	917	0	2.461	3.378	2.448	2.349	4.797	468
Wien 28.02.2021	948	0	3.070	4.018	1.829	3.039	4.868	377
<b>Veränderung</b>	<b>31</b>	<b>0</b>	<b>609</b>	<b>640</b>	<b>-619</b>	<b>690</b>	<b>71</b>	<b>-91</b>
<b>Veränderung %</b>	<b>3,4%</b>	<b>0,0%</b>	<b>24,7%</b>	<b>18,9%</b>	<b>-25,3%</b>	<b>29,4%</b>	<b>1,5%</b>	<b>-19,4%</b>
Österreich 29.02.2020	2.206	0	4.878	7.084	7.309	6.069	13.382	6.528
Österreich 28.02.2021	2.141	0	5.418	7.559	6.747	6.519	13.266	5.272
<b>Veränderung</b>	<b>-65</b>	<b>0</b>	<b>540</b>	<b>475</b>	<b>-562</b>	<b>450</b>	<b>-116</b>	<b>-1.256</b>
<b>Veränderung %</b>	<b>-2,9%</b>	<b>0,0%</b>	<b>11,1%</b>	<b>6,7%</b>	<b>-7,7%</b>	<b>7,4%</b>	<b>-0,9%</b>	<b>-19,2%</b>

### TOP 3.6.3 Bundesfinanzrahmen 2021-2024 – Genug Geld für Qualifikations-offensive und Beschäftigungsprogramme gegen die Arbeitsmarkt-Krise?

#### Ausgangslage

Anfang April starten die Verhandlungen zur Erarbeitung des Bundesfinanzrahmens für die Jahre 2021 bis 2024, also einem der entscheidenden Rahmen für die jährlichen Budgetgesetze des Bundes.

Die Basis für diesen neuen Bundesfinanzrahmen wird die mittelfristige Konjunkturprognose des WIFO Ende März sein („Frühjahrsprognose“). Nach der vorliegenden mittelfristigen Wirtschaftsprognose des WIFO („Herbstprognose“, Oktober 2020) wird die Arbeitslosigkeit im Jahr 2024 trotz deutlicher Erholung noch immer um rund 10 Prozentpunkte über dem Niveau von 2019 liegen – mit rund 340.000 Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt muss 2024 gerechnet werden. In dieser Prognose sind allerdings die wirtschaftlichen Auswirkungen des Lockdowns im Herbst und Winter 2020 und 2021 noch nicht berücksichtigt. Es kann daher davon ausgegangen werden, dass die kommende „Frühjahrsprognose“ keine bessere Arbeitsmarktentwicklung vorhersagen wird.

Ohne Berücksichtigung der Aufwände für Kurzarbeit legt der aktuelle Bundesfinanzrahmen ein jährliches Sinken des AMS-Förderbudgets in der Größenordnung von rund 200 Millionen Euro pro Jahr für die Jahre 2022 bis 2024 fest:

Beträge in Euro	2021	2022	2023	2024
Ordentliches Budget inklusive Mittel für die Corona-Joboffensive	1.286 (davon 428 Corona Joboffensive)	1071,88 (davon 213,9 Corona-Joboffensive)	858	848,2
Gesetzlich zweckgebundene Mittel: Eingliederungsbeihilfe für 50+ und Langzeitarbeitslose	270	270	270	270
<b>Summe</b>	<b>1.556 Mio</b>	<b>1.341,8 Mio</b>	<b>1.128 Mio</b>	<b>1.118,2 Mio</b>

Zum Vergleich: Bei einer deutlich günstigeren Arbeitsmarktlage und rund 300.000 Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt standen dem AMS 2019 für Arbeitsmarktförderung EUR 1,251 Milliarden zur Verfügung. Im Jahr 2024 sollen es um rund EUR 140 Millionen weniger sein – bei einer deutlich höheren Arbeitslosigkeit.

Neben dem im geltenden Bundesfinanzrahmen festgelegten Rückgang des AMS-Förderbudgets gibt es einen weiteren, kritisch zu betrachtenden Aspekt: Der Einsatz der sogenannten „Arbeitsmarkt-Rücklage“ zur Finanzierung laufender Ausgaben in der Arbeitsmarktförderung und für die Ressourcenausstattung des AMS. So soll mit den Mitteln der Arbeitsmarktrücklage Folgendes finanziert werden:

- teilweise die Corona-Joboffensive in den Jahren 2021 und 2022: 120 Millionen von 700 für diesen Kurzfrist-Schwerpunkt in der Aus- und Weiterbildung.
- 350 Planstellen des AMS in den Jahren 2021 bis 2023 mit insgesamt EUR 52,45 Millionen und
- laufende AMS-Fördermaßnahmen mit jährlichen Beträgen in den Jahren 2021 bis 2024 mit insgesamt 1,057 Milliarden Euro.

Diese Arbeitsmarktrücklage (§§ 50 und 51 Arbeitsmarktservice-Gesetz) wird in erster Linie durch Arbeitslosenversicherungsbeiträge der 58 bis 60-Jährigen ArbeitnehmerInnen finanziert – 41 % dieser Einnahmen fließen in die Arbeitsmarktrücklage, der Rest fließt in den Insolvenz-Ausfallgeldfonds zur Finanzierung der betrieblichen Lehrstellenförderung. 2021 sind 222 Millionen Euro an Einnahmen aus dieser Quelle für die Arbeitsmarktrücklage budgetiert. Dazu kommen noch Kostenersätze der Pensionsversicherung an das AMS für Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation durch das AMS und Einnahmen aus Strafen nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz – aus beiden Posten sind Einnahmen von 9,4 Millionen Euro budgetiert.

Der Bundesfinanzrahmen sieht die vollständige Auflösung dieser Rücklage für eine Kofinanzierung des AMS-Förderbudgets bis 2024 vor – mit der Wirkung einer Verringerung des Budgetdefizits. Lag der Anfangsbestand in dieser Rücklage 2021 noch bei 309,5 Millionen Euro, soll sie Ende 2024 vollkommen ausgeschöpft sein.

Die Arbeitsmarktpolitik der Bundesregierung nach den (zumindest nach derzeitigem Stand) Nationalratswahlen im Jahr 2024 wird also ohne jegliche budgetären Reserven auskommen müssen. Denn die Arbeitsmarktrücklage ist die „eiserne finanzielle Reserve“ des für Arbeit und Arbeitsmarkt zuständigen Regierungsmitgliedes. Sie kann nämlich durch Entscheidung dieses Regierungsmitgliedes für Maßnahmen der Arbeitsmarktförderung eingesetzt werden. Und sie wird zu mehr als 90 % durch Arbeitslosenversicherungsbeiträge finanziert – ein wichtiges Argument gegen die Verwendung der Arbeitsmarktrücklage zur Dämpfung des Budgetdefizits!

### **Was wäre aus Sicht des AK-Büros im Bundesfinanzrahmen notwendig?**

Die Bewältigung der tiefen Arbeitsmarktkrise hängt in erster Linie von der Konjunktorentwicklung und von einer aktiven Beschäftigungspolitik der Bundesregierung ab: Investieren in soziale Dienstleistungen und Pflege, in Bildung und Erhöhung der Beschäftigung im öffentlichen Dienst sowie eine konsequente Investitionspolitik zur Bewältigung des wirtschaftlichen Strukturwandels durch Digitalisierung und des ökologischen Umbaus der heimischen Wirtschaft sind unerlässlich.

Dennoch: die aktive Arbeitsmarktpolitik des Bundes muss und kann wichtige Beiträge leisten, damit die Arbeitslosigkeit in Österreich wieder sinkt und die Beschäftigung von in Österreich lebenden ArbeitnehmerInnen wieder steigt.

- Erste Priorität hat dabei eine breit und mittelfristig angelegte Aus- und Weiterbildungsförderung für Beschäftigte und Arbeitsuchende durch das AMS. Die sogenannte Corona-Joboffensive ist zwar gut, aber bei weitem nicht ausreichend finanziert und vor allem viel zu kurzfristig.

Nach Meinung des BAK-Büros wäre eine Qualifikationsoffensive bis 2024 mit jährlich zusätzlichen 500 Millionen Euro zum „Regelbudget laut Bundesfinanzrahmen“ notwendig. Damit sollte einerseits jungen Menschen eine gute berufliche Erstausbildung ermöglicht

werden, auch wenn sie keine betriebliche Lehrstelle finden, andererseits eine berufliche Höherqualifizierung bzw berufliche Umschulung für Beschäftigte und beim AMS vorgemerkten Arbeitsuchenden ermöglicht werden.

- Der Abbau der stark steigenden und sich verfestigenden Langzeitarbeitslosigkeit muss die zweite Priorität bis Mitte dieses Jahrzehnts in der Arbeitsmarktpolitik sein. Dabei ist es unerlässlich, dass bereits 2022 ein Einstieg in den Aufbau einer Jobgarantie nach dem AK-Modell der Chance 45 erfolgt. Dafür braucht es 2022 nach den Berechnungen des BAK-Büros eine Einstiegsfinanzierung von zumindest 300 Millionen Euro.
- Ein öffentlich geförderter Einstieg in Arbeitszeitverkürzung, auf Unternehmens- oder Branchenebene, etwa durch Reform und Ausbau, des so genannten Solidaritätsprämienmodells, braucht ebenfalls eine budgetäre Vorsorge.
- Und schließlich braucht die Arbeitsmarktpolitik eine budgetäre Reserve, um rasch und ohne gesetzliche Änderungen des Bundesfinanzrahmens bzw des jeweiligen Bundesbudgets auf unvorhergesehene und unterjährig eintretende Krisen, auf dem Arbeitsmarkt, mit Gegenmaßnahmen reagieren zu können. Alleine wegen der hohen Abhängigkeit zB der Beschäftigung in vielen Wirtschaftsbereichen von nicht beeinflussbaren Entwicklungen in anderen Staaten braucht es eine „eiserne Finanzreserve“ in der Arbeitsmarktpolitik: Die Arbeitsmarktrücklage. Diese darf daher nicht zur Gänze aufgelöst werden.

Mit anderen Worten: Um die Finanzierung für eine Arbeitsmarktförderung des AMS unter den Aspekten „Bewältigung der Arbeitsmarktkrise in und nach der Corona-Pandemie“ und „Unterstützung der ArbeitnehmerInnen bei der Bewältigung des beschleunigten Strukturwandels“ abzusichern, muss der kommende Bundesfinanzrahmen ein AMS-Förderbudget ermöglichen, das um bis zu eine Milliarde Euro höher ist, als derzeit vorgesehen. Eine Qualifikationsoffensive mit jährlich zusätzlichen 500 Millionen Euro, ein Einstieg und kontinuierlicher Aufbau einer Jobgarantie mit jährlich zumindest 300 Millionen Euro müssen durch einen entsprechenden Bundesfinanzrahmen für die Arbeitsmarktförderung bis 2024 budgetär grundgelegt werden.

## **TOP 3.6.4 Bedarfsgerechte Aufstockung der überbetrieblichen Ausbildung in Wien**

### **Ausgangslage**

Die Lehrstellenlücke in Wien ist bereits in den letzten Jahren immer groß gewesen. Der Rückgang der angebotenen Lehrstellen ist dafür ebenso verantwortlich wie die demografische Entwicklung in Wien. Im Gegensatz zu den meisten anderen Bundesländern geht die Zahl der Jugendlichen in Wien nicht zurück. Mit der Pandemie, den damit einhergehenden Lockdowns und der daraus folgenden Arbeitsmarktkrise hat sich dieses Problem nochmals deutlich verschärft.

Es wurden diverse Maßnahmen gesetzt, wie etwa ein Lehrlingsbonus für Betriebe, die Lehrlinge aufnehmen, der allerdings nur mäßig erfolgreich ist. Die wichtigste Maßnahme zur Sicherung der Ausbildungsmöglichkeiten für Jugendliche (abgesehen vom Schulbereich) war die Aufstockung der überbetrieblichen Ausbildung (ÜBA) durch das Arbeitsmarktservice (AMS). Zu Beginn des Ausbildungsjahres 2020/2021 waren in Wien 1695 Plätze geplant. Im Laufe des Jahres 2020 wurden die Plätze zweimal aufgestockt, so dass derzeit 2.445 Plätze zur Verfügung stehen.

### **Entwicklung des Bedarfs an Plätzen für die ÜBA ab Herbst 2021**

Mit Ende Februar 2021 standen in Wien 377 sofort verfügbaren offenen Lehrstellen, 3.037 Lehrstellensuchende gegenüber. Dazu kommen noch etliche Jugendliche, die sich erst nach Ende des heurigen Schuljahres beim AMS als lehrstellensuchend melden werden. Auch bei Berücksichtigung der 1.634 nicht sofort verfügbaren offenen Lehrstellen, bei denen der Zeitpunkt der Verfügbarkeit nicht bekannt ist, bleibt jedenfalls eine deutliche Lehrstellenlücke für den Herbst. Umso mehr als auch jene Jugendliche, die derzeit eine überbetriebliche Lehrausbildung absolvieren, auf eine betriebliche Lehrstelle vermittelt werden wollen und sollen. Zusätzlich ist für den Herbst aufgrund wahrscheinlich steigender Insolvenzen, Betriebsschließungen und der weiterhin unsicheren Wirtschaftslage, jedenfalls mit einem geringeren Lehrstellenangebot zu rechnen.

### **Sicherstellung der ÜBA für 2021/2022**

Bei der Wiener Landesdirektoriumssitzung, im März 2021, wurde dem Landesdirektorium (LDIR) folgender Vorschlag vorgelegt:

Geplant sind vorerst 2002 Plätze für das erste Lehrjahr. Darüber hinaus gibt es eine Gesamtaufstockungsoption um 25 %. Auf Initiative der ArbeitnehmerInnen-Kurie (Toni Steinmetz/Gewerkschaft PRO-GE, Silvia Hofbauer/AK Wien) wurde diesem Vorschlag unter folgenden Bedingungen zugestimmt:

- Es muss gewährleistet sein, dass ausreichend Plätze zur Verfügung stehen. Wenn zusätzliche Plätze benötigt werden, muss die Aufstockungsoption rasch gezogen werden können.
- Dies wird unter anderem durch ein regelmäßiges, wöchentliches Monitoring gewährleistet, über welches das LDIR jedes Monat informiert wird.
- Auch für jene, die ihre betriebliche Lehrstelle verlieren, wird ein ausreichendes Angebot zur Verfügung gestellt, damit diese ihren Lehrabschluss machen können (das beinhaltet nicht nur die ÜBA, sondern auch andere arbeitsmarktpolitische Angebote, die zu einem Lehrabschluss führen).

Zusätzlich wird die Vermittlung auf betriebliche Lehrstellen forciert. Dies beinhaltet allerdings auch verstärkten Kontakt zu Betrieben um deren Einstellungsverhalten zu hinterfragen, da es offensichtlich immer höhere Anforderungen an zukünftige Lehrlinge gibt.

### **Einschätzung**

Die Zustimmung zur ÜBA Planung unter diesen Voraussetzungen gibt genug Sicherheit, um ausreichend Plätze zu gewährleisten. Allerdings gibt der Beschluss dem AMS auch den ausreichenden Spielraum um die Maßnahmen adäquat zu planen und auszuschreiben und das AMS Budget wirksam einzusetzen. Entscheidend ist der laufende Monitoringprozess, in dem wir regelmäßig eingebunden sind.

## **TOP 3.6.5 COVID-Impfstoffproduktion in Österreich**

Am 18.03.2021 hat ein Termin mit Dr Ronald Pichler von Pharmig und Mag<sup>a</sup> Rene Gallo-Daniel, Präsidentin des Österreichischen Verbands der Impfstoffhersteller stattgefunden. Es wurde insbesondere der aktuelle Stand zur COVID-Impfstoffproduktion in Österreich besprochen.

**Fazit** dieses Termins und der aktuellen Informationen zu dem Thema ist, dass ein Aufbau von Produktionskapazitäten in Österreich zumindest für Teilschritte denkbar wäre. Schon bisher beteiligt sich Österreich insb mit der Produktion von Lipiden an der Herstellung. Ein Aufbau von Kapazitäten benötigt aber Vorlaufzeit und Abstimmung mit den anderen Produktionsschritten.

Aktuell schätzt die Pharmig, dass es ca 2 Jahre dauert bis ein Impfstoff (wohl zur Gänze) hergestellt werden kann, wenn es schon passende Infrastruktur gibt. Wenn komplett neu aufgebaut werden muss, dauert dies 5-6 Jahre. Novartis hat in Kundl eine **bereits in Bau befindliche High-Tech-Fertigungsanlage und an die Bedürfnisse der Impfstoffproduktion für CureVac angepasst**. Aufgrund dieses günstigen Umstandes plant Novartis bereits für 2021 bis zu 50 Millionen Dosen des formulierten mRNA-Wirkstoffes für CureVac in Österreich am Tiroler Standort Kundl zu produzieren.

### **Wie ist der aktuelle Stand bei den Impfstoffen in der EU?**

In der EU wurden bisher vier Impfstoffe zugelassen (Pfizer/BionTech; Moderna; Astra Zeneca und Johnson&Johnson). Sputnik V hat im März einen Antrag auf Zulassung bei der EMA gestellt.

Die Dauer der Schutzwirkungen der Impfungen ist aktuell noch nicht klar, es wird von 6-8 Monaten ausgegangen. Dasselbe gilt für die Frage der Übertragungsmöglichkeiten nach einer Impfung. Bei den mRNA-Impfstoffen gibt es erste Hinweise darauf, dass keine Übertragung mehr stattfindet, es liegen aber noch keine evidenzbasierten Ergebnisse vor.

### **Wie kann mit den auftretenden Mutationen umgegangen werden?**

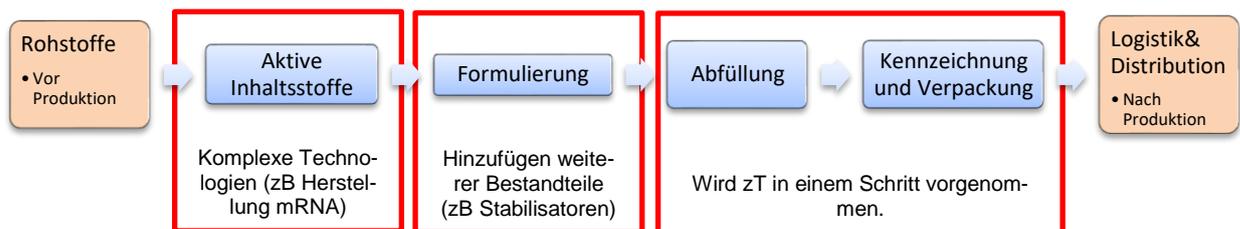
Aktuell steht vor allem der Umgang mit den neuen Mutationen im Mittelpunkt. Dabei gibt es für die Hersteller zwei Optionen:

- 1. Vorhandene Impfstoffe auf Wirksamkeit prüfen:** Dies wird aktuell gemacht und es gibt erste Daten.
- 2. Impfstoffe adaptieren:** Dies braucht 3-4 Monate, da der Impfstoff hergestellt und auch neu zugelassen werden müsste. Problematisch dabei ist, dass die Produktion des Impfstoffes verzögert werden würde. Es ist auch nicht klar, ob überhaupt ein Impfstoff für alle Mutationen hergestellt werden könnte oder nur für bestimmte (ähnlich wie beim Grippeimpfstoff für bestimmte Stämme). Hier warten die Hersteller auf Vorgaben der EpidemiologInnen und es wird aktuell noch nicht an einer Adaptierung gearbeitet.

## Wie funktioniert die Produktion der Impfstoffe?

Für die Produktion der COVID-Impfstoffe wurde der Prozess massiv beschleunigt. Die Produktion dauert im Schnitt 90-120 Tage (im Normalfall dauert dies 12-36 Monate) und die Impfstoffe werden laufend produziert, geliefert und gleich verimpft. Es gibt keine Vorratshaltungen.

Der Prozess ist mehrstufig und findet an – meist zumindest 3 – verschiedenen Standorten (rot) statt:



Eine schnelle Veränderung bzw. der Aufbau von Produktionsstätten ist daher nur schwer möglich. Es muss zuerst geprüft werden, welcher Schritt übernommen werden kann und ob ein Aufstocken der Kapazitäten in diesem Bereich sinnvoll ist (die Aufstockung bei nur einem Schritt ist nicht sinnvoll).

## Was passiert konkret in Österreich?

### In Österreich finden aktuell bereits verschiedene Schritte statt:

- **Rohstoffproduktion:** Für mRNA-Impfstoffe werden Lipid-Nano-Partikel hergestellt (*Polymun*): Diese werden dann zur Formulierung weitergeschickt an Pfizer (Werk Belgien). Hier wäre beispielsweise eine Aufstockung möglich, aber nicht sinnvoll, solange auch nicht andere Produktionsschritte entsprechend aufgestockt werden.
- **Novartis:** Für CureVac soll die Produktion des Impfstoffes übernommen werden. Laut Medienberichten werden in Kundl damit 100 neue Arbeitsplätze geschaffen. Aktuell befindet sich der CureVac-Impfstoff in der Phase 3-Studie, die voraussichtlich im Juni 2021 abgeschlossen ist. Nach Auskunft von Novartis kann mit einer Auslieferung nach erfolgter Zulassung bereits im Sommer 2021 begonnen werden. Die Europäische Kommission hat mit CureVac bereits einen Vertrag über 405 Millionen Dosen abgeschlossen.
- **Valneva:** Arbeitet an einem eigenen Impfstoff: Die Phase 1/2-Studie ist voraussichtlich im April 2021 abgeschlossen (Informationsstand März 2021).
- **Sputnik V:** Produktion in Österreich: Der Hersteller von Sputnik V hat eine Agentur beauftragt, Produktionsstätten in der EU zu finden. Für eine tatsächliche Produktion ist eine EMA-Zulassung erforderlich; konkrete Kontakte hierzu gibt es in Österreich nicht.

Im Bundesministerium wird gerade eine Taskforce zum Thema Impfstoffproduktion eingerichtet. Es soll geprüft werden, wo ein Ausbau von Produktionskapazitäten möglich ist. Aktuell gibt es hier noch keine Ergebnisse. Österreich ist hier relativ spät dran, Deutschland hat beispielsweise bereits im Jänner begonnen, die Produktionskapazitäten zu prüfen und seit Februar gibt es einen neu eingerichteten Staatssekretärsausschuss und eine Taskforce Impfstoffproduktion.

## **TOP 3.6.6 Richtlinienvorschlag zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen („Lohntransparenzrichtlinie“)**

### **1. Hintergrund und Umsetzung**

Trotz Grundsatz, dass Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit das gleiche Entgelt bekommen müssen, verdienen Frauen europaweit noch immer 14,1 % weniger als Männer. Im Juni 2019 forderte der Rat die Kommission auf, konkrete Maßnahmen zur Erhöhung der Lohntransparenz zu entwickeln. Am 04.03.2021 hat die EU-Kommission nun einen Vorschlag für eine neue Lohntransparenzrichtlinie präsentiert. Der Richtlinienvorschlag beruht auf einer Mindestharmonisierung der Systeme der Mitgliedstaaten, ermöglicht auch höhere Standards und räumt den Mitgliedstaaten ausdrücklich die Möglichkeit ein, die Umsetzung den Sozialpartnern zu übertragen. Der Vorschlag wurde dem Europäischen Parlament und dem Rat zur Billigung vorgelegt. Nach dem Prinzip der doppelten Mehrheit müssen im ordentlichen Gesetzgebungsverfahren 15 von 27 Mitgliedstaaten zustimmen, die 65 % der Gesamtbevölkerung ausmachen. Im Zuge der Verhandlungen kann es noch zu Änderungen des Vorschlags kommen. Nach der Annahme haben die Mitgliedstaaten zwei Jahre Zeit, um die Richtlinie in nationales Recht umzusetzen.

### **2. Inhalt**

Der Richtlinienvorschlag enthält einige verbindliche Maßnahmen zur Lohntransparenz:

- Verpflichtende Information über die Höhe des Entgelts vor Beschäftigungsbeginn sowie das Verbot, BewerberInnen nach ihrer früheren Vergütung zu fragen.
- Auskunftsanspruch der ArbeitnehmerInnen über die durchschnittlichen Einkommen – aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für Gruppen von Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten (unabhängig von der Betriebsgröße).
- ArbeitgeberInnen mit mindestens 250 Beschäftigten müssen jährlich öffentlich (zB auf der Website) Bericht über das geschlechtsspezifische Lohngefälle erstatten.
- Ergibt der Bericht ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle von mindestens 5 % in einer Gruppe von ArbeitnehmerInnen ist eine gemeinsame Entgeltbewertung in Zusammenarbeit mit ArbeitnehmervertreterInnen vorgesehen. Sollten ungerechtfertigte Ungleichheiten beim Entgelt festgestellt werden, sind Abhilfemaßnahmen einzuleiten.
- Verbot von Vertraulichkeitsklauseln, wenn sie die Rechtsdurchsetzung auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit behindern.

**Der Vorschlag stärkt andererseits auch die Instrumente zur Rechtsdurchsetzung:**

- **Umfassender Entschädigungsanspruch**, welcher die vollständige Nachzahlung des Entgelts und der damit verbundenen Boni oder Sachleistungen, Entschädigung für entgangene Chancen und immaterieller Schaden sowie Verzugszinsen umfasst.
- **Verlagerung der Beweislast** auf den/die ArbeitgeberIn, wenn diese/r die in dieser Richtlinie festgelegten Pflichten nicht erfüllt, **ohne dass** der/die ArbeitnehmerIn den Anschein einer Diskriminierung belegen muss.

- **Sanktionen** einschließlich **(Mindest-)Geldstrafen** bei Vorschriftenverstößen, die wirksam und abschreckend sind.
- **Gerichte** sollen die Möglichkeit bekommen, ArbeitgeberInnen zu verpflichten, **strukturelle oder organisatorische Maßnahmen** zu ergreifen um gleiches Entgelt sicherzustellen.
- **Gleichbehandlungsstellen und ArbeitnehmervertreterInnen** sollen im Namen von ArbeitnehmerInnen in Gerichts- oder Verwaltungsverfahren und auch bei **Sammelklagen** tätig werden können.

Zudem müssen die Mitgliedstaaten Methoden zur **Arbeitsbewertung** einführen. Dabei sind Kriterien wie Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsanforderungen, Qualifikationen, Belastung und Verantwortung, ausgeführte Arbeit und Art der dabei wahrgenommenen Aufgaben für die Bewertung von **gleichwertiger Arbeit** anzuwenden.

### **3. Wichtigste Punkte aus Sicht der BAK**

Österreich zählt mit einem Gender-Pay-Gap von 19,9 % nach wie vor zu jenen Ländern in Europa mit den größten Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern. Viele Bestimmungen des RL-Vorschlags bedeuten eine Erweiterung der bestehenden Regelungen, auf die Österreich bei der Umsetzung aufbauen kann.

#### **Zu den Vorschlägen im Detail**

- **Berichterstattung:** Durch die Einführung der Einkommensberichte 2011 ist in Österreich bereits eine Grundlage zur Berichterstattung über Einkommen vorhanden, auf der aufgebaut werden kann. Die im Richtlinienvorschlag vorgesehene jährliche Veröffentlichung ist somit für Unternehmen kein allzu großer Aufwand, kann aber Vorteile bringen: Die derzeitige strenge Verschwiegenheitsverpflichtung wird aufgeweicht, die Veröffentlichung kann den Informationszugang erleichtern und darüber hinaus einen Vergleich zwischen Arbeitgeber\*innen schaffen, welcher auch präventiv gegen allfällige Entgeltdiskriminierung wirken kann. Positiv hervorzuheben ist die laut RL-Vorschlag verpflichtende Aufschlüsselung in Grundentgelt sowie ergänzende oder variablen Entgeltbestandteile bei Arbeitnehmer\*innengruppen für die innerbetriebliche Verwendung, da dies die Vergleichbarkeit erleichtert.
- **Entgeltbewertung:** Eine ähnliche Form der Entgeltbewertung besteht bereits in Österreich aufgrund der Tatsache, dass der Betriebsrat mit dem/der Arbeitgeber\*in über den Einkommensbericht und die Maßnahmen zur Einkommensgerechtigkeit beraten kann. Positiv am RL-Vorschlag ist, dass bei ungerechtfertigten Ungleichheiten in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern, der Arbeitsaufsichtsbehörde und/oder der Gleichbehandlungsstelle Maßnahmen ergriffen werden müssen.
- **Sanktionen:** Der Richtlinienvorschlag normiert bei Verstößen die Festlegung von abschreckenden Sanktionen und (Mindest-)Geldstrafen. Das ist zu begrüßen, weil beispielsweise das Gleichbehandlungsgesetz bei der Verweigerung der Herausgabe des Einkommensberichts derzeit keine Verwaltungsstrafen, sondern lediglich ein Klagerecht vorsieht.
- **Arbeitsbewertung:** Positiv zu bewerten ist außerdem die von der BAK schon länger geforderte Präzisierung des Begriffs **gleichwertiger Arbeit**, was durch Klarstellungen und die Einführung objektiver Kriterien im Richtlinienvorschlag Eingang gefunden hat. Fraglich ist, ob diese Instrumente in die Einstufungssysteme der Kollektivverträge eingreifen können oder die Kollektivverträge durch eine gesetzliche Änderung ergänzen sollen.

- **Auskunftsrecht:** In Österreich hat derzeit lediglich die Gleichbehandlungsanwaltschaft besondere Auskunftsrechte über die Entlohnung von Vergleichspersonen und nicht die Arbeitnehmer\*innen selbst. Ein eigenständiger Auskunftsanspruch der Arbeitnehmer\*innen unabhängig von der Betriebsgröße ist grundsätzlich begrüßenswert. Zu kritisieren ist, dass die Arbeitnehmer\*innen nur Auskunft über das durchschnittliche Einkommen von Vergleichsgruppen erhalten und nicht über die konkrete Höhe und Zusammensetzung des Entgelts, was eine Vergleichbarkeit erleichtern würde.
- **Verbot von Vertraulichkeitsklauseln:** Obwohl vertragliche Verschwiegenheitsklauseln in Österreich bereits unter Umständen als sittenwidrig qualifiziert werden können, ist das ausdrückliche Verbot dieser Klauseln laut Richtlinienvorschlag hilfreich und wichtig, um eine vermutete Entgeltdiskriminierung weiterverfolgen zu können.

### **TOP 3.6.7 Studie: Die COVID-19 Gesundheits- und Arbeitsmarktkrise und ihre Auswirkungen auf die Bevölkerung (Uni Wien, Prof. Nadia Steiber)**

Die von der AK Wien (Abteilungen Sozialpolitik und Wirtschaftswissenschaft) ko-finanzierte [Studie](#) hatte zum Ziel, die Folgen der COVID-19 Pandemie für die in Österreich lebende Bevölkerung zu untersuchen. Dazu wurden im Juni 2020 österreichweit repräsentativ 2.000 Personen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren befragt. Im Mittelpunkt der Befragung standen die Wahrnehmung der COVID-19 Risiken, die ökonomischen Folgen der Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie sowie deren Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und das psychische Wohlbefinden. Einen weiteren [wichtigen Themenkomplex der Studie](#) bildeten Einstellungen zum Sozialstaat in der COVID-Pandemie.

Die Studie zeigt eindrücklich, wie unterschiedlich sich die COVID-19-Pandemie und die Maßnahmen zu deren Eindämmung auf die Menschen auswirken.

#### **Infektionsrisiko und Schutz am Arbeitsplatz**

In der Frühphase der Pandemie fühlte sich zwar die Mehrheit der Befragten am Arbeitsplatz gut vor einer Infektion geschützt. Deutlich weniger war dies jedoch in den Bereichen gering qualifizierter Tätigkeiten und im Erziehungs- und Unterrichtswesen der Fall. Das Infektionsrisiko am Arbeitsplatz wurde von rund einem Viertel der Befragten als hoch eingeschätzt. Am höchsten wurde dieses Risiko aber gerade in den – von den Balkonen beklatschten – systemerhaltenden und frauendominierten Bereichen eingeschätzt: in den Bereichen Erziehung/Unterricht, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Handel.

#### **Einkommensverluste und Verstärkung sozialer Ungleichheiten**

Zum Zeitpunkt der Befragung, im Frühsommer 2020, waren insgesamt 30 % der Haushalte Corona-bedingt mit einem reduzierten Einkommen konfrontiert. Besonders hoch waren die Anteile in ökonomisch schwachen Haushalten mit geringer formaler Bildung und mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft. Auch Haushalte von selbständig bzw freiberuflich Tätigen waren stark betroffen. Der Anteil armutsgefährdeter Haushalte ist massiv angestiegen: von 9 % zu Beginn der Krise auf 22 %. Die COVID-19 Pandemie verschärft soziale Ungleichheiten ua dadurch, dass wirtschaftliche Folgen va jene mit einer schwächeren sozialen und finanziellen Position treffen.

#### **Arbeitsbedingungen**

Die Lockdowns in Folge der COVID-19-Pandemie erhöhen den Druck auf den Arbeitsmarkt, va durch die sehr hohe Arbeitslosigkeit, und folglich auch auf die Beschäftigten enorm. Die Studie zeigt ua, dass sich der Arbeitsdruck im Gesundheits- und Sozialwesen, im Handel, aber auch bei den freiberuflichen und technischen Dienstleistungen am stärksten erhöht hat. Auch hier also vorwiegend in den sogenannten systemerhaltenden Berufen.

#### **Psychisches Wohlbefinden**

Am stärksten beeinträchtigt ist das psychische Wohlbefinden von arbeitslosen Menschen. Aber auch bei jungen Menschen hat es sich teils dramatisch verschlechtert. Auch bei Menschen ohne österreichi-

sche Staatsbürgerschaft, Menschen mit unzureichendem Einkommen, Alleinerziehenden und Alleinlebenden führte die COVID-19 Pandemie zu besonders starken Beeinträchtigungen des psychischen Wohlbefindens.

### **Einstellungen zum Sozialstaat**

Die Studie belegt eine breite Unterstützung der in Österreich lebenden Bevölkerung für den Sozialstaat. So meinen etwa 60 % der Befragten, dass dessen Bedeutung in Folge der COVID-19 Pandemie noch gestiegen ist. Weit verbreitet ist auch die – wie die Studienergebnisse zeigen – berechtigte Sorge um ein weiteres Auseinanderdriften von Arm und Reich. Staatliche Maßnahmen der Einkommensumverteilungen finden in Österreich – auch im internationalen Vergleich – viele BefürworterInnen: rund drei Viertel meinen, der Staat solle mehr tun, um Armut zu verhindern; rund die Hälfte schätzt die aktuelle Sozialhilfe/Mindestsicherung als zu niedrig ein; rund zwei Drittel meinen, die Vermögensverteilung in Österreich sei ungerecht und es bedürfe staatlicher Maßnahmen, um diese zu verringern. Zur Finanzierung der wirtschaftlichen Folgen der COVID-19 Pandemie werden finanzpolitische Maßnahmen zur Umverteilung (Besteuerung von Vermögen und von hohem Einkommen befürwortet rund die Hälfte der Befragten, eine stärkere Besteuerung großer Unternehmen fast zwei Drittel) deutlich stärker befürwortet als eine Reduktion von Sozialleistungen (unter 20 %).

### **Aktuelle Erhebungswelle**

Eine neuerliche Befragungswelle im Rahmen dieser Studie wurde im Jänner 2021 durchgeführt, die Ergebnisse werden im 2. Quartal 2021 vorliegen.

### **Quellen:**

*Steiber, Nadia* (2021), Die COVID\_19 Gesundheits- und Arbeitsmarktkrise und ihre Auswirkungen auf die Bevölkerung (= Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 211, Working Paper-Reihe der AK Wien); [Die COVID-19 Gesundheits- und Arbeitsmarktkrise und ihre Auswirkungen auf die Bevölkerung \(211\) - Portal der Arbeiterkammern und des ÖGB Verlags](#)

*Liedl, Bernd, Philipp Molitor und Nadia Steiber* (2021), Einstellungen zum Sozialstaat in der COVID-19 Gesundheits- und Arbeitsmarktkrise (= Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 210, Working Paper-Reihe der AK Wien); [Einstellungen zum Sozialstaat in der COVID-19 Gesundheits- und Arbeitsmarktkrise \(210\) - Portal der Arbeiterkammern und des ÖGB Verlags](#)

### TOP 3.6.8 Buch „Sozialleistungen im Überblick 2021“ und Homepage [www.sozialleistungen.at](http://www.sozialleistungen.at)

Die Aktualisierung des Buches „Sozialleistungen im Überblick 2021“ (Hrsg AK Wien) ist abgeschlossen. Es bildet den Rechtsstand vom 1.1.2021 ab. Das Buch ist mittlerweile ein etabliertes Nachschlagewerk für Informationen zu den Sozialleistungen in Österreich. Das Fundament für diese AK-Schlüsselpublikation bildet die (rechtliche) Expertise aus den verschiedenen Fachabteilungen. Die Zielgruppe dieser Publikation ist breit gefächert: von politischen EntscheidungsträgerInnen, SozialarbeiterInnen bis WissenschaftlerInnen.

2019 wurde eine neue Homepage geschaffen – [www.sozialleistungen.at](http://www.sozialleistungen.at) – auf der auch die Online-Version des Buches „Sozialleistungen im Überblick“ kostenlos zur Verfügung steht. Die aktuelle Version der Sozialleistungen im Überblick wird voraussichtlich im April 2021 online gehen.

Gleichzeitig wird auf der Homepage eine Reihe von wichtigen Informationen zum Sozialstaat Österreich geboten. Diese umfassen ua die Aufgaben und Ziele, Merkmale und Funktionen, Kosten und Finanzierung des Sozialstaates. Auch der Geschichte des Sozialstaates ist eine Rubrik gewidmet. Eine Rubrik mit nützlichen Hinweisen zu aktueller Literatur sowie vielzählige Verlinkungen zu (Beratungs-)Broschüren und Beratungsleistungen der AK und zentralen Positionierungen von AK und ÖGB runden die Informationsplattform ab. In Zeiten der Corona-Pandemie darf natürlich auch ein Link zur Informationshomepage von AK und ÖGB – [jobundcorona.at](http://jobundcorona.at) – nicht fehlen.

Die Homepage verzeichnet wachsende Zugriffszahlen, im Jänner/Februar 2021 waren es jeweils über 6.500.



## **TOP 3.6.9    Arbeitsstoffe und Berufskrankheiten – Erkenntnisse und Perspektiven**

Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit

Teilnehmerkreis: Sicherheitsvertrauenspersonen – SVP aktuell Veranstaltung

Online Veranstaltung – Livestream: 90 Personen

### **Arbeitsstoffe und Berufskrankheiten – Erkenntnisse und Perspektiven**

ArbeitgeberInnen sind verpflichtet ihre Beschäftigten vor gesundheitsschädigenden Einwirkungen zu schützen. Sie müssen daher Gefahren, die am Arbeitsplatz vorliegen, ermitteln und für wirksame Schutzmaßnahmen sorgen. Oftmals sind Gefahren nicht auf den ersten Blick sichtbar und die daraus resultierenden Erkrankungen treten erst viele Jahre später auf. Dieses Problem trifft besonders bei einer Arbeitsstoffexposition zu. Wir stellen daher neue Erkenntnisse und Verbesserungsmöglichkeiten zum nachhaltigen Gesundheitsschutz der ArbeitnehmerInnen vor.

### **Kein Krebs durch Arbeit: Grenzwertevergleich Österreich – Deutschland**

Die österreichische Grenzwerteverordnung hinkt bei der Anpassung der Grenzwerte seit Jahren dem medizinischen Wissenstand hinterher. Wurden bis vor einigen Jahren aktuelle Entwicklungen aus Deutschland übernommen, so ist dies nun nicht mehr der Fall. Ein aktueller Vergleich zeigt nun die mittlerweile gravierenden Unterschiede und das damit einhergehende Erkrankungsrisiko auf.

### **Berufskrankheiten: Bestandsaufnahme und überfällige Modernisierung**

In Deutschland wird die derzeit aus 83 Positionen bestehende Berufskrankheitsliste regelmäßig aktualisiert. In Österreich besteht diese Liste aus nur 53 anerkannten Berufskrankheiten. Die Modernisierung der Berufskrankheitsliste ist aus arbeitsmedizinischer Sicht offensichtlich und überfällig. Eine Expertin der AUVA gibt einen Überblick über das aktuelle Berufskrankheitsgeschehen und zeigt mögliche Weiterentwicklungen auf.

### **Biologische Arbeitsstoffe: Fallbeispiel COVID-19**

In Zusammenhang mit dem ArbeitnehmerInnenschutz wurden biologische Arbeitsstoffe bisher kaum von der breiten Öffentlichkeit wahrgenommen. Vielmehr waren sie in einzelnen Berufsgruppen und Branchen relevant. Mit dem Auftreten von COVID-19 hat sich das drastisch geändert. Was sich hinter „biologische Arbeitsstoffe“ verbirgt und wie ein sicherer Umgang im Betrieb funktioniert, zeigt dieser Beitrag – auch am Fallbeispiel Coronavirus.

### **Chancen einer zentralen Expositionsdatenbank in Österreich**

In Deutschland gibt es seit 2018 eine zentrale Expositionsdatenbank, in welcher die krebserzeugenden Arbeitsstoffe und die damit exponierten ArbeitnehmerInnen dokumentiert werden. In Österreich verteilen sich diese Dokumentationspflichten auf verschiedene Ebenen. Es fehlt daher ein Gesamtüberblick, welcher auch für die Prävention einen Mehrwert schaffen würde. Eine aktuelle AK-Machbarkeitsstudie zeigt anhand des deutschen Vorbildes auf, wie eine solche Datenbank in Österreich aussehen kann und was sie bringt.

Die Veranstaltung gibt einen Überblick zu aktuellen Grenzwerten von gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen, zeigt den Handlungsbedarf zur Erweiterung der Berufskrankheitsliste auf, reißt das aktuelle Thema der biologischen Arbeitsstoffe an und zeigt neue Dokumentationsmöglichkeiten für die bessere Präventionsarbeit auf.

**„Kein Krebs durch Arbeit:  
Grenzwertevergleich Österreich – Deutschland“**

MMag<sup>a</sup> Petra Strehofer  
Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit AK Wien

**Berufskrankheiten: Bestandsaufnahme und überfällige Modernisierung**

Dr<sup>in</sup> Roswitha Hosemann  
Fachärztin für Arbeitsmedizin, Medizinische Fachkoordination Haut, AUVA

**„Biologische Arbeitsstoffe: Fallbeispiel COVID-19“**

DI Martina Seibert  
Abteilung für Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung, AUVA

**„Chancen einer zentralen Expositionsdatenbank in Österreich“**

Dr<sup>in</sup> Angelika Tisch  
IFZ – Interdisziplinäres Forschungszentrum für Technik, Arbeit und Kultur