

# AK Aktuell

DAS INFOSERVICE DER AK FÜR BETRIEBSRÄTE & BETRIEBSRÄTINNEN, PERSONALVERTRETER & PERSONALVERTRETERINNEN  
NR 02 | 2021



## Impfung und Arbeitsrecht

Keine Impfpflicht, aber Interessenabwägung

**OGH:** Klare Absage an Lohndumping [SEITE 4](#)

**AK Unternehmensradar:** Unternehmen gut aufgestellt [SEITE 8](#)

**EU Digitalpaket:** Fairness für Beschäftigte [SEITE 10](#)

**Neue Studie:** Betriebsrat stärkt Demokratie [SEITE 12](#)

**OGB**



WIEN

# Antworten auf häufige Fragen Impfung und Arbeitsrecht

Nur mit einer hohen Impfquote kann die Pandemie effektiv bekämpft werden. Es gibt aber keine gesetzliche Verpflichtung zur Impfung.

Von Martina Chlestil



## Kurz und bündig

Die Impfung ist essentiell für die Bekämpfung der Pandemie. Eine Impfpflicht ist jedoch nicht vorgesehen. Auch das Arbeitsrecht sieht keine Verpflichtung für Beschäftigte vor. Es gibt aber Situationen, in denen es einer Interessenabwägung bedarf. Vor allem dann, wenn es um den Schutz von anderen geht.

**Das rasche Durchimpfen** der Bevölkerung ist essentiell für die Bekämpfung der Pandemie. Das kann nur funktionieren, wenn die Menschen freiwillig mitmachen. Eine Impfung ist ein medizinischer Eingriff und bedarf immer der Zustimmung der einzelnen Personen. Eine Impfpflicht ist für SARS-CoV-2 weder von der Bundesregierung angedacht noch von den Landesgesundheitsbehörden. Auch das geltende COVID-19-Maßnahmengesetz sieht für keine Berufsgruppe eine Impfpflicht vor.

## Grundsätzliches zu Schutzimpfungen

Gemäß § 17 Abs 3 (sowie allenfalls Abs 4) Epidemiegesetz 1950 oder durch Landesgesetze können alle im österreichischen Impfplan genannten Schutzimpfungen für einzelne Personen oder Personengruppen angeordnet werden – so z.B. in steirischen Landeskrankenanstalten für Masern.

Es gibt aber keine arbeitsrechtliche Verpflichtung für Beschäftigte, die mit Weisung von ArbeitgeberInnen einseitig angeordnet und durchgesetzt werden könnte. Die Ablehnung einer Impfung kann auf dieser Grundlage daher keine entlassungsrelevante Pflichtenverletzung darstellen. Dies vor allem auch, solange nicht feststeht, dass die Impfung zugleich andere Personen schützt und nicht nur die geimpfte Person.

In der laufenden Diskussion um die Verfassungskonformität einer hypothetischen Impf-

pflicht ist die Judikatur des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte zu Artikel 8 EMRK beachtenswert, wonach eine verpflichtende Impfung (hier: Diphtherie) zwar in das Recht auf Privatleben eingreife, aus Gründen des öffentlichen Gesundheitsschutzes aber gerechtfertigt sein könne (vgl. EGMR 24.9.2012, 24429/03, Solomakhin/Ukraine).

## Kündigung wegen Ablehnung?

Im Falle einer etwaigen Kündigung ist auf das allgemeine – in Österreich überaus mager ausgestattete – Kündigungsschutzrecht zu verweisen. Eine Kündigung muss grundsätzlich nicht begründet werden. Ob die Verweigerung einer Impfung eine offenbar nicht unberechtigte Geltendmachung eines arbeitsrechtlichen Anspruchs darstellt, die eine Kündigungsanfechtung aus verpönten Motiv aussichtsreich erscheinen ließe, ist fraglich, aber nicht völlig undenkbar. Auch ist unter Umständen Sittenwidrigkeit argumentierbar, jedoch sind hier immer die Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen.

Sollte eine Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit möglich sein, hat hierbei – wie gewohnt – die Prüfung allfälliger persönlicher und betrieblicher Kündigungsgründe zu erfol-

**Die Ablehnung einer Impfung eines/einer ArbeitnehmerIn stellt keine entlassungsrelevante Pflichtenverletzung dar.**



gen. Dabei stellt die Impfverweigerung zwar nicht automatisch einen solchen Kündigungsgrund dar. Die einzelfallbezogene Beurteilung unter Zugrundelegung der konkreten (gefahrenregierten) Tätigkeit, der Arbeitsabläufe, der arbeitsorganisatorischen Gegebenheiten und die Einordnung in Teams könnte aber im Ergebnis einen solchen Grund liefern.

Je nach Ergebnis aktueller Studien, die den Umfang des Schutzes vor Weitergabe des Virus an Dritte untersuchen, kann der Schutz der Belegschaft bzw. von KundInnen vor Ansteckung in Zukunft einen weiteren Grund darstellen, der eine sozialwidrige Kündigung im Einzelfall rechtfertigen könnte. Diesbezüglich muss die medizinische Evidenz abgewartet werden.

### Impfung als Einstellungsvoraussetzung?

Zur Frage, ob die Impfung von ArbeitgeberInnen als Einstellungsvoraussetzung verlangt werden darf, ist anzuführen, dass es dabei immer einer Interessenabwägung bedarf und das schon bisher in begründeten Fällen als zulässig erachtet wird: So ist z.B. bei Einstellungen auf Geburtsstationen in sehr vielen Krankenhäusern der Nachweis einer

Masernimpfung oder einer ausreichenden Immunität Voraussetzung für die Anstellung, um werdende Mütter und Neugeborene zu schützen. ArbeitgeberInnen trifft in solch einem Fall – abgesehen von einer moralischen Verpflichtung – auch eine Haftung für verursachte Gesundheitsschäden, die Bedingung bei Vertragsabschluss wird daher als zulässig erachtet.

Zusammengefasst handelt es sich um eine Abwägungsfrage. Einzelinteressen, etwa der Impfskepsis eines Beschäftigten, stehen kollektive Interessen gegenüber. Darunter fällt der Schutz der Gesundheit der KollegInnen, PatientInnen und KundInnen. Auch die Interessen der ArbeitgeberInnen sind zu beachten. □

**Die Verpflichtung zur Impfung ist auch eine Abwägungsfrage zwischen Einzelinteressen und kollektiven Interessen wie etwa Schutz der Gesundheit von KollegInnen, PatientInnen, KundInnen.**



**Martina Chlestil**  
ist Mitarbeiterin in der Abteilung  
Sozialpolitik der AK Wien.



Foto: iStockphoto.com

# OGH erteilt Lohndumping eine Absage

Eine wichtige Entscheidung zum Schutz der LeiharbeiterInnen und der Stammebelegschaft fällt kürzlich der Oberste Gerichtshof. Der Versuch eines Unternehmens die strikte Auslegung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes durch Berufung auf EU-Recht auszuhebeln, scheiterte.

Interview: Martina Fassler

Die Vorgeschichte: Beschäftigte der STRABAG Property and Facility Services GmbH (kurz STRABAG) kontrollierten und reparierten in der Halle der Brau-Union in Niederösterreich „Wieselburger“-Bügelflaschen. Bezahlt wurden die Beschäftigten nach dem Kollektivvertrag für die Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger – und damit schlechter als die Stammebelegschaft der Brauerei. Die AK Niederösterreich zog für die Beschäftigten vor Gericht und bekam in allen Instanzen recht. Die Gerichte urteilten, dass es sich um Leiharbeit handle und die Beschäftigten nach dem Arbeitskräfteüberlassungs-Kollektivvertrag zu entlohnen seien. Auch vor dem OGH holte sich die STRABAG nun eine Abfuhr. Die AK Niederösterreich erstritt für die neun be-

troffenen Beschäftigten zwischen 3.500 und 19.000 Euro. Wir haben AK Arbeitsrechtsexperten Wolfgang Kozak zu den Hintergründen des Rechtsstreits befragt.

**AK Aktuell: Wie argumentierte das Unternehmen vor Gericht?**

Wolfgang Kozak: Das Unternehmen erklärte, es handle sich um die Abarbeitung eines Werkvertrages durch einen eigenständigen STRABAG-Betrieb innerhalb der Brauerei. Als



## Webtipps

[www.leiharbeiter.at](http://www.leiharbeiter.at) – das Informationsportal der PRO-GE für LeiharbeiterInnen  
[www.drda.at](http://www.drda.at) – wichtige OGH-Urteile ausführlich kommentiert

**Die AK Niederösterreich erstritt für neun betroffenen LeiharbeiterInnen zwischen 3.500 und 19.000 Euro.**

Argumente dafür wurde vorgebracht, dass die Beschäftigten ihre Anweisungen nicht von einem Brauerei-Mitarbeiter bekamen, sondern per Telefon von der STRABAG-Objektleiterin. Die Tische, an denen die Beschäftigten die Flaschen kontrollierten und reparierten, waren anfangs mit einem eigenen STRABAG-Schild gekennzeichnet. Für den Transport der Flaschen innerhalb der Halle hatte die STRABAG einen Stapler von der Brauerei angemietet. Man versuchte formell einen „Inselbetrieb“ innerhalb der Brauerei zu konstruieren. Praktisch lief die Arbeit anders ab.

#### Wie schaute der Arbeitsalltag aus?

Aus der Entscheidung des OGH geht hervor, dass es eine enge Zusammenarbeit zwischen den beiden Beschäftigtengruppen gab. Die STRABAG-Beschäftigten forderten bei den Brauerei-MitarbeiterInnen die Paletten mit den Flaschen an, um sie reparieren zu können. Der Stapler in der Halle wurde von beiden Beschäftigtengruppen genutzt, das STRABAG-Schild war schon nach zwei Wochen weg, weil es beim Stapler-Fahren im Weg war. Zudem verrichteten die STRABAG-Beschäftigten dieselbe Arbeit wie einige Brauerei-Beschäftigte, die ebenfalls teilweise Flaschen kontrollierten und reparierten. Ihr Werk bzw. ihre Dienstleistung unterschied sich nicht von jener der Brauerei-Beschäftigten. Folgt man dem Wortlaut des österreichischen Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes ergibt sich klar, dass es sich damit um Arbeitskräfteüberlassung handelt.

#### Weshalb zog das Unternehmen dann vor den OGH?

Ansatzpunkt dafür war ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH), der Fall „Martin Meat“. Er betraf eine grenzüberschreitende Entsendung von ungarischen Beschäftigten in einen österreichischen Schlachtbetrieb. Das EuGH Urteil besagt, dass bei grenzüberschreitenden Entsendungen in einer Gesamtbetrachtung von mehreren, eher formellen Kriterien zu prü-



Foto: AK Wien



**Immer wieder versuchen Unternehmen durch „innovative“ Rechtsauslegungen Löhne zu drücken. Gut, dass der OGH klar dagegenhält.**

Wolfgang Kozak,  
AK Arbeitsrechtsexperte

fen ist, ob eine Arbeitskräfteüberlassung vorliegt. Dagegen reicht bei innerösterreichischen Fällen nach bestehendem Recht, dass eines der vier im Gesetz definierten Merkmale ausreicht, damit die Beschäftigung als Arbeitskräfteüberlassung bewertet wird (vgl. Kasten). In der Fachjudikatur wird diese Bestimmung und ihre strikte Auslegung durch die Gerichte heftig angegriffen. Vielen Unternehmen ist offenbar daran gelegen, die Löhne möglichst nach unten zu drücken. Der OGH hat den Versuch, die innerösterreichische Regelung und die ihr folgende strikte Rechtsprechung infrage zu stellen, erfreulicherweise abgeschmettert.

#### Was ist dein Tipp an BetriebsrätInnen?

Wenn das Unternehmen plant, langfristig eine Tätigkeit auszulagern, sollte man sich zum Schutz der Stammbeschäftigten und der externen Beschäftigten genau informieren, wie diese Arbeit in Hinkunft erbracht wird. Und ich empfehle, sich von der zuständigen Gewerkschaft beraten zu lassen.



Wissen

## Was gilt als Leiharbeit?

Der OGH bestätigt die strenge Rechtsprechung der Gerichte für innerösterreichische Fälle. Aufgrund „des klaren Wortlauts“ der gesetzlichen Bestimmung liegt Arbeitskräfteüberlassung bereits vor, wenn EINES der vier Merkmale zutrifft, die in §4 Abs 2 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) festgelegt sind.

#### § 4. Abs. 2 AÜG

Arbeitskräfteüberlassung liegt insbesondere auch vor, wenn die Arbeitskräfte ihre Arbeitsleistung im Betrieb des Werkbestellers in Erfüllung von Werkverträgen erbringen, aber

1. kein von den Produkten, Dienstleistungen und Zwischenergebnissen des Werkbestellers abweichendes, unterscheidbares und dem Werkunternehmer zurechenbares Werk herstellen oder an dessen Herstellung mitwirken oder
2. die Arbeit nicht vorwiegend mit Material und Werkzeug des Werkunternehmers leisten oder
3. organisatorisch in den Betrieb des Werkbestellers eingegliedert sind und dessen Dienst- und Fachaufsicht unterstehen oder
4. der Werkunternehmer nicht für den Erfolg der Werkleistung haftet.

## WISSEN STÄRKT

# Lesen und Gewinnen



## Leitfaden Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen sind das zentrale Element der betrieblichen Mitbestimmung. Mittels Betriebsvereinbarungen nimmt der Betriebsrat aktiv Einfluss auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Die Fülle möglicher Regelungsinhalte und die verschiedenen Rechtsfolgen der unterschiedlichen Kategorien an Betriebsvereinbarungen führen in der Praxis oft zu Unsicherheit. Dieser Leitfaden ist von AutorInnen aus der Praxis für die Praxis geschrieben. Er erklärt die rechtlichen Grundlagen, führt durch die Vielzahl der möglichen Vereinbarungsgegenstände und gibt Tipps für die konkrete Ausformulierung.

*Fritsch Clara, Haslinger Susanne, Müller Martin: Leitfaden Betriebsvereinbarungen, ÖGB Verlag 2019, 380 Seiten, Buch + e-book, ISBN: 978-3-99046-423-6, 59 Euro*



### Webtipp:

Alle Bücher sind erhältlich unter [shop.oegbverlag.at](http://shop.oegbverlag.at)



## Der Aufsichtsrat

Die Ausübung eines Aufsichtsratsmandats ist mit großer Verantwortung verbunden. Sowohl juristische, betriebswirtschaftliche als auch strategische Problemstellungen müssen bewältigt werden. Die Komplexität der Aufsichtsratsstätigkeit hat in den letzten Jahren vor allem durch die rasante Entwicklung von Digitalisierung, Vernetzung, Internationalisierung sowie durch die Weiterentwicklung des rechtlichen Rahmens im Bereich der Governance deutlich zugenommen. Im Rahmen der dritten Auflage wurden zahlreiche rechtliche Neuerungen eingearbeitet. Diese betreffen etwa umfassende Überarbeitungen der Regelungen für den Abschlussprüfer oder – für börsennotierte Unternehmen – zusätzliche Berichtspflichten über die Einhaltung von Corporate Governance Prinzipien sowie nichtfinanzielle Leistungsindikatoren. Im Finanzsektor stehen vor allem umfangreiche Fit-&-Proper-Anforderungen für Aufsichtsratsmitglieder im Mittelpunkt. Gleichzeitig wurde die Ausschussarbeit etwa im Prüfungsausschuss weiterentwickelt. Dargestellt wird auch die seit 2018 geltende „Frauenquote“.

*Gagawczuk Walter, Gahleitner Helmut, Leitsmüller Heinz, Lugger Elisabeth, Preiss Joachim, Schneller Hannes: Der Aufsichtsrat, ÖGB-Verlag, 2019, Buch + e-book, ISBN: 978-3-99046-404-5, 36 Euro*



## 100 Jahre Mitbestimmung, 100 Jahre Betriebsrat in der DONAU Versicherung

Im Mai 1919 wurde das Betriebsrätegesetz verabschiedet und die Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen gesetzlich verankert. Nur wenig später wurde auch in der 1867 gegründeten DONAU Versicherung ein Betriebsrat errichtet. Bei dem Streifzug durch die Firmen- und Gewerkschaftsgeschichte zeigt sich, dass es nie leicht war, Betriebsrat zu sein. Weder in der Vergangenheit noch in der Gegenwart.

Lichtenberger Sabine: 100 Jahre Mitbestimmung, ÖGB-Verlag, 2019, 192 Seiten, 29 Euro



### Wir verlosen von jedem der drei Bücher je ein Exemplar.

Einfach ein E-Mail mit dem Betreff „Betriebsratsarbeit“ und der Angabe des Namens, der Postadresse und des Buches, das Sie gewinnen möchten, schicken an: [ak-aktuell@akwien.at](mailto:ak-aktuell@akwien.at)

Die GewinnerInnen werden per E-Mail verständigt. Einsendeschluss ist der 16. April 2021

## 5 Tipps für's Homeoffice

Die Zeiten sind für ArbeitnehmerInnen und BetriebsrätInnen sehr fordernd. In dieser Ausgabe möchten wir ein paar Tipps geben, die helfen, die Zeit im Homeoffice besser zu überstehen.

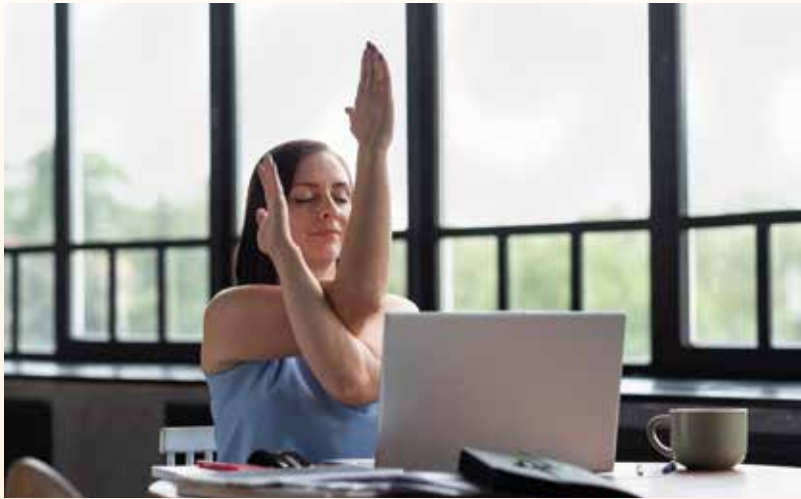


Foto: Victor Koldanov - stock.adobe.com

**1. Arbeit und Freizeit räumlich trennen:** Kein eigenes Arbeitszimmer? Richten Sie sich dennoch einen fixen Arbeitsplatz ein - die geistige Trennung zwischen Arbeit und Freizeit gelingt so leichter.

**2. Fixe Arbeitszeiten planen:** Homeoffice birgt die Gefahr des „Verschwimmens“ von Arbeit und Freizeit. Fixieren Sie Start und Ende Ihres Arbeitstags und halten Sie sich an Ihren Plan.

**3. Pause machen:** Pausen sind ein Schlüssel zu gesunder und produktiver Arbeit. Regelmäßige Bewegungspausen lockern den Bewegungsapparat und fördern die Konzentration.

**4. Nehmen Sie Kontakt mit Ihren KollegInnen auf:** Nicht nur für die Betriebsratsarbeit braucht es Kommunikation. Soziale Kontakte sind auch eine wichtige Motivations- und Kraftquelle.

**5. Zelebrieren Sie Ihr Arbeitsende:** Hin- und Rückweg zur Arbeit fallen weg – die Trennung zwischen Arbeit und Freizeit ist schwerer. Tägliche Rituale helfen: Hören Sie z.B. Ihren persönlichen Feierabend-Song. „Programmieren“ Sie so Ihr Gehirn auf Feierabend.



Tipps von **Johanna Klösch**,  
Arbeitspsychologin in  
der Abteilung Sicherheit,  
Gesundheit und Arbeit der  
AK Wien.



Ausführliche  
Informationen  
zum Thema Arbeit und  
Gesundheit finden Sie  
auf der Website  
[www.gesundearbeit.at](http://www.gesundearbeit.at)

## Demokratie für die ArbeiterInnenklasse

Vor 100 Jahren fanden die ersten Arbeiterkammerwahlen statt.

Die Gründungsphase der Ersten Republik in Österreich war eine Zeit radikaler politischer Umbrüche. Die ArbeiterInnenbewegung konnte eine ihrer langjährigen Forderungen endlich durchsetzen: die Gründung der Arbeiterkammer 1920. Als Gegenstück zur damaligen Handelskammer (heute Wirtschaftskammer) sollten die ArbeiterInnen und Angestellten endlich ein gleichrangiges Sprachrohr für ihre Interessen bekommen. Im Februar 1921 fanden somit die ersten AK-Wahlen der Geschichte in Wien und Niederösterreich statt. Eine Besonderheit dieser Wahlen besteht bis heute: Als wahlberechtigt galten alle ArbeiterInnen und Angestellten, die im jeweiligen Bundesland beschäftigt waren, unabhängig von ihrer Staatsbürgerschaft. Erster Präsident der AK wurde der langjährige Nationalratsabgeordnete Franz Domes.

Das demokratische Grundverständnis der ArbeiterInnenbewegung dieser Zeit beschränkte sich nicht nur auf Mitbestimmung in der Politik, sondern auch auf Einflussnahme in der Wirtschaft. Die AK stellte somit das Fundament für die Mitwirkung der Arbeiterinnen und Angestellten am gesamten Wirtschaftsleben dar. Sie hatte Einfluss auf die Wirtschafts- und Sozialpolitik und setzte sich für die Ausweitung des Arbeitsrechts ein.

Mit den Gewerkschaften, der Arbeiterkammer und den Betriebsräten bekamen die ArbeiterInnen und Angestellten einflussreiche Interessenvertretungen, die sich bis heute für sie einsetzen. Ihr Bestehen ist jedoch keine Selbstverständlichkeit. Damals wie heute standen diese Errungenschaften unter Beschuss. Stehen wir zusammen und lasst sie uns verteidigen! □



**Oliver Piller**  
ist Mitarbeiter des Bereichs  
Information der AK Wien

# AK Unternehmensradar Große Unternehmen vor Corona wirtschaftlich gut aufgestellt

Die AK Wien analysierte die veröffentlichten Jahresabschlüsse der 700 größten Kapitalgesellschaften.

Von Markus Oberrauter



## Kurz und bündig

Die Arbeiterkammer Wien veröffentlicht zum dritten Mal den AK Unternehmensradar.

Auf Basis von veröffentlichten Jahresabschlüssen wurde die wirtschaftliche Lage und Verteilungspolitik von 700 großen Kapitalgesellschaften untersucht. Die wirtschaftliche Performance im Untersuchungszeitraum kann sich sehen lassen.



**Markus Oberrauter**  
ist Mitarbeiter der Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien.

**Um eine Schnelleinschätzung** der wirtschaftlichen Entwicklung der größten Unternehmen des Landes durchführen zu können, erstellte die AK Wien zum dritten Mal den AK Unternehmensradar. Auf Basis der veröffentlichten Jahresabschlüsse werden dabei die wirtschaftliche Lage sowie die betriebliche Verteilungspolitik der 700 großen Kapitalgesellschaften des Landes untersucht. In diesen Unternehmen, die zusammen einen Umsatz von 219 Milliarden Euro erzielt haben, sind mit 603.000 ArbeitnehmerInnen knapp ein Sechstel aller Erwerbstätigen beschäftigt.

## Ertragsstarke, investitionsfreudige und krisenfeste Unternehmen!

Die wirtschaftliche Performance im Untersuchungszeitraum 2017 bis 2019 kann sich mehr als sehen lassen. Die EBIT-Marge, also die operative Gewinnspanne der österreichischen Großunternehmen hat sich aufgrund des Konjunkturabschwungs 2019 (im Vergleich zu 2018 und 2017) zwar etwas reduziert – im Schnitt ergeben sich aber noch gute 4,1 Prozent Gewinn allein aus dem Kerngeschäft. Entsprechend hoch ist auch die Rendite auf das eingesetzte Kapital. Die durchschnittliche Eigenkapitalrentabilität liegt 2019 bei stolzen 12,4 Prozent. Das heißt die EigentümerInnen bekommen für 100 Euro eingesetztes Kapital mehr als 12 Euro als Rendite.

Auch um die finanzielle Stabilität der analysierten Betriebe ist es sehr gut bestellt. Über die Jahre hinweg konnte sich die durch-

schnittliche Eigenkapitalquote auf aktuell 39,5 Prozent weiter verbessern. Dagegen sind nur sechs der 700 großen Unternehmen buchmäßig überschuldet. Als solide erweist sich die Zahlungsfähigkeit der Unternehmen: Bezogen auf die 2019er Bilanzen liegt der Liquiditätsgrad bei sehr guten 102,3 Prozent. Theoretisch wären damit die großen Kapitalgesellschaften für das Auftreten kurzfristiger finanzieller Engpässe gut gerüstet. Kombiniert mit den zahlreichen staatlichen Liquiditätssicherungsmaßnahmen werden die großen Kapitalgesellschaften die COVID-19-Krise zumindest liquiditätsmäßig überstehen.

Gelebte Standortpolitik ist untrennbar mit zukunftsweisender Investitionspolitik verbunden. In den letzten drei Jahren wurde aufgrund der sehr guten Konjunktur vermehrt investiert. Die Sachinvestitionen gemessen an der Betriebsleistung und die Investitionsneigung blieben 2019 konstant auf dem hohen Niveau der Vorjahre.

## Gute KV-Abschlüsse – Coronakrise bei den Ausschüttungen bereits sichtbar!

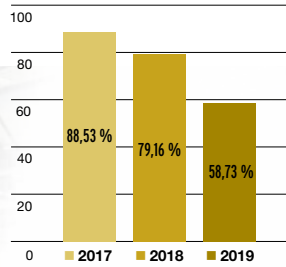
Bei der innerbetrieblichen Verteilungspraxis wird bereits der einsetzende Abschwung

**Die durchschnittliche Eigenkapitalrentabilität lag 2019 bei 12,4 Prozent – also für 100 Euro eingesetztes Kapital bekommen EigentümerInnen mehr als 12 Euro zurück.**



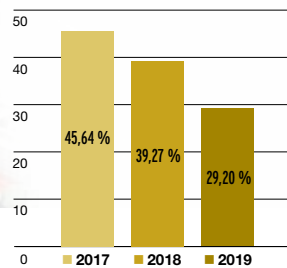


### Ausschüttungsquote



Die Ausschüttungsquote hat sich gegenüber den Vorjahren erheblich reduziert und lag 2019 bei 58,7 Prozent.

### Ausschüttungstangente



Die Ausschüttungstangente hat sich ebenfalls reduziert, lag aber mit 29,2 Prozent immer noch sehr hoch.



Foto: Industrieblick - stock.adobe.com

2019 und die guten Lohn- und Gehaltsabschlüsse sichtbar. Der Durchschnittsverdienst in den heimischen Großbetrieben konnte zwischen 2017 und 2019 um rund 4,0 Prozent auf 47.513 Euro zulegen, während der durchschnittliche Produktivitätszuwachs mit 1,8 Prozent doch spürbar darunterlag. Der Gewinn pro Kopf hat sich im selben Zeitraum etwas reduziert und liegt bei immerhin 18.680 Euro pro ArbeitnehmerIn.

Da die Ausschüttungen erst nach der Bilanzzerstellung beschlossen werden können, sind hier bereits Auswirkungen der COVID-19-Krise sichtbar. Einige Unternehmen haben darauf reagiert und ihre Ausschüttungen, zumindest vorläufig angepasst.

Die Ausschüttungsquote, die geplanten Ausschüttungen im Verhältnis zu den Gewinnen, hat sich gegenüber den Vorjahren erheblich reduziert und liegt für das Bilanzjahr 2019 bei 58,7 Prozent. Eine weitere wichtige Kennzahl zur Beurteilung der verteilungspolitischen Angemessenheit von Dividenden stellt die sogenannte Ausschüttungstangente dar. Bei dieser wird das Verhältnis zwischen Löhnen und Gehältern auf der einen und den

Ausschüttungen an die Gesellschafter auf der anderen Seite gegenübergestellt. Diese hat sich zwar ebenfalls erheblich reduziert, liegt aber mit 29,2 Prozent immer noch sehr hoch. Das heißt, trotz Corona-Krise bekommen die EigentümerInnen fast ein Drittel der Lohn- und Gehaltssumme an Dividenden und Ergebnisabfuhren ausbezahlt. Das ist angesichts der derzeit schwierigen Lage eindeutig zu hoch!



**Download**  
[www.arbeiterkammer.at/unternehmenradar](http://www.arbeiterkammer.at/unternehmenradar)



**Wissen**

**Ausschüttungsquote:** Beschlossene Ausschüttungen für das Bilanzjahr laut Hauptversammlungsbeschlüssen gemessen an den Jahresüberschüssen ausschüttungsfähiger Unternehmen des Bilanzjahres

Definition: Diese zeigt, wie viel Prozent des erwirtschafteten Jahresüberschusses im Folgejahr an die EigentümerInnen abgeführt wird.

**Ausschüttungstangente:** Beschlossene Ausschüttungen für das Bilanzjahr laut Hauptversamm-

lungsbeschlüssen gemessen an der Bruttolohn- und Gehaltssumme ausschüttungsfähiger Unternehmen des Bilanzjahres.

Definition: Die Ausschüttungstangente stellt die für das Bilanzjahr beschlossenen Ausschüttungen (Einkommen für die AnteilseignerInnen) den Aufwendungen aus Bruttolöhnen und -gehältern (Einkommen der Beschäftigten) des Bilanzjahres gegenüber. Mithilfe dieser Kennzahl wird die Verteilungsentwicklung zwischen Arbeit und Kapital beobachtet.

# EU-Digitalpaket soll mehr Fairness bringen

Die neuen EU-Gesetze sollen Narrenfreiheit für Digitalkonzerne beenden. Der unfaire Wettbewerb auf Kosten anderer soll damit beendet werden.

Von Frank Ey



## Kurz und bündig

Das neue Digitalpaket der EU soll den unfairen Wettbewerb zwischen digitalen und traditionellen Unternehmen stoppen. Dies soll mehr Fairness für Beschäftigte und KonsumentInnen bringen. Die Arbeiterkammer sieht noch Nachbesserungsbedarf.

**Arbeit für einen** ungewissen Lohn, ohne sozialversichert zu sein und ohne Abgeltung des Arbeitsmaterials. Das ist für viele Arbeitskräfte bittere Realität, die bei Online-Plattformen arbeiten. VerbraucherInnen wiederum sind bei Internetbesuchen immer wieder mit unseriösen bis illegalen Produktangeboten konfrontiert. Ein neues Paket an EU-Gesetzesvorschlägen soll den NutzerInnen auf digitalen Plattformen nun mehr Sicherheit bieten und die oft zu beobachtende Narrenfreiheit im Internet beenden.

## Unfairer Wettbewerb

Auch wenn es um Steuern geht, haben die Plattformen derzeit viele „Optimierungs“-Möglichkeiten. So zahlen diese Konzerne ihre Gewinnsteuern zumeist nicht in dem Land, in dem sie wirtschaftlich aktiv sind, sondern transferieren die Gewinne in die Länder, in denen sie möglichst wenig Steuern abführen müssen. Laut Europäischer Kommission zahlen Digitalkonzerne nur 9,5 Prozent an effektiven Steuern, während traditionelle Unternehmen mit 23,2 Prozent mehr als doppelt so viel Steuern zahlen. Ein besonderes Problem sind beispielsweise die Ortstaxen, die zwar von Hotels, Pensionen und anderen offiziellen Unterkunftsvermietungen bezahlt werden, von AnbieterInnen auf Online-Plattformen hingegen oft nicht. Das ist insbesondere für Tourismuszentren ein großes Problem.

Während die Digitalunternehmen also das komplette Infrastrukturangebot wie Breitband-

leitungen, Energieversorgung oder die Verkehrsinfrastruktur nutzen, müssen Beschäftigte, KonsumentInnen oder Vor-Ort-Unternehmen mit ihren Steuern dafür aufkommen.

## Geplante Änderungen für einen fairen Wettbewerb

EU-Kommissionspräsidentin von der Leyen hat daher gleich zu Beginn ihrer Amtsperiode Gesetzesmaßnahmen angekündigt, um den unfairen Wettbewerb des digitalen Sektors auf Kosten von Arbeitskräften, Vor-Ort-Unternehmen und KonsumentInnen zu stoppen. Zwei Rechtsvorschlüsse wurden bereits von der Europäischen Kommission vorgelegt. Darin enthalten sind durchaus fortschrittliche Regelungen im KonsumentInnenschutzbereich und hinsichtlich eines faireren Wettbewerbs. So müssen Plattformen die Identität von Online-Händlern künftig eingehend prüfen, bevor sie ihre Waren auf der Website anbieten dürfen.

Mittels neuer Transparenzpflichten muss nachvollziehbar sein, aufgrund welcher Kriterien NutzerInnen im Internet Werbung vorgespielt bekommen. Wesentliche Schwachstellen an den beiden Vorschlägen sind aber,

„ Die geplanten Gesetze der EU Kommission zur Plattformarbeit und einer Digitalabgabe dürfen nicht auf die lange Bank geschoben werden.



dass einige der Pflichten nur für sehr große digitale Konzerne mit mindestens 45 Millionen NutzerInnen gelten sollen. Nur rund 20 der größten Internetkonzerne würden unter diese Regelungen fallen. Zudem sind die Regeln zur raschen und wirksamen Durchsetzung dieser Rechte sehr schwach ausgefallen. Aus Sicht der Arbeiterkammer sind hier deutliche Nachbesserungen nötig.

Zwei ganz wesentliche Vorschläge fehlen jedoch leider noch: Die Besteuerung des Digitalsektors sowie jene zu den Arbeitsbedingungen der Plattform-ArbeiterInnen sollen erst im Lauf des Jahres 2021 veröffentlicht werden. Gerade diese beiden Aspekte spielen bei der mangelnden Fairness zwischen dem traditionellen und dem digitalen Wirtschaftsbereich jedoch eine zentrale Rolle.

### Prekäre Arbeitsbedingungen der PlattformarbeiterInnen

Arbeitskräfte von Online-Plattformen sind oft als (Schein-)Selbständige tätig. Dadurch fallen sie unter keinen Kollektivvertrag, sie ha-

ben keinen gesetzlichen Urlaubsanspruch, auch das Arbeitsmaterial müssen sie in der Regel selbst finanzieren, selbst eine Sozialversicherung ist nicht immer gegeben. Aus Sicht der ArbeitnehmerInnenvertretungen müssen hier rasch Maßnahmen gesetzt werden, damit ArbeitnehmerInnen von digitalen Unternehmen die gleichen Rechte bekommen, wie sie unselbständige Beschäftigte haben.

Aus AK-Sicht hat die Europäische Kommission erste wichtige Schritte Richtung mehr Fairness zwischen digitalen und Vor-Ort-Unternehmen gesetzt. Pflichten für die Digitalkonzerne dürfen aber nicht durch großzügige Ausnahmestimmungen verwässert werden. Die geplanten Gesetze zur Plattformarbeit und einer Digitalabgabe dürfen nicht auf die lange Bank geschoben werden und müssen Hand und Fuß haben. Die bisherigen Privilegien für Digitalkonzerne auf Kosten von Beschäftigten, KonsumentInnen und den traditionellen Unternehmen müssen nun jedenfalls ein Ende haben. □



**Frank EY** ist Mitarbeiter der Abteilung EU und Internationales der AK Wien sowie Lektor an der WU Wien.

# Demokratie braucht soziale Gleichheit

## Was BetriebsrätInnen für die Demokratie leisten

Ein Forschungsprojekt hat die Auswirkungen von sozialer Ungleichheit auf die Demokratie in Wien untersucht. Dabei wird auch die Bedeutung von Betriebsräten aufgezeigt.

Von Matthias Falter



### Kurz und bündig

Die Wahlbeteiligung ist ungleich verteilt: Menschen mit höherem Einkommen gehen öfter wählen als Menschen mit niedrigerem Einkommen.

Wachsende soziale Ungleichheit gefährdet die Demokratie. Betriebliche Mitbestimmung fördert Demokratie allgemein: Wenn ArbeitnehmerInnen einen Betriebsrat haben, dann nehmen sie auch eher an allgemeinen Wahlen teil. Soziale Sicherheit stärkt die Demokratie.

**Ein zentraler Anspruch** von Demokratie ist Gleichheit. Alle Menschen sollen die gleichen Rechte haben und dadurch gleichberechtigt mitentscheiden können. Damit eine Gesellschaft tatsächlich demokratisch ist, müssen jedoch die sozialen und ökonomischen Voraussetzungen stimmen. Denn soziale Ungleichheit gefährdet die Demokratie.

### Demokratie der Reichen?

Die Beteiligung an Wahlen ist eng mit der Frage sozialer Gleichheit verbunden. Die Demokratiewissenschaftlerin Tamara Ehs und Martina Zandonella vom SORA-Institut zeigen in ihrer Studie\*, dass die Wahlbeteiligung in Wien sehr ungleich verteilt ist. In Bezirken mit einem hohen Durchschnittseinkommen und einer geringen Arbeitslosigkeit nehmen viele Menschen an Wahlen teil. In Bezirken mit einem geringen Durchschnittseinkommen und hoher Arbeitslosigkeit gehen dagegen deutlich weniger Menschen wählen (bis zu 15 Prozentpunkte weniger). Dies führt zusätzlich dazu, dass die Interessen derjenigen, die ein geringes Einkommen haben, weniger gehört werden: „Wer arm oder armutsgefährdet, wer nur prekär beschäftigt oder gar langzeitarbeitslos ist, hat eine geringere Chance, dass seine oder ihre Anliegen politisch umgesetzt werden. Denn Menschen jener sozialen Klasse gehen seltener wählen als Reiche und die Mittelschicht“, geben die Autorinnen zu bedenken. Verstärkt wird die soziale Schief-

lage im Wahlergebnis, da in Wien 50 Prozent der ArbeiterInnen nicht wahlberechtigt sind.

Wachsende soziale Ungleichheit stürzt die Demokratie in eine Krise. Wenn sich die subjektiv empfundene Lebensqualität der Menschen verschlechtert, sinkt auch ihr Vertrauen in die Demokratie. Die Erfahrung, dass demokratisch festgelegte Teilhaberechte nicht im gleichen Ausmaß für sie gelten, führt bei Menschen zu einem Vertrauensverlust in das politische System. 58 Prozent der ArbeitnehmerInnen im unteren Einkommensdrittel denken, dass das politische System in Österreich weniger oder gar nicht gut funktioniert. Abstiegsängste in der Mittelschicht und eine Entsolidarisierung der Eliten führen zusätzlich zu einer verstärkten Spaltung der Gesellschaft.

### Demokratie lernen im Betrieb

ArbeitnehmerInnen machen Erfahrungen mit Demokratie und Mitbestimmung auch in der Arbeit. Betriebliche Demokratie ermöglicht dabei Beteiligung und das Erleben ihrer Wirksamkeit. Demokratie am Arbeitsplatz steht auch für ein Netzwerk, das über betriebliche Angelegenheiten hinaus politische Ansprache ermöglicht. Die SORA-Studie zeigt, dass BetriebsrätInnen daher auch Einfluss auf die Wahlbeteiligung bei allgemeinen Wahlen in Wien haben.







Fortsetzung Seite 14

\* Die Studie wurde von der Arbeiterkammer Wien und der Kulturabteilung der Stadt Wien (Forschungsförderung) finanziert.



### Die Charakteristika der sozioökonomischen Cluster

Die Wahrscheinlichkeit an Wahlen teilzunehmen sinkt mit der sozioökonomischen Stellung in der Gesellschaft

	das obere Cluster	die Mitte	das untere Cluster
Jahresnettoeinkommen ø	30.778 €	24.139 €	18.541 €
Arbeitslosenquote	6%	10%	18%
Anteil Pflichtschule	13%	21%	35%
Anteil Hochschule	38%	22%	12%
geringes Berufsprestige	30%	44%	59%
Anteil österr. Staatsbürger	77%	75%	62%
Anteil aller Wahlberechtigten	20%	43%	37%
Wahlbeteiligung	81%	72%	64%
Wahlbeteiligung ohne bzw mit Betriebsrat	  97%      98%	  69%      81%	  37%      54%

Wenn ArbeitnehmerInnen mit einem mittleren Einkommen einen Betriebsrat haben, dann betrug die Teilnahmewahrscheinlichkeit an der Wiener Gemeinderatswahl 81 Prozent. Ohne Betriebsrat lag die Teilnahmewahrscheinlichkeit nur mehr bei 69 Prozent. Noch stärker ist die Bedeutung des Betriebsrats für die Wahlbeteiligung der Arbeitnehmer\*innen mit geringem Einkommen. Wenn diese Beschäftigten keinen Betriebsrat haben, lag die Wahrscheinlichkeit nur bei 37 Prozent, dass sie an der Gemeinderatswahl teilnahmen. Wenn sie einen Betriebsrat haben, dann stieg die Wahrscheinlichkeit immerhin auf 54 Prozent. Betriebliche Demokratie wirkt damit über den Betrieb hinaus und leistet einen Beitrag zur Verringerung des sozio-ökonomischen Spalts in der Wahlbeteiligung. Martina Zandonella: „Gerade ArbeitnehmerInnen in den unteren Einkommensklassen machen oft erst in der Arbeit positive Erfahrungen mit Demokratie: Ihre Anliegen werden ernst genommen, Arbeitsbedingungen verbessern sich und Solidarität stärkt. BetriebsrätInnen tragen wesentlich dazu bei, dass die Demokratie insgesamt gerechter wird.“ (Siehe Graphik).

### Vorschläge zur Stärkung der Demokratie

Tamara Ehs und Martina Zandonella fordern einen Ausbau des Sozialstaates. „Gute Arbeitsmarktpolitik und soziale Sicherheit sind wesentlich für die Stärkung der Demokratie“, so Ehs. Vor allem die Daseinsfürsorge dürfe nicht Marktmechanismen unterworfen werden. Diese Forderung ist umso dringender, zumal die Corona-Krise die ohnehin schwierige Situation vieler Menschen zusätzlich verschärft. Gleichzeitig zeigt die Studie die Bedeutung von positiven Demokratieerlebnissen im Alltag – in Schule oder Arbeit – für die Beteiligung an Wahlen. Mehr gesellschaftliche Gleichheit stärkt die Demokratie. □



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

## Sie möchten Ihren KollegInnen als Ausgleich zum Arbeitsalltag ein abwechslungsreiches Kulturangebot anbieten? Die KulturlotsInnen unterstützen sie dabei, kulturelle Betriebsausflüge in Wien zu organisieren. Vor Ort und auch als online Event!

Durch Homeoffice und social distancing sind die Möglichkeiten, sich untereinander auszutauschen seit Monaten stark eingeschränkt. Gemeinsame Unternehmungen wie geführte Stadtspaziergänge, Museumsführungen und Theaterabende sind eine wunderbare Gelegenheit, sich wieder zu treffen und miteinander ins Gespräch zu kommen.

Das vielfältige Kulturangebot in Wien hat dabei für jeden Geschmack das Richtige zu bieten.

Gerne kommen die KulturlotsInnen zu Ihnen in den Betrieb und bringen Vorschläge für unvergessliche Kulturveranstaltungen zu ermäßigten Eintrittspreisen und mit Zusatzangeboten wie Führungen hinter die Kulissen mit. **Exklusiv für Ihre KollegInnen!**

**Rufen sie gleich an unter: 01/534 44 39245 oder schreiben sie ein Mail an: [kultur@oegb.at](mailto:kultur@oegb.at)**



Fotos: Lisa Lux (3)

# Kulturangebote

## Auf Betriebsausflug in die Wiener Kulturlandschaft

### Stadtspaziergang

#### Ein Aprilscherz? Ein Irrtum? Eine urbane Legende?

Eine Führung zu den populärsten historischen Irrtümern in der Wiener Innenstadt

Termin: Nach Vereinbarung

Ort: Wiener Innenstadt. Treffpunkt wird bekanntgegeben

Kosten: 16 Euro pro Person (bei Gruppen ab 12 Personen)

**Infos und Terminvereinbarung unter:**  
kultur@oegb.at



### Führung durch die Gemäldegalerie im KHM

#### Action gemalt. Starke Geschichten in Bildern

Termin: nach Vereinbarung

Ort: Kunsthistorisches Museum Wien

Kosten: 16,50 Euro inkl. Eintritt und Führung (bei Gruppen ab 10 Personen)

**Infos und Terminvereinbarung unter:**  
kultur@oegb.at

Die Führung ist auch als online-Führung buchbar:  
90 Euro Führungspauschale



Die KulturlotsInnen sind zu uns in die Betriebsrats-sitzung gekommen, haben ihr Programm vorgestellt und wir waren total begeistert, weil es sich so unkompliziert angehört hat. Und das ist es auch. Die KulturlotsInnen stehen mit Rat und Tat zur Seite.

**Heike Auinger**  
Betriebsrätin BBRZ

### Stadtspaziergang

#### Zwischen Pest, Cholera und Tuberkulose. Eine Wiener Seuchengeschichte

Termin: Nach Vereinbarung

Ort: Wiener Innenstadt. Treffpunkt wird bekanntgegeben

Kosten: 16 Euro pro Person (bei Gruppen ab 12 Personen)

**Infos und Terminvereinbarung unter:**  
kultur@oegb.at



Viele weitere Kulturangebote finden sie:  
[www.kulturlotsinnen.at](http://www.kulturlotsinnen.at)

### Führung durch die Ausstellung

#### Monet bis Picasso. Die Sammlung Batliner in der Albertina

Termin: Nach Vereinbarung

Ort: Albertina Wien

Kosten: 9,50 Euro Eintritt pro Person plus 110 Euro Führungspauschale

**Infos und Terminvereinbarung unter:**  
kultur@oegb.at

Die Führung ist auch als online-Führung buchbar: 110 Euro Führungspauschale



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

IMPRESSUM

**Herausgeberin & Medieninhaberin:** Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

**Redaktion:** Abteilung Service und Information

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

**E-Mail:** [ak-aktuell@akwien.at](mailto:ak-aktuell@akwien.at) **Verlags- und Herstellungsort:** Wien

**CvD und Grafik:** Jakob Fielhauer | [www.fielhauer.at](http://www.fielhauer.at)

**Coverfoto:** [dusanpetkovic1 – stock.adobe.com](https://www.gettyimages.com/detail/stock-photo/dusanpetkovic1)

Offenlegung gemäß Mediengesetz § 25:

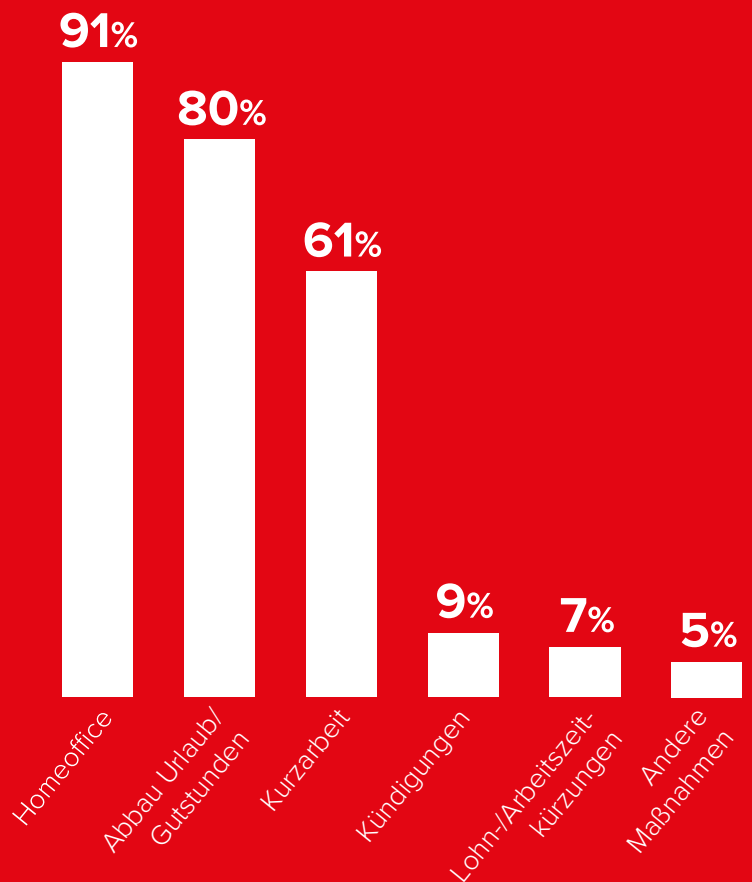
siehe [wien.arbeiterkammer.at/impressum](http://wien.arbeiterkammer.at/impressum)

Datenschutzerklärung: [wien.arbeiterkammer.at/datenschutz](http://wien.arbeiterkammer.at/datenschutz)

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

# Corona-Krise: Besser mit Betriebsrat

Unternehmen mit Betriebsrat setzen auf Homeoffice, Urlaubsabbau und Kurzarbeit. Damit werden Kündigungen verhindert und Arbeitsplätze gesichert.



## Bleib in schwierigen Zeiten gut informiert!

Abonniere jetzt den ÖGB-Newsletter und erhalte die wichtigsten Infos aus der Arbeitswelt wöchentlich in dein Postfach – gratis, kompakt und jederzeit kündbar!

**Abo-Anmeldung unter: [oegb.at/newsletter](http://oegb.at/newsletter)**