AK WIEN

WIRTSCHAFTSPOLITIK UND WIRTSCHAFTLICHE MITBESTIMMUNG IN ZEITEN DES CORONAVIRUS

MARKUS OBERRAUTER

ABTEILUNG BETRIEBSWIRTSCHAFT / IFAM-INSTITUT

INHALT

Thema des Tages: Ausufernde Managergehälter

Erste Einschätzung aus BR Perspektive

Liquidität sichern

Hilfspakete

Forderungen

MANAGER TO WORKER PAY RATIO

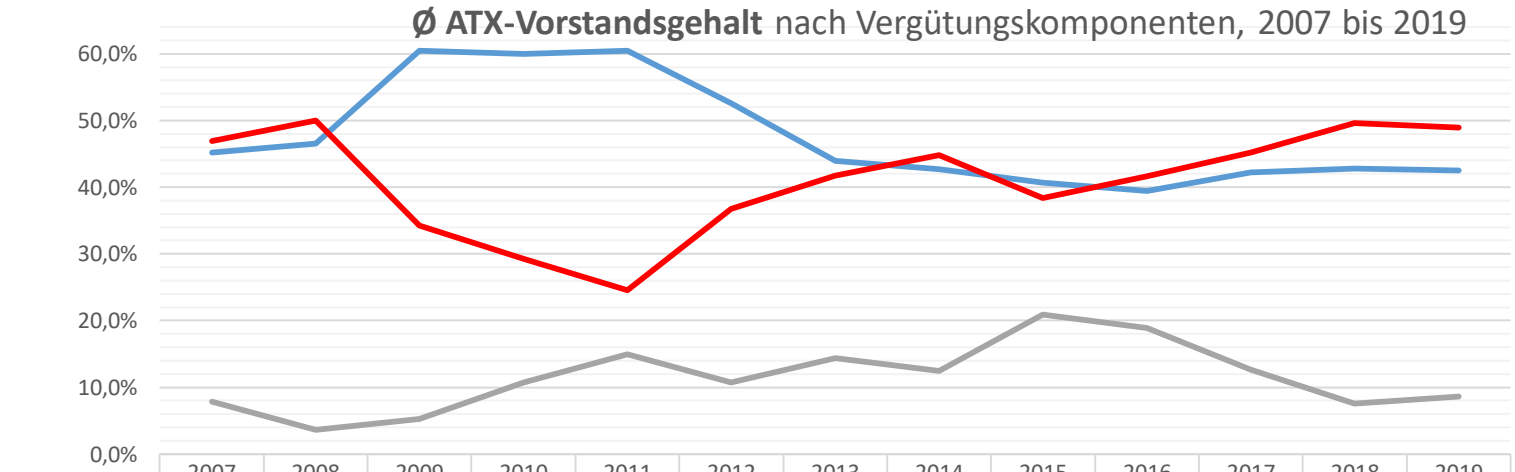
Manager to Worker Pay Ratio 2016 bis 2019*

*für 2019 Hochrechnung des Medianeinkommens

Stand: 30.4. - 17 Unternehmen

	2016	2017	2018		2019	
Ø ATX Vorstandsgehalt	**1.538.419**	**1.723.352**	**2.043.581**	**18,6%**	**1.856.532**	**-9,2%**
Medianeinkommen 2016 bis 2018; 2019: 17 Unternehmen	**30.240**	**30.828**	**31.776**	**3,1%**	**32.698**	**2,9%**
Ratio	**51**	**56**	**64**		**57**	

VERGÜTUNGSKOMPONENTEN



	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Fix	45,2%	46,6%	60,4%	60,0%	60,5%	52,6%	43,9%	42,7%	40,7%	39,5%	42,2%	42,8%	42,5%
Variabel	46,9%	50,0%	34,3%	29,3%	24,6%	36,7%	41,8%	44,8%	38,4%	41,7%	45,2%	49,6%	48,9%
Sonstige	7,9%	3,7%	5,3%	10,8%	14,9%	10,7%	14,3%	12,5%	20,9%	18,9%	12,6%	7,5%	8,6%

ERSTE EINSCHÄTZUNGEN AUS BR PERSPEKTIVE

BEFRAGUNG ARBEITNEHMERVERTRETERINNEN IM AUFSICHTSRAT

AK WIEN

PROBLEMHINTERGRUND

- **Shutdown seit Mitte März** legte viele Branchen lahm, enormer volkswirtschaftlicher Schaden (siehe Referat David)

- **Ziel der Befragung**
  - Wie ist die Krise konkret in den Betrieben aufgeschlagen?
  - Welche wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen werden beobachtet?

- **Großes Interesse bei ArbeitnehmervertreterInnen**
  - Einladung an 2.260 ArbeitnehmervertreterInnen (aus 993 Unternehmen)
  - Befragungszeitraum: 08.–17.04.2020
  - Beteiligung: 486 Personen (Rücklauf: 21,5 %)

ZUSAMMENFASSENDE ERGEBNISSE (1)

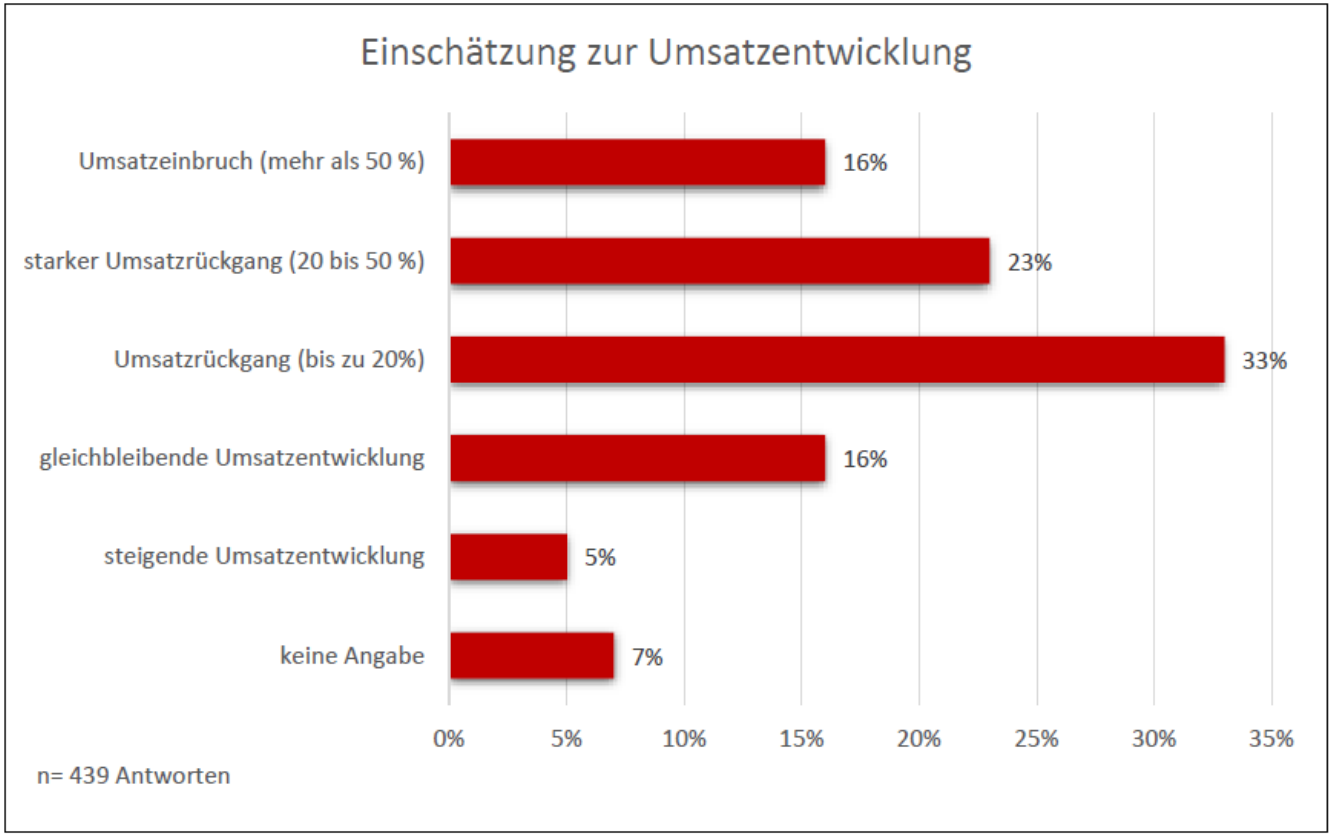
- **Funktionierende Sozialpartnerschaft während der Krise**
  - Betriebliche Mitbestimmung: besonders wichtiger Schlüssel zu tragfähigen Lösungen
  - Sozialpartnerschaft muss sich aus „Krisensozialpartnerschaft“ wieder in „Zukunftssozialpartnerschaft“ weiterzuentwickeln

- **Erfolge betrieblicher Mitbestimmung laut Studie:**
  - Kündigungen konnten vermieden werden (80%)
  - Jedes zweite Unternehmen setzte auf Kurzarbeit
  - Mögliche Themen für Neustart: Existenzsicherung der Unternehmen, Arbeitsplätze, neue Formen der Arbeitsorganisation, Sicherung des Gesundheitsstandards, Chancen der Digitalisierung, nachhaltiges Wirtschaften und Klimaschutz

ZUSAMMENFASSENDE ERGEBNISSE (2)

- **Heftige wirtschaftliche Auswirkungen**
  - 2/3: Krise dauert länger als drei Monate
  - Jeder Vierte schätzte länger als sechs Monate
  - Umsatzeinbußen können nicht mehr aufgeholt werden
- **Auswirkungen auf Gewinnsituation**
  - 90 %: Rechnet mit Gewinneinbußen
  - 20 %: Unternehmen gerät in Verlustzone
- **Liquidität ist meist vorhanden**
  - Umso wichtiger ist es, dass jetzt Liquidität in den Unternehmen behalten wird

EINSCHÄTZUNG: UMSATZENTWICKLUNG FÜR DAS JAHR 2020



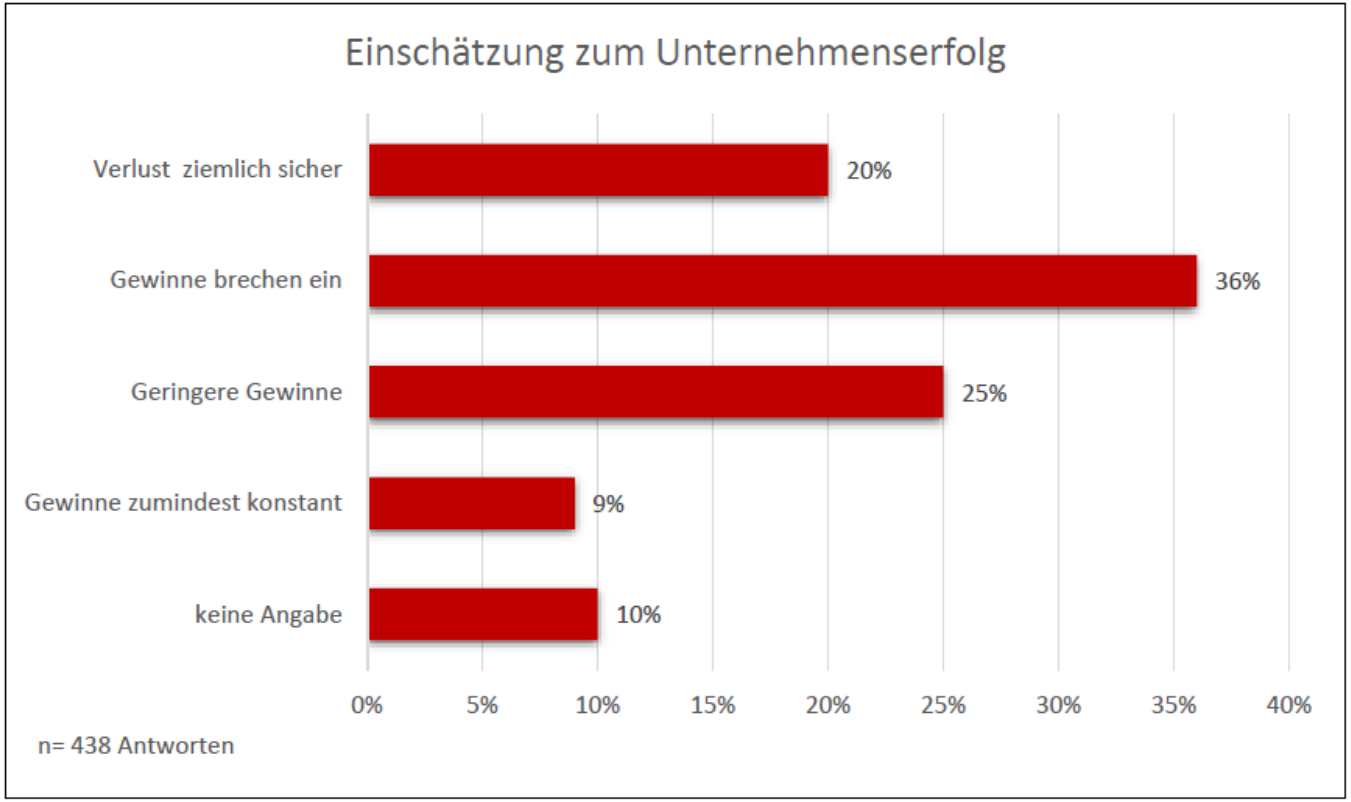
- 16 % (jeder Sechste): Umsatzeinbruch iHv +50%
- Bei fast 3/4: Weniger Umsätze
- 1/5: mindestens konstante Umsätze

EINSCHÄTZUNG ZUR UMSATZENTWICKLUNG (NACH BRANCHEN)

Einschätzung zur Umsatz-entwicklung	Industrie und Gewerbe	Banken und Versicherun-gen	Handel	Nonprofit und Gesundheit	Sonstige Dienst-leistungen
Umsatzeinbruch (mehr als 50 %)	12 %	11 %	46 % ←	15 %	24 %
Starker Umsatzrückgang (20 bis 50 %)	26 %	23 %	8 %	27 %	19 %
Umsatzrückgang (bis zu 20 %)	31 %	44 %	8 %	32 %	34 %
Konstante Umsatzent-wicklung	22 %	11 %	12 %	10 %	13 %
Steigende Umsatzent-wicklung	7 %	1 %	23 % ←	0 %	2 %
Keine Angabe (keine Einschätzung)	2 %	10 %	3 %	16 %	8 %

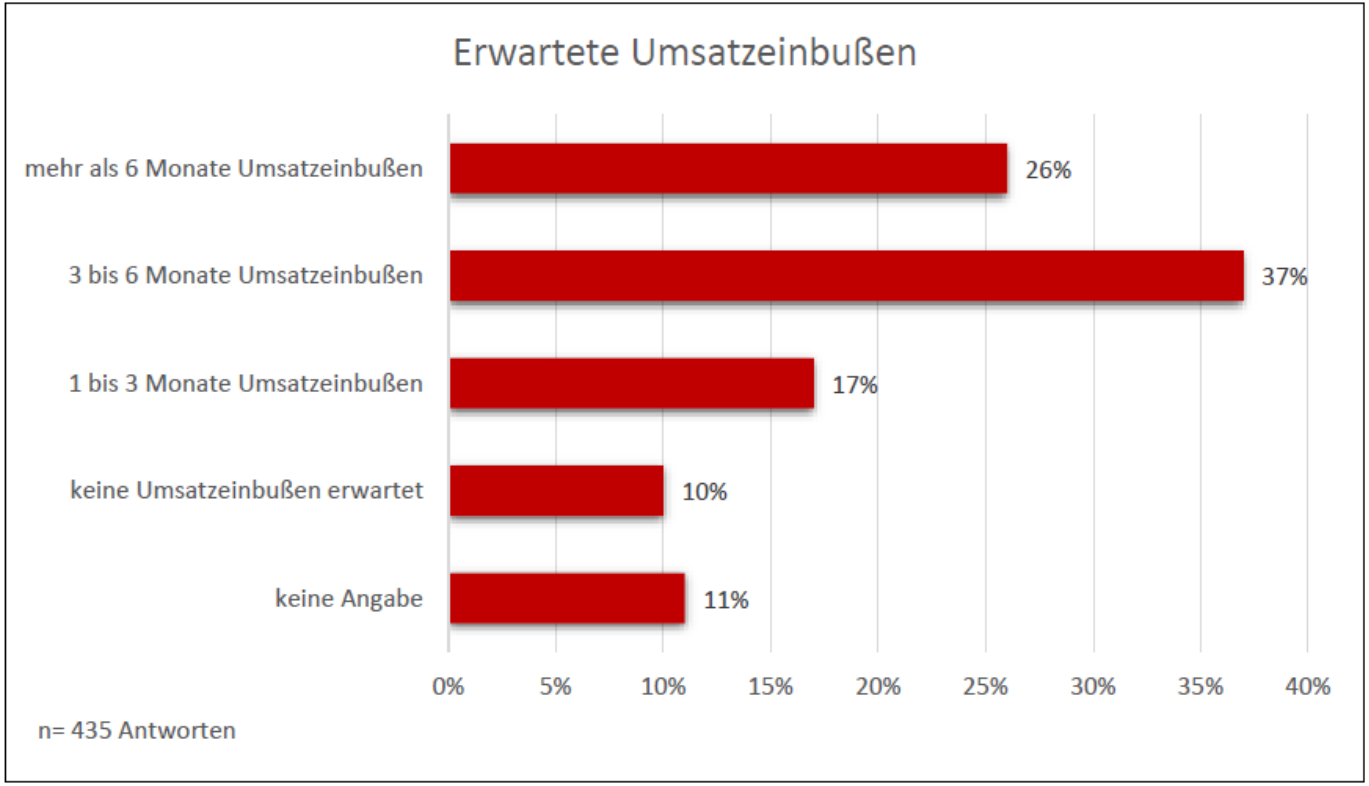
IFAM AK 100 JAHRE GERECHTIGKEIT

EINSCHÄTZUNG ZUM UNTERNEHMENSERFOLG



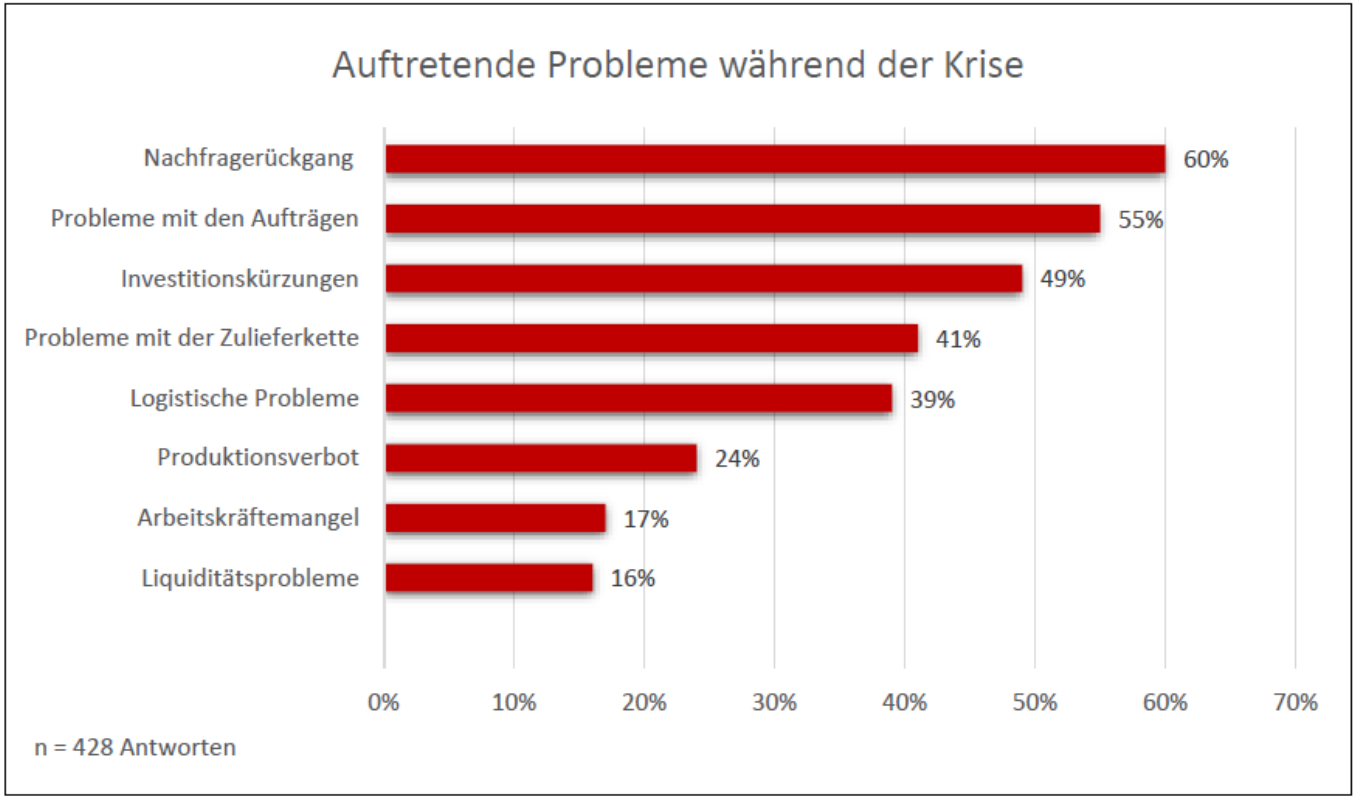
- 9 von 10: rechnen mit Gewinneinbußen
- Jeder Fünfte: Unternehmen in Verlustzone
- 1/10: Ergebnisse könnten heuer (noch) konstant ausfallen

ERWARTETE UMSATZEINBUSSEN IN MONATEN



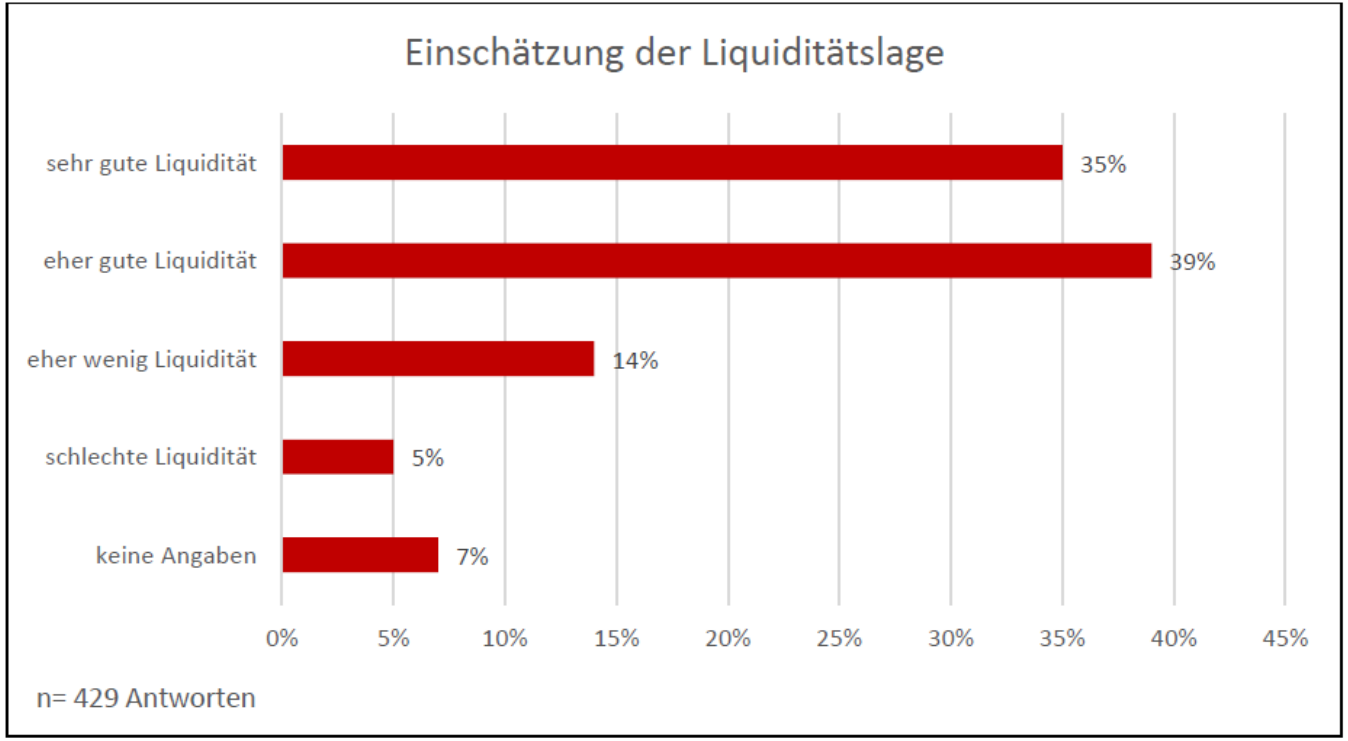
- Dauer der Krise hat entscheidenden Einfluss auf Unternehmen
- Fast 2/3: Krise dauert länger als 3 Monate
- Jeder Vierte: Länger als 6 Monate
- 1/10 erwartet keine Umsatzeinbußen

AUFTRETENDE PROBLEME WÄHREND DER KRISE



- Größte Probleme: Nachfrage, Aufträge und Investitionen gehen zurück
- Ebenso: Logistische Probleme, Produktionsverbot
- Weniger: Arbeitskräftemangel, Liquiditätsprobleme

EINSCHÄTZUNG DER LIQUIDITÄTSSITUATION



- Optimistische Einschätzung zur Liquidität
- 1/5: (eher) schlechte Liquidität
- Unternehmen konnten gut im Vorjahr wirtschaften
- Progressive Dividendenpolitik schränkt Liquidität ein

LIQUIDITÄT SICHERN

INSOLVENZTATBESTÄNDE

AK WIEN

WORAN DER BETRIEBSRAT DEN ERNST DER LAGE ERKENNT: ZAHLUNGSUNFÄHIGKEIT, ÜBERSCHULDUNG

Insolvenztatbestände

Zahlungsunfähigkeit (Illiquidität)

- ... bedeutet, dass die fälligen Schulden nicht durch das kurzfristige Vermögen (=Umlauf-vermögen) gedeckt sind.

Aktueller Finanzplan (Liquiditätsplan)?

Bilanz

AV 600	EK -100
	lfr FK 200
UV 400	kfr FK 900
GV 1.000	GK 1.000

negatives Eigenkapital

Liquidität < 100%

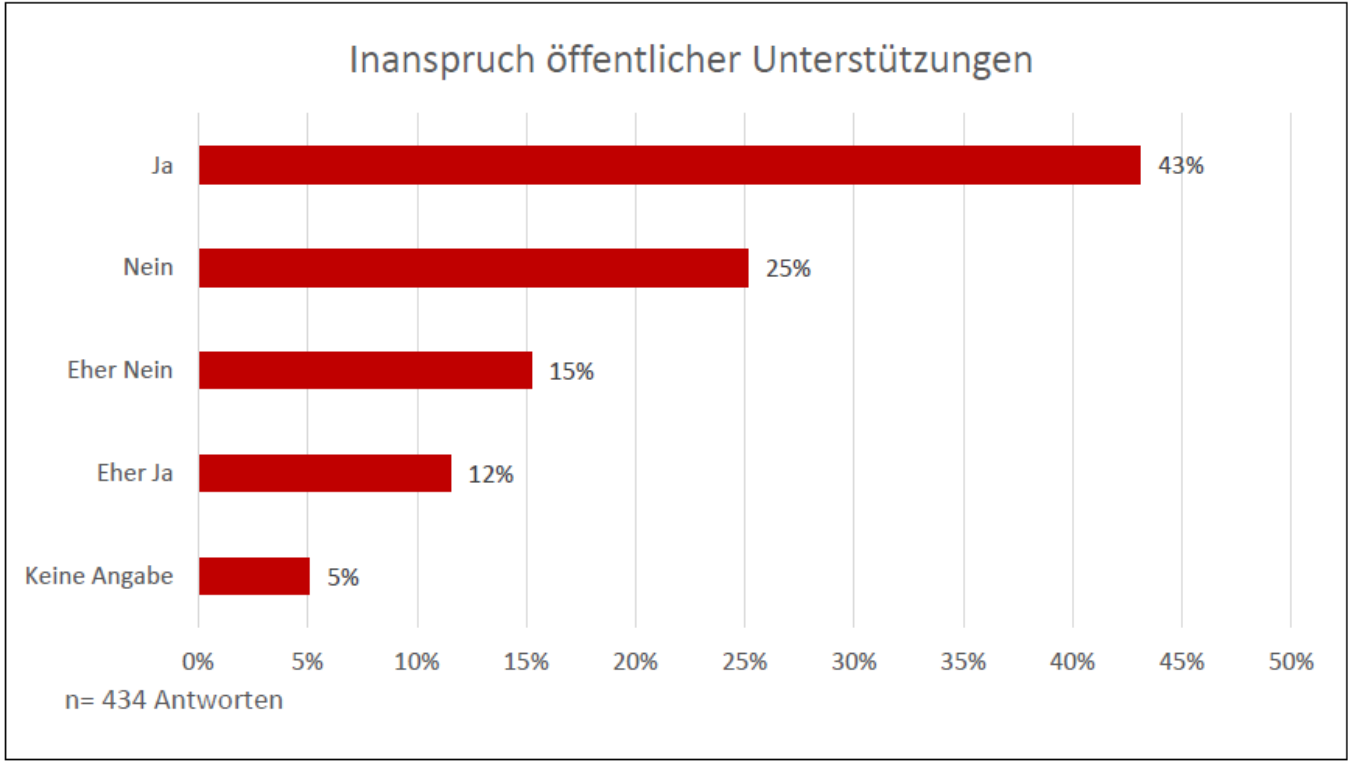
Überschuldung

- Negatives Eigenkapital bedeutet **buchmäßige Überschuldung**, dh das Vermögen zu Buchwerten deckt die Schulden nicht ab
- Deckt das Vermögen zu Verkaufspreisen die Schulden nicht ab -> **insolvenrechtiche Überschuldung**
- -> positive Fortbestehensprognose?

Redepflicht des Abschlussprüfers, wenn Tatsachen festgestellt werden, die den Bestand des Unternehmens gefährden!

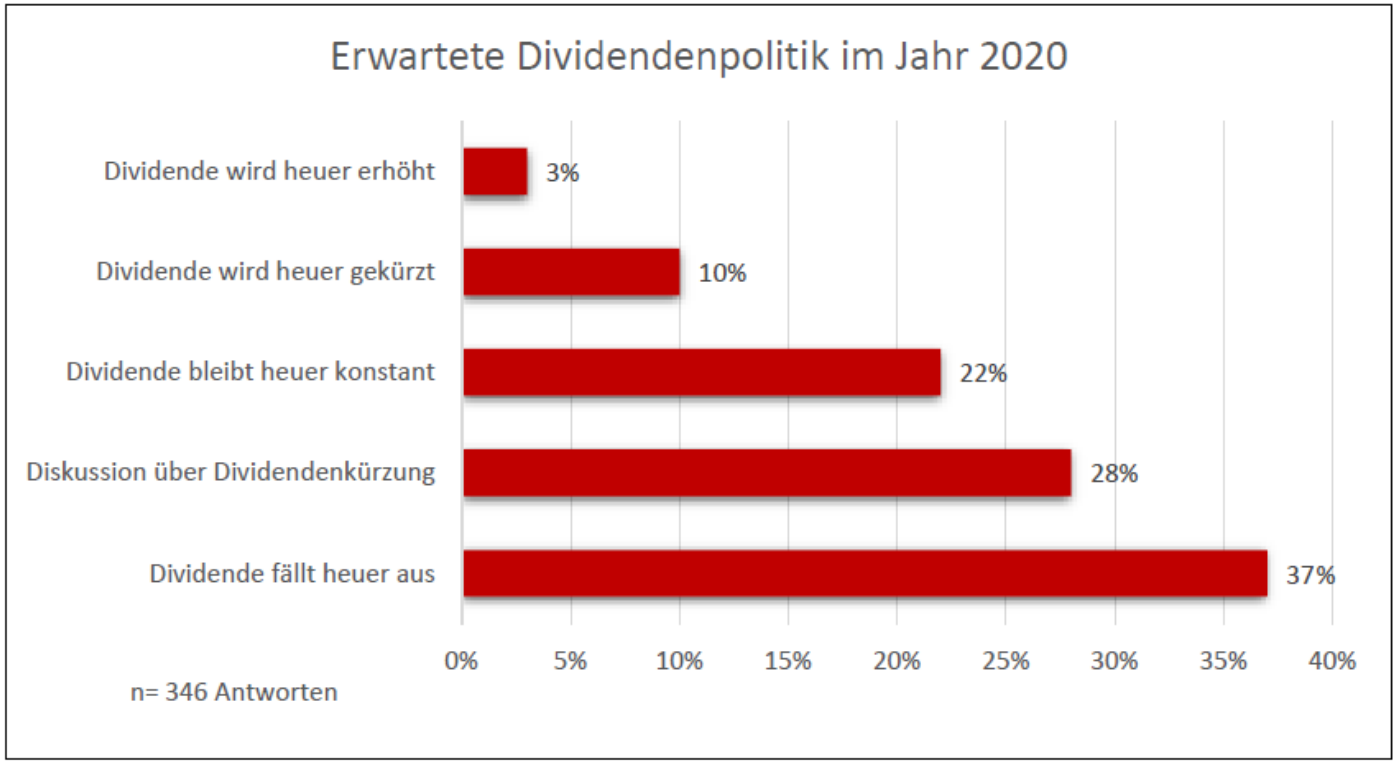
IFAM AK 100 JAHRE GERECHTIGKEIT

INANSPRUCHNAHME ÖFFENTLICHER UNTERSTÜTZUNGEN



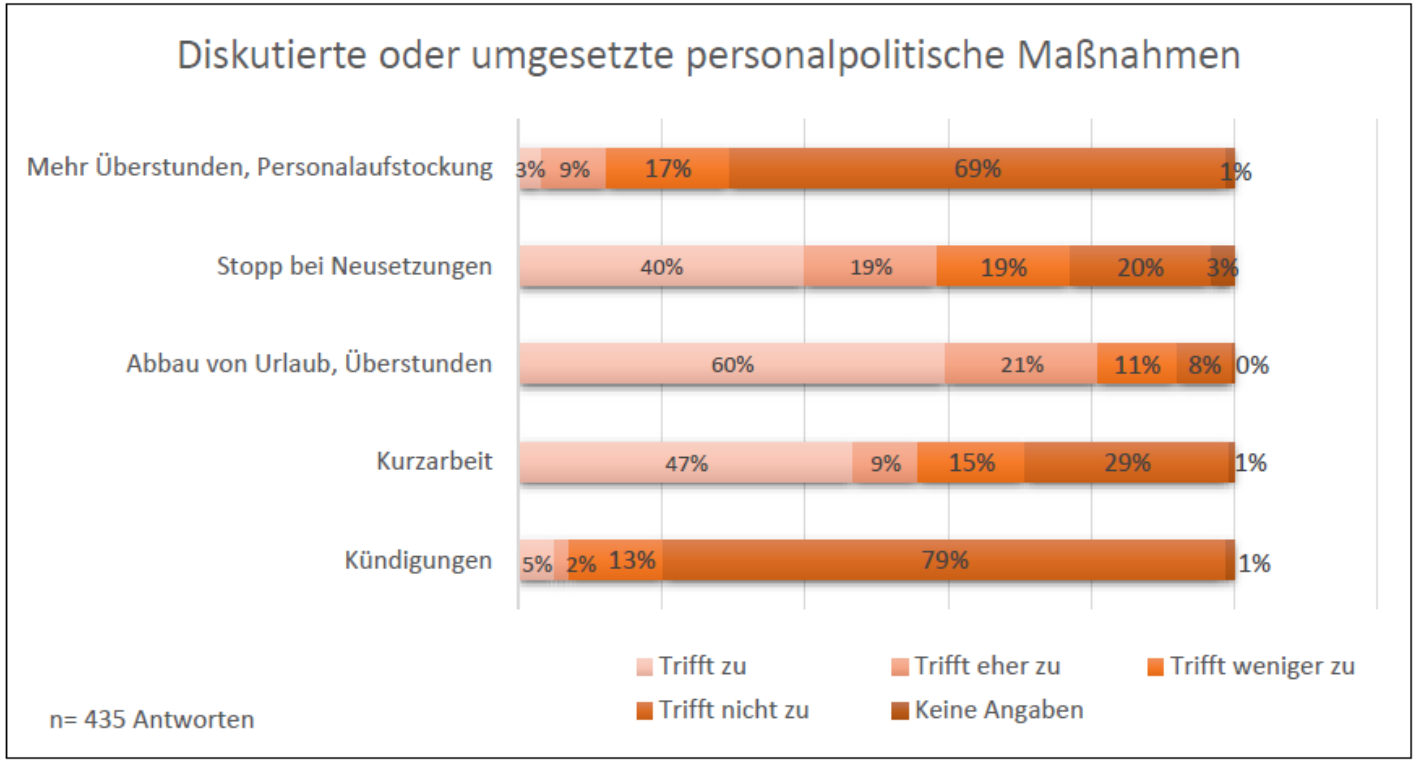
- 55%: Staatshilfe wird (eher) beantragt werden
- 25%: Staatshilfe wird nicht benötigt

ERWARTETE DIVIDENDENPOLITIK



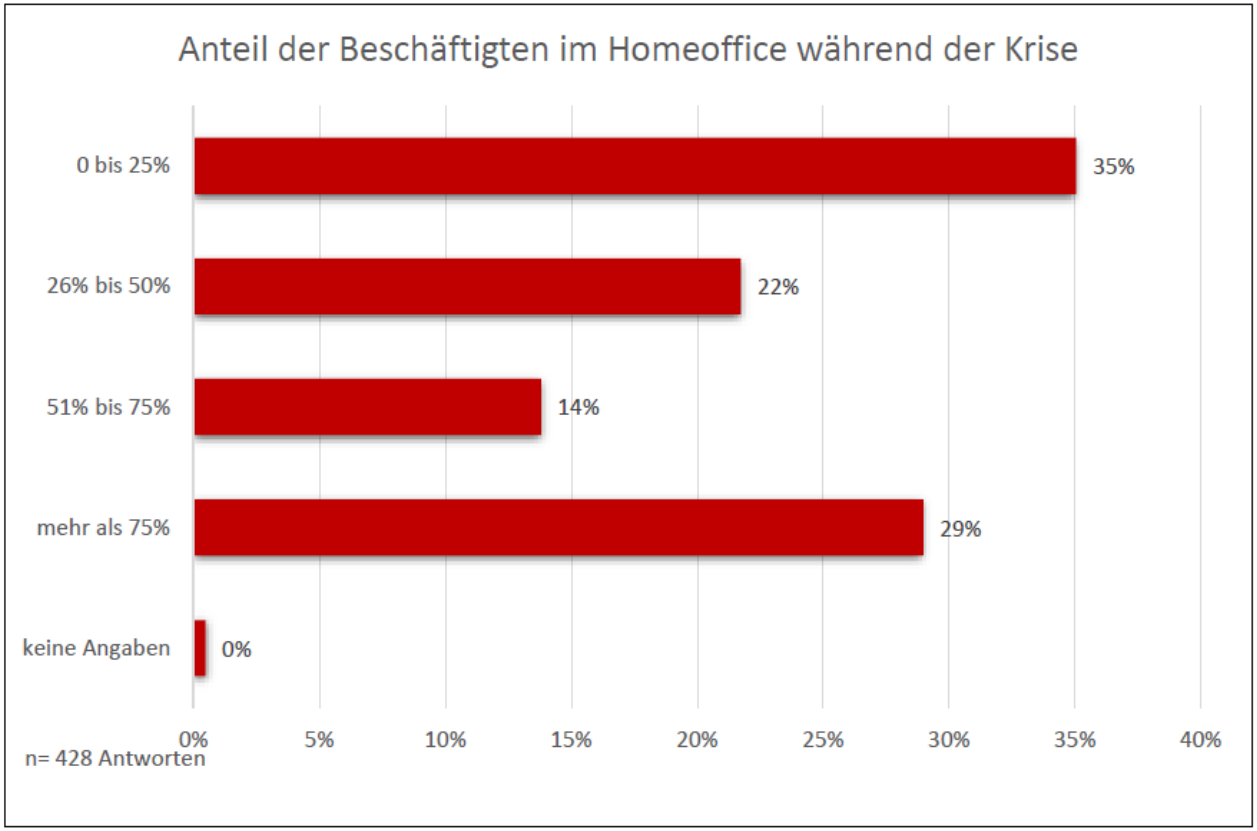
- Ausschüttungsverbot bei Inanspruchnahme staatlicher Hilfe
- Viele Unternehmen passten Ausschüttungspolitik an
- 37%: Heuer keine Dividende
- 1/4: Konstante oder höhere Dividende

PERSONALPOLITISCHE MASSNAHMEN WÄHREND DER KRISE



- 80%: Abbau von Urlaub und Überstunden
- Mehr als 1/2: Kurzarbeit in Anspruch genommen
- Kündigungen konnten in 80% der Fälle vermieden werden

HOMEOFFICE WÄHREND DER KRISE

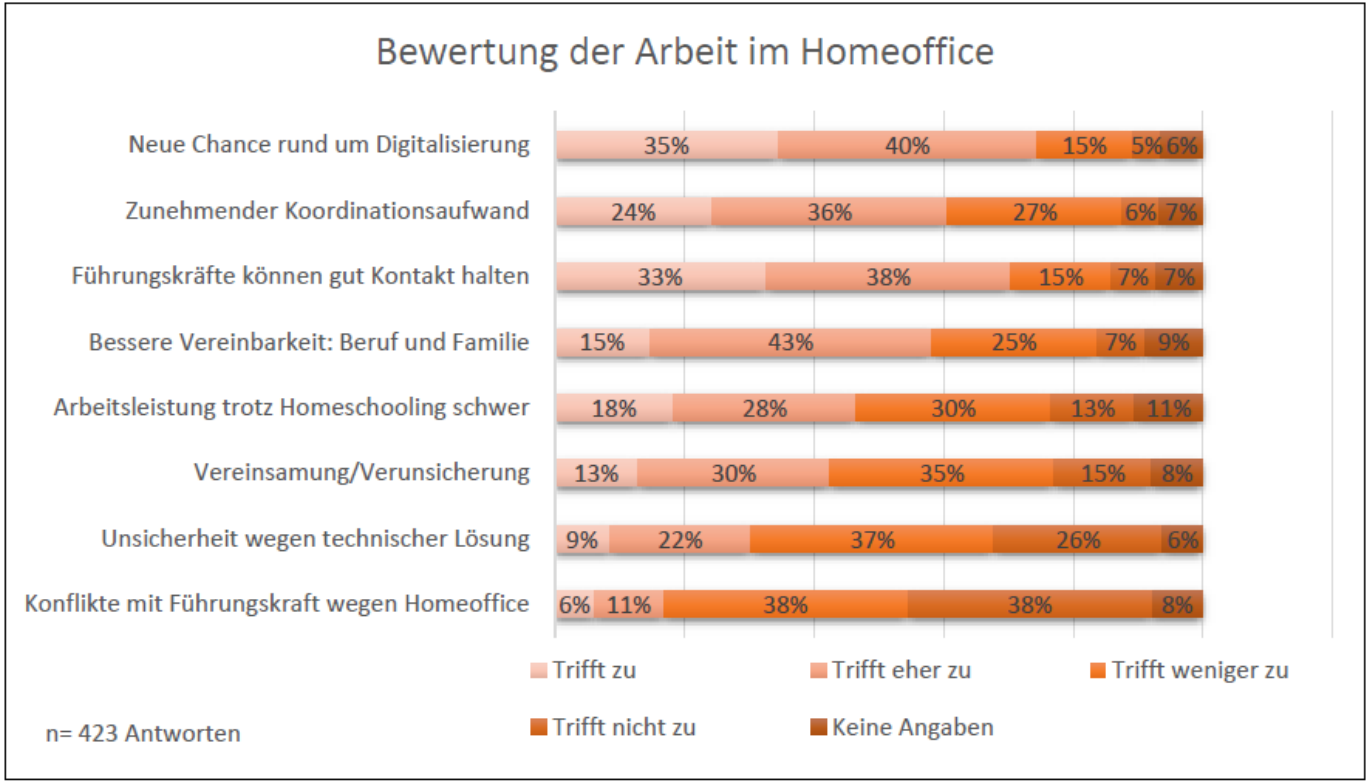


- 1/3: bis zu 25% der Beschäftigten sind im Homeoffice
- Produktionsbetrieb vs. klassische Angestellten-tätigkeiten
- Bei 29%: Sogar mehr als 75% der Beschäftigten sind im Homeoffice

HOMEOFFICE: IN FOLGENDEN UNTERNEHMENSBEREICHEN

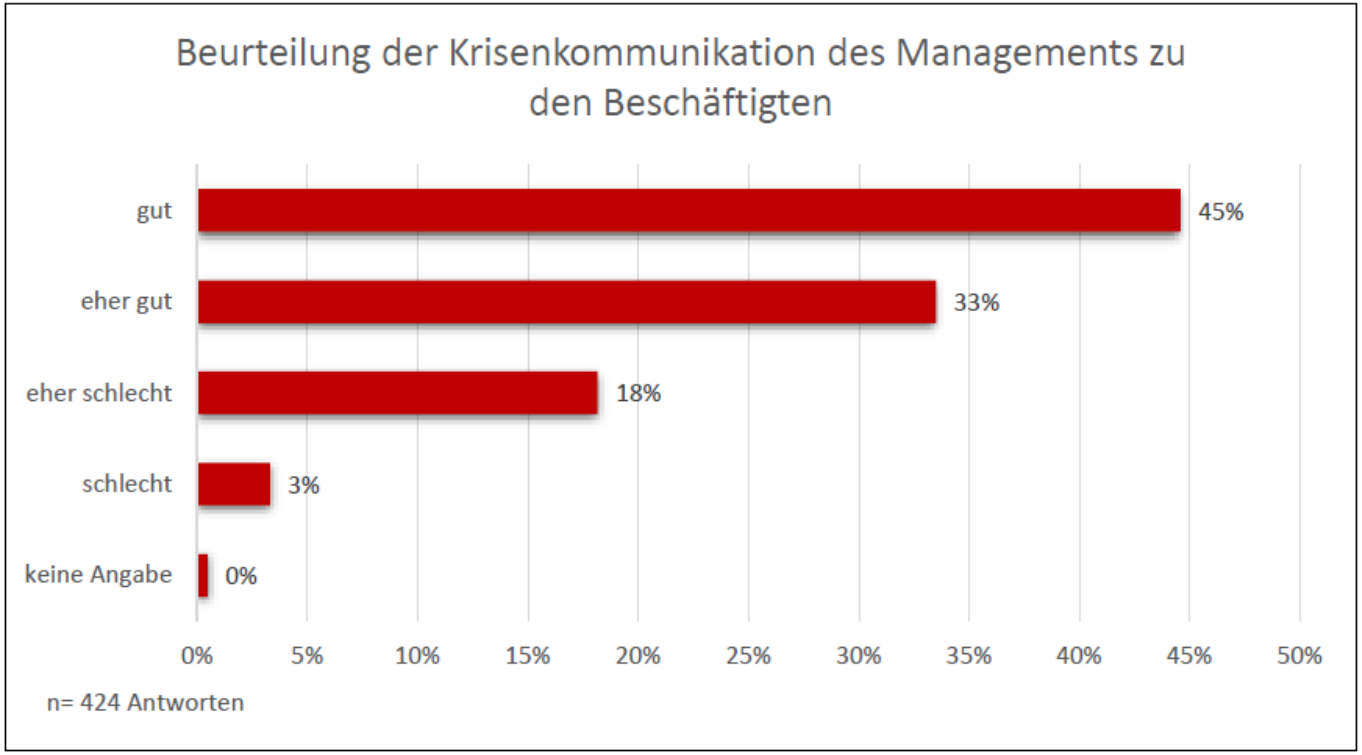
- Klassische administrative Tätigkeiten finden via Homeoffice statt.
- TOP 3: Finanzen, Recht/HR, IT
- FLOP 3: Facility-Management, Logistik, Produktion

CORONA-HOMEOFFICE: STÄRKEN UND SCHWÄCHEN



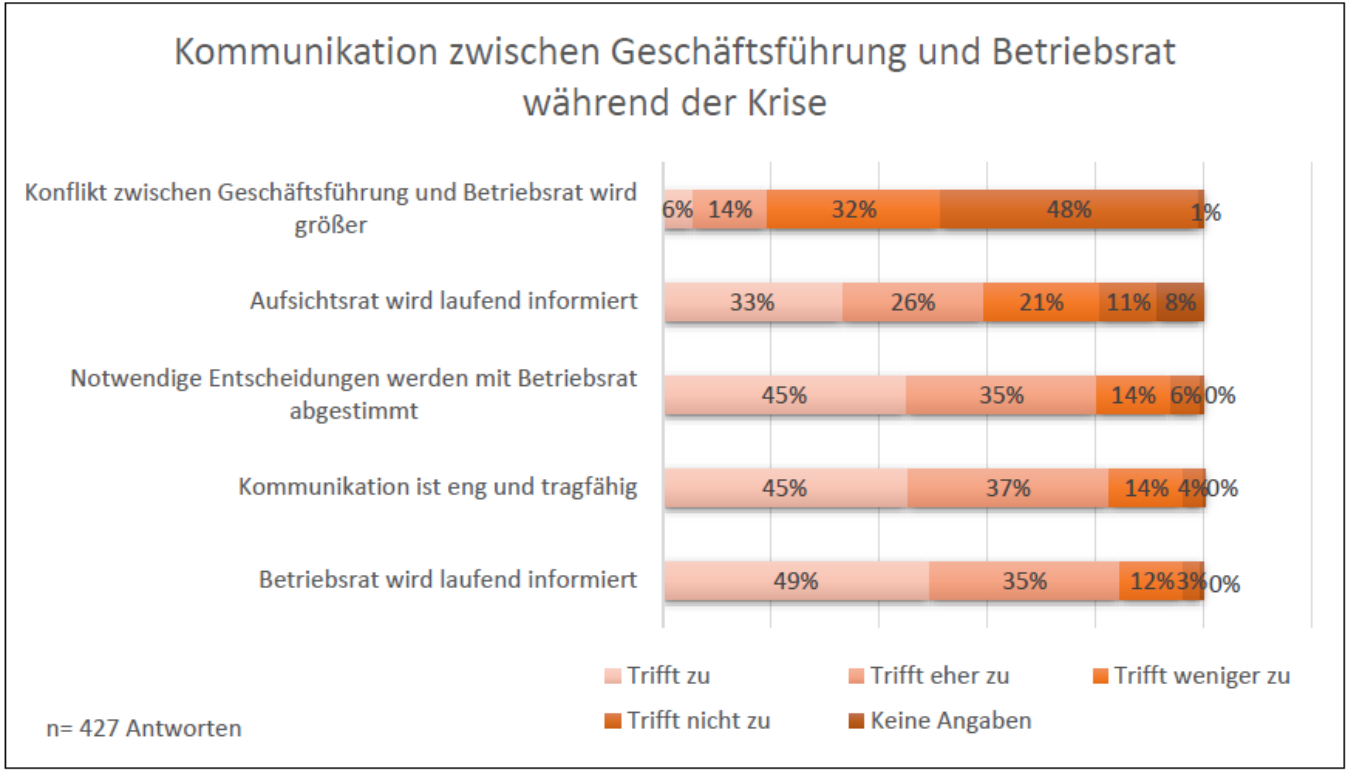
- 75%: Es entstehen neue Chancen
- Guter Kontakt mit Führungskraft
- 6 von 10: Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, aber doch kontroverses Thema
- Kontra: Zunehmender Koordinationsaufwand
- Homeschooling ist eine Belastung

KRISENKOMMUNIKATION: MANAGEMENT ZU BESCHÄFTIGTEN



- Betriebliche Sozialpartnerschaft funktioniert während der Krise
- Informationsfluss läuft in fast 80% (eher) gut

KOMMUNIKATION: GESCHÄFTSFÜHRUNG UND BETRIEBSRAT



- Konflikte während der Krise waren in 80% nicht der Fall
- Aufsichtsrat wurde weniger informiert als Betriebsrat
- 8 von 10: Einbeziehung von Entscheidungen mit Betriebsrat
- Kommunikation ist eng und tragfähig

UNTERNEHMENSHILFEN

GARANTIEN, HAFTUNGEN, ZUSCHÜSSE

AK WIEN

UNTERNEHMENSHILFEN

HÄRTEFALLFONDS FÜR SELBSTÄNDIGE

CORONA HILFSFONDS

- Garantien für kleine und mittlere Unternehmen (KMU-Überbrückungsgarantien)
- Garantien und Direktkredite für Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten
- Direktzuschüsse – Schaden bei laufenden Kosten refundieren
- Covid-Sonder-KRR im Rahmen der Exportförderung

COVID-PAKET FÜR START-UPS

UNTERNEHMENSHILFEN

GARANTIEN FÜR KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN

- **Überbrückungskredit: bis 1,5 Mio. Euro Kredithöhe und 80%-Garantiequote**

  Garantie bis 5 Jahre, variable Zinsen, keine Garantieentgelt, Ausschluss Unternehmen mit Reorganisationsbedarf nach URG

- **Überbrückungsgarantien: bis 500.000 Euro Kredithöhe und 100%-Garantiequote**

  Garantie bis 5 Jahre, kein Garantieentgelt, 2 Jahre Zinssatz 0%, dann Euribor plus 75 Basispunkte

- **Überbrückungsgaranteien: bis 27,7 Mio. Euro Kredithöhe und 90%-Garantiequote**

  Bis 5 Jahre Laufziet, Garantientgelt 0,25-1%, vereinbarter Zinssatz 1 %

  Von Variante 2 und 3 sind verschiedene Unternehmen ausgenommen: u.a. Banken, Verischerungen, Realitäten, Vereine, Unternehmen in öffentlicher Hand > 50 %

Sofern die Laufzeit über 31.12.20 hinausgeht, darf nicht die doppelte Lohn- und Gehaltssumme und nicht 25 % des Umsatzes 2019 überschritten werden.

UNTERNEHMENSHILFEN

Garantien und Direktkredite für Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten

- Bedingungen gelten für alle Rechtsformen:
- Standort und Geschäftstätigkeit müssen in AT sein und Liquiditätsbedarf im Zusammenhang mit COVID-19 für den heimischen Standort, Beobachtungszeitraum 01.03-30.09.2020
- Besondere Bedachtnahme auf Erhalt der Arbeitsplätze
- Solange Maßnahme aufrecht ist, besondere Auskunfts-, Einsichts- und Prüfungsrechte
- Für das laufende GJ keine Boni an Vorstände/Geschäftsführer, die über 50 % der Boni des Vorjahres hinausgehen; Gewinn- und Dividendenauszahlungsverbot für 16.03.20 – 16.03.21

Wer kann keine Garantien und Direktkredite beantragen:

- Banken, Versicherungen, Pensionskassen
- Unternehmen, die sich bereits am 31.12.2019 in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befanden
- Unternehmen ist Gegenstand eines Insolvenzverfahrens

UNTERNEHMENSHILFEN

COVID-SONDER-KRR (Großkreditrahmen) im Rahmen der Exportförderung

- Förderung dient zur Unterstützung der Exportwirtschaft (BMF + OeKB)
- Ziele: Liquidität und Arbeitsplätze der Exportbetreibe sicherstellen
- Förderung besteht Gewährung eines Rahmenkredits auf Basis Wechselbürgschaft
- Bund kann des Insovlenzrisiko – abhängig von der Bonität zwischen 50 und 70 % des Kreditrahmens übernehmen
- Es muss sich um ein exportierendes Unternehmen handeln und vor dem Ausbruch der Krise muss es wirtschaftlich gesund gewesen sein
- Die Höhe des Kredits ist mit 10 % (Großunternehmen) bzw. 15 % (KMU) ihres letztjährigen Exportumsatzes begrenzt. Maximale Obergrenze für Einzelkredit 60 Mio. Euro.
- Es dürfen max. 50 % des Ergebnisses nach Steuern des letztes Geschäftsjahres ausgeschüttet werden.

UNTERNEHMENSHILFEN

DIREKTZUSCHÜSSE – SCHADEN BEI LAUFENDEN KOSTEN REFUNDIEREN

- **Anträge über Finanzonline bei COFAG; Auszahlung in Tranchen 1/3 ab 20.05; 1/3 ab 19.08; 1/3 ab 19.11**
- Fixkosten müssen in AT operativ angefallen sein
- Keine aggressive Steuerpolitik, keine rechtskräftige Finanzstrafe (Vorsatz)
- Bis 31.12.2019 nicht in Schwierigkeiten
- Zuschüsse dürfen nicht für Umschuldungen verwendet werden
- Fixkosten dürfen nicht Mehrfach durch Versicherung oder öffentliche Hand gedeckt worden sein
- Entnahmen/Gewinnausschüttungen an wirtschaftliche Verhältnisse angepasst
- Keine unangemessenen Entgelte für Inhaber, Organe und Mitarbeiter des Antragstellers
- Einsichtnahme in Unterlagen ist zu erlauben
- Erhaltung der Arbeitsplätze ist besonders Bedacht zu nehmen
- Unternehmen muss zumutbare Maßnahmen zur Fixkostensenkung gesetzt haben

Fixkostenzuschuss ist gestaffelt und abhängig vom Umsatzausfall:

40-60% Ausfall: Ersatzleistung 25%; max. 30 Mio. Euro

60-80% Ausfall: Ersatzleistung 50%; max. 60 Mio. Euro

80–100% Ausfall: Ersatzleistung 75%; max. 90 Mio. Euro

BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG IN DER KRISE

FUNKTIONIERENDE BETRIEBLICHE SOZIALPARTNERSCHAFT

AK WIEN

WAS ERLEBEN WIR GERADE?

Behördlich angeordnete Schließungen (Tourismus, Dienstleistungen, Handel..)

Nachfrage in bestimmten Branchen bricht dramatisch ein

Wertschöpfungsketten werden unterbrochen (Zulieferketten..)

Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit steigen dramatisch

Arbeitsorganisation ändert sich radikal (Homeoffice, Videokonferenzen..)

Der Staat springt ein: 38 Mrd Hilfspaket

Renaissance der Sozialpartnerschaft Betrieblich und überbetrieblich

AK WIEN

PHASEN DER CORONA KRISE

Vor der Krise

Konjunkturdelle
auf hohem Niveau

Hohe Stabilität der
Österr. Wirtschaft

ABER: Brexit, Klima-
Krise, Trump…

Der „Clash“

Disruption

weltweit

plötzlich

noch nie dagewesen

Schock, Panik

Mitten drin

Hiobsmeldungen über
Arbeitslosigkeit, Rezession
(+200T AL, +600T KA)

Von der Dauer hängts ab

Gegenseitige undurchschaubare
Abhängigkeiten

Einige werden es nicht
überleben..

Der Restart

Sehnsucht nach Planbarkeit/
Prognosen

Orientierung finden

Aufräumarbeiten

Danach: Alles
bleibt anders?

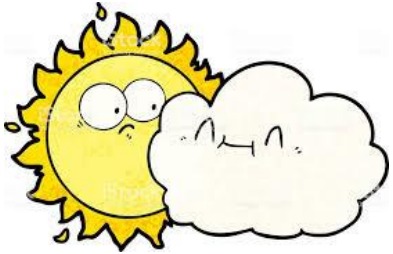
AK WIEN

MITBESTIMMUNG IN VERSCHIEDENEN ZEITEN

- Gute Zahlen
- Viel Zeit
- Innovationen
- Neue Strategien
- Expandieren

Mitbestimmung

- Viel Zeit
- Partizipation
- Kommunikation
- Zeit für Bottom up



- Nicht alles klappt
- Umsätze, Gewinne stagnieren
- Unzufriedenheiten häufen sich
- Personalkosten werden zum Thema
- Umstrukturierungen…

Mitbestimmung

- Vereinbarungen, Verhandlungen
- Rechtlicher Rahmen gewinnt an Bedeutung
- Klima wird schwieriger
- Lösungen müssen gefunden werden

- Existenzielle Probleme
- Dramatische Verluste
- Überschuldungsgefahr
- Keine Liquidität
- Radikale Sanierungsvorhaben
- Massive Auswirkungen auf Personal

Mitbestimmung

- Keine Zeit mehr für Partizipation
- Radikale Lösungen
- Rettung im Vordergrund
- BR entweder entmachtet oder **wichtig als Krisenmanager**

AK WIEN

MITBESTIMMUNG MITTEN DRIN IM „NEBEL“ – WORAUF ACHTEN?

Auf wirtschaftliche Entwicklung achten

- Auf Sicht fahren
- Aktives kurzfristiges Monitoring der wirtschaftlichen Daten
- Liquidäts- und Existenzsicherung
- Engste Finanzplanung
- Keine unüberlegten Handlungen bzw Entscheidungen
- Überprüfen, ob Unterstützung notwendig ist (Mutter, Banken, ev auch Staat)

Auf Anliegen der Beschäftigten achten

- Maßnahmen f Beschäftigte aktiv überprüfen, ob und wie notwendig
- Arbeitsplätze sichern
- Einkommen sichern
- Gesundheitsaspekte beachten (Risikogruppen etc)
- Arbeitnehmerschutz
- Bedingungen für alternative Arbeitsformen sichern (Homeoffice)

Wichtig für Mitbestimmung:

- Informations- und Kommunikationsstruktur mit Geschäftsführung herstellen: **Wirtschaftsgespräche**!
- **Kurze und dichte Informationen**
- Überlegen, bei welchen **Entscheidungen der BR** jetzt dabei sein soll und muss!
- **Beschäftigte eng an der Hand begleiten** (nix ohne BR unterschreiben)
- Darauf achten, dass **Aufsichtsratsstruktur** nicht verloren geht (Ausfall von Sitzungen)
- Eine **Corona-taugliche interne BR-Struktur** herrichten
- **Kommunikation zur Belegschaft entwerfen**

- **MODUS der Mitbestimmung: Feuerwehr**

AK WIEN

DER RESTART: WORAUF ACHTEN?

Auf wirtschaftliche Entwicklung achten

- Die nächsten Monate werden erkennbar
- „Kassensturz“, rasche Problemanalyse
- Liquidität, Existenz sichern
- Alternativ-Szenarien entwerfen: für Aufträge, Einnahmen, Kosten etc
- Konzept erstellen, welche Maßnahmen kurz-mittelfristig notwendig sind
- Businessplan neu, unter Umständen: Fortbestandsprognose

Auf Anliegen der Beschäftigten achten

- Arbeitsplätze sichern
- Anforderungen für den Wiedereinstieg erstellen (Bedingungen, Qualifikation, Einsatz..)
- Sind Vereinbarungen erforderlich?
- Was haben wir aus der Krise gelernt?
- Lessons learned bezüglich Arbeitsorganisation?

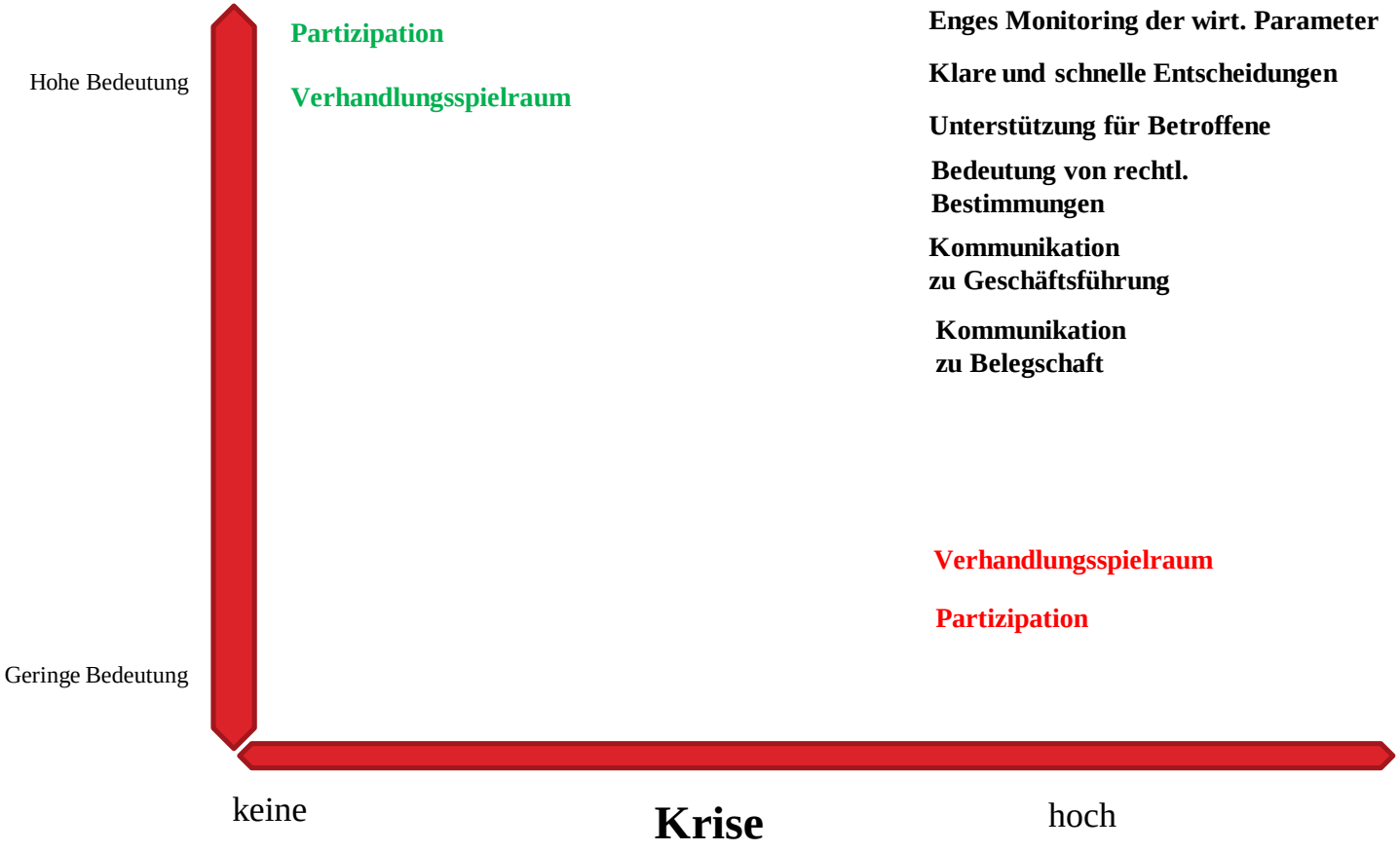
Wichtig für Mitbestimmung:

- **Informations- und Kommunikationsstruktur** mit Geschäftsführung herstellen: **Wirtschaftsgespräche**!
- **Szenarien** besprechen
- Überlegen, bei welchen **Entscheidungen der BR** jetzt dabei sein soll und muss!
- Darauf achten, dass **Aufsichtsratsstruktur wieder hergestellt** wird (Ausfall von Sitzungen). Unter Umständen häufigere Sitzungen
- Gegebenenfalls **Vereinbarungen treffen´**, ev Sozialplan etc.
- **Kommunikation zur Belegschaft** entwerfen

MODUS der Mitbestimmung: stärker Richtung Baumeister/Architekt

AK WIEN

WAS IN DER KRISE „BEDEUTSAM“ IST



WELCHE RECHTLICHEN INSTRUMENTE IN DER KRISE HILFREICH SIND (PERSPEKTIVE: WIRTSCHAFTLICHE LAGE)

- **§ 91 ArbVG: Information:** Betriebsinhaber ist verpflichtet, dem BR über alle Angelegenheiten wirtschaftlich, gesundheitl., sozialer oder kultureller Interessen der AN betreffen Auskunft zu erteilen.

- **§ 92: „Wirtschaftsgespräch“:** quartalsweise, auf Wunsch des BR auch monatl.

- **§ 108 ArbVG: Information und Beratung über Aufträge, Umsätze, Rationalisierungspläne, Bilanzen, Umstrukturierungen etc..**

- **§ 109: Beratung, Information und Sozialplans (in Betrieben ab 20 AN) bei Betriebsänderungen** (Stillegung von Betrieben, Verlegung, Kündigungen, Rationalisierungen etc**)**

- **§ 110 ArbVG: Mitbestimmung im Aufsichtsrat**

UND DIE ZEIT DANACH…? MÖGLICHE SZENARIEN FÜR MITBESTIMMUNG…

Alles **bleibt anders**…?

Konfliktär?

-Arbeitgeber und BR sind „Gegner“

- Kampf
- Fehlende Empathie, gegenseitige Anerkennung

Parizipativ?

- Gemeinsame Problemlösung
- Gegenseitige Empathie
- Gegenseitige Anerkennung
- Solidarität

Wettbewerb/Markt im Vordergrund?

- Jeder ist für sein Schicksal selbst verantwortlich
- BR kümmert sich vor allem um die Regeln
- Neoliberaler Ansatz

?....

Was bedeutet dies für Problemlösung nach Corona?

AK WIEN

UNTERSCHIEDLICHE LÖSUNGSWEGE – ABHÄNGIG VOM „MITBESTIMMUNGSPARADIGMA“

Konfliktär

Partizipativ

- **Strategie ändern/gestalten**
- **Ertragsfähigkeit wieder herstellen**
- **Kosteneinsparungen**
- **Beschäftigte (Anzahl, Vertrag, Qualifikation..)**
- **Standortfragen (Umstrukturierungen..)**
- **Verteilung, Chancengleicheit**
- **Nachhaltigkeit, soziale Veranwortung**
- **……**

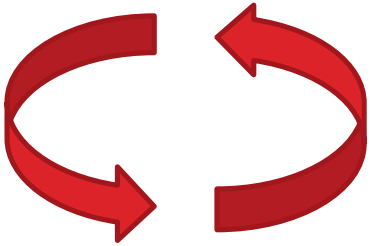
AK WIEN

ERFOLGSKRITERIEN FÜR MITBESTIMMUNG IN UND NACH KRISE

Solidarität

Kompetenz und Selbstvertrauen

Vernetzung



Integratives – nicht einseitiges – Denken

<u>Faire</u> Verteilung sichern

Flexibilität bei Lösungsansätzen

Nachhaltiges Denken

Sicherung des rechtlichen Rahmens

FAZIT UND DISKUSSION

SCHLUSSFOLGERUNGEN

AK WIEN

ÖSTERREICH NEU STARTEN

- UNSERE SECHS ZENTRALEN MASSNAHMEN ZUR BEWÄLTIGUNG DER KRISENFOLGEN:
- 1. Arbeitslose ohne Einkommensverluste vermitteln oder auf zukunftsfähige Berufe, insbesondere im Gesundheits- und Pflegewesen umschulen
- 2. Maßnahmenpaket für die Erhöhung der Widerstandsfähigkeit (Resilienz) gegen Krisen im Gesundheitswesen: sichere Versorgung mit Medikamenten, Schutzausrüstung; Verbesserung der Arbeitsbedingungen (u.a. Arbeitszeitverkürzung), Ausbau von Kassen- ärztInnen-Stellen, Qualifikationspakt Hygiene
- 3. Gesamtstaatliche Offensive zur Halbierung der Zahl der armutsgefährdeten Personen innerhalb von fünf Jahren durch einen umfassenden Maßnahmenmix: Investitionspaket zur möglichst raschen Senkung der Arbeitslosigkeit; Erhöhung von Arbeitslosengeld/ Notstandshilfe, leichterer Zugang zur Sozialhilfe, leichterer Zugang zum sozialen Wohn- bau, Kindergrundsicherung, rascher Mindestlohn von 1.700 Euro brutto pro Monat
- 4. Vorziehen von Investitionen gegen die Klimakrise (öffentlicher Verkehr, Rad- und Fußverkehr, Sonnen- und Hitzeschutz, thermische Sanierung Gebäude, Raumplanung gegen Zersiedelung, Bodenverbrauch und für Anschluss an öffentlichen Verkehr)
- 5. Solidarische Europapolitik: gemeinsame Antworten zur Finanzierung der Gesundheits- und Wiederaufbaukosten der Krise (ESM light, Corona- und European Recovery Bonds), zukunftsorientiertes EU-Budget, goldene Investitionsregel
- 6. Höheres Steueraufkommen von MillionärInnen, Milliardärinnen und Großkonzernen: befristete Vermögensabgabe mit progressivem Tarif ab 10 Mio. Euro Nettovermögen, befristete Anhebung der Kapitalertragssteuer auf Dividenden auf 35 Prozent, befristete Anhebung des Spitzensteuersatzes der Einkommensteuer ab 1 Mio. Euro Bruttojahreseinkommen auf 75 Prozent; Gesamtkonzernbesteuerung samt Mindestgewinnsteuersatz auf europäischer Ebene (BEPS-Prozess) im Rahmen der OEC

IFAM AK 100 JAHRE GERECHTIGKEIT

WEITERE INFORMATIONEN ZUR CORONAKRISE, AUFSICHTSRAT & CO.

HTTPS://WIEN.ARBEITERKAMMER.AT/SERVICE/BETRIEBSRAT/IFAM/

AK 100 JAHRE GERECHTIGKEIT

Gerechtigkeit ist gekommen, um zu bleiben.

Die Arbeiterkammer setzt sich seit 100 Jahren für die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein. Sie steht für soziale Gerechtigkeit in Österreich.
Damals. Heute. Für immer.

ARBEITERKAMMER.AT/100

#FÜRIMMER