Sozialrecht

SR
14

Martin Bolkovac/Hannah Putz

Pflege und Betreuung

INHALT

Einleitung	3
Zur Pflegesituation	5
Pflegebedürftige	7
Das Personal im Pflege- und Betreuungsbereich	13
Maßgeschneiderte Hilfe	19
Slowakische Pflegehilfen	21
Solidarische Pflege aus Gewerkschaftssicht	23
Beantwortung der Fragen	31
Auswahl wichtiger Adressen	32
Fernlehrgang	35

Inhaltliche Koordination:
Josef Wöss

Stand: Jänner 2013

VÖGB | AK ÖSTERREICH

Dieses Skriptum ist für die Verwendung im Rahmen der Bildungsarbeit des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, der Gewerkschaften und der Kammern für Arbeiter und Angestellte bestimmt.

Anmerkungen

Wie soll mit diesem Skriptum gearbeitet werden?

Zeichenerklärung

Frage zum Lernstoff im vorigen Abschnitt (vergleichen Sie Ihre eigene Antwort mit der am Ende des Skriptums angegebenen).

Anmerkungen: Die linke bzw. rechte Spalte jeder Seite dient zur Eintragung persönlicher Anmerkungen zum Lernstoff. Diese eigenen Notizen sollen, gemeinsam mit den bereits vorgegebenen, dem Verständnis und der Wiederholung dienen.

Arbeitsanleitung

- Lesen Sie zunächst den Text eines Abschnitts aufmerksam durch.
- Wiederholen Sie den Inhalt des jeweiligen Abschnittes mit Hilfe der gedruckten und der eigenen Randbemerkungen.
- Beantworten Sie die am Ende des Abschnitts gestellten Fragen (möglichst ohne nachzusehen).
- Die Antworten auf die jeweiligen Fragen finden Sie am Ende des Skriptums.
- Ist Ihnen die Beantwortung der Fragen noch nicht möglich, ohne im Text nachzusehen, arbeiten Sie den Abschnitt nochmals durch.
- Gehen Sie erst dann zum Studium des nächsten Abschnitts über.
- Überprüfen Sie am Ende des Skriptums, ob Sie die hier angeführten Lernziele erreicht haben.

Lernziele

Nachdem Sie dieses Skriptum durchgearbeitet haben, sollen Sie

- einen **Überblick über das Pflege- und Betreuungssystem** in Österreich haben
- über die **Leistungen für Pflegebedürftige und Angehörige** Bescheid wissen
- die **Situation der Angestellten im Pflege- und Betreuungsbereich** kennen
- zu einigen zentralen Diskussionspunkten und Problemen des derzeitigen Systems **Stellung beziehen können**.

Viel Erfolg beim Lernen!

Einleitung

Anmerkungen

Pflege und Betreuung sind derzeit in aller Munde. Die Prognosen zur Zukunft dieses Bereiches fallen allerdings leider generell düster aus. Die Menschen werden älter und die Zahl der Pflegebedürftigen steigt an.

Probleme im Pflegebereich

Dennoch ist der Bereich der Pflege und Betreuung mit **chronischer Unterfinanzierung** konfrontiert. Es ist immer weniger Geld für Pflegebedürftige, ihre Angehörigen und das Pflegepersonal vorhanden. Das führte bereits zu realen Leistungskürzungen wie den höheren Zugangsbarrieren für die Pflegegeldstufen 1 und 2 oder die Wiedereinführung des Kinder/Eltern-Regresses in der Steiermark und in Kärnten. Werden nicht bald nachhaltige und effektive Finanzierungsoptionen auf den Tisch gelegt, werden zwangsläufig weitere Einsparungen folgen (müssen).

Dieses Skriptum gibt einen – durchaus kritischen – **Überblick über das System der Pflege und Betreuung in Österreich**, soll aber aus gewerkschaftlicher Sicht auch Denkanstöße liefern und mögliche Lösungsansätze für eine nachhaltige und effektive Finanzierung diskutieren.

Jede/r kann in der Zukunft von Pflegebedürftigkeit selbst betroffen sein, daher sollte es in unserem ureigenen Interesse liegen, die öffentlich finanzierte Pflege und Betreuung auf einem guten Niveau aufrechtzuerhalten und sogar zu verbessern.

SKRIPTEN ÜBERSICHT

ÖGB

WIRTSCHAFT

WI-1	Einführung in die Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftswissenschaften
WI-2	Konjunktur
WI-3	Wachstum
WI-4	Einführung in die Betriebswirtschaftslehre
WI-5	Beschäftigung und Arbeitsmarkt
WI-6	Lohnpolitik und Einkommensverteilung
WI-7	Der öffentliche Sektor (Teil 1) – in Vorbereitung
WI-8	Der öffentliche Sektor (Teil 2) – in Vorbereitung
WI-9	Investition
WI-10	Internationaler Handel und Handelspolitik
WI-12	Steuerpolitik
WI-13	Bilanzanalyse
WI-14	Der Jahresabschluss
WI-16	Standort-, Technologie- und Industriepolitik

Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.

POLITIK UND ZEITGESCHICHTE

PZG-1A	Sozialdemokratie und andere politische Strömungen der ArbeiterInnenbewegung bis 1945
PZG-1B	Sozialdemokratie seit 1945 (in Vorbereitung)
PZG-2	Christliche Soziallehre
PZG-3	Die Unabhängigen im ÖGB
PZG-4	Liberalismus/Neoliberalismus
PZG-5	Consulting
PZG-6	Rechtsextremismus
PZG-7	Faschismus
PZG-8	Staat und Verfassung
PZG-9	Finanzmärkte
PZG-15	Die christliche Arbeiterbewegung von ihren Anfängen bis zur Gegenwart
PZG-16	Bildungspolitik
PZG-17	Neutralität und europäische Sicherheitspolitik

SOZIALE KOMPETENZ

SK-1	Sprechen – frei sprechen	**SK-5**	Moderation
SK-2	Teamarbeit	**SK-6**	Kommunizieren und Werben mit System
SK-3	NLP – ein Überblick	**SK-7**	Web 2.0
SK-4	Konfliktmanagement	**SK-8**	Führen im Betriebsrat

Anmeldungen zum Fernlehrgang des ÖGB:

ÖGB-Referat für Bildung, Freizeit, Kultur

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1 • Telefonische Auskunft 01 / 534 44 / 39255 Dw.

Zur Pflegesituation

Anmerkungen

„Die Pflege ist stärker reglementiert als ein Atomkraftwerk."
(Joachim Görtz, Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste (bpa) in Deutschland; 22.3.2012)

Bundespflegegeldgesetz

Bundespflegegeldgesetz § 1 Das Pflegegeld hat den Zweck, in Form eines Beitrages pflegebedingte Mehraufwendungen pauschaliert abzugelten, um pflegebedürftigen Personen soweit wie möglich die notwendige Betreuung und Hilfe zu sichern sowie die Möglichkeit zu verbessern, ein selbstbestimmtes, bedürfnisorientiertes Leben zu führen.

Landespflegegesetze

Auch das österreichische Reglement zur Pflege ist mehr als komplex. Im Jahr 1993 wurde durch das Inkrafttreten des Bundespflegegeldgesetzes die Grundlage des heutigen Pflegesystems gelegt. Begleitend wurden auch die Landespflegegesetze formuliert. Das Ziel dieser einschneidenden Veränderung im Sozialsystem war es, pflegebedürftigen Menschen mit Geldleistungen und sozialen Sachleistungen ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. Ein an dem individuellen Betreuungsbedarf der Menschen orientiertes System, das die Lebenssituation Pflegebedürftiger verbessern sollte. Das Pflegegeld ist somit als eine zweckgebundene Leistung zu verstehen, die zur Mitfinanzierung von pflegebedingten Mehrbelastungen bestimmt ist und kein Einkommensbestandteil – und damit nicht zu versteuern – ist. Die Aufwendungen für Pflege übersteigen die **Pflegegeldleistung** in fast allen Fällen, dennoch stellt es eine **unverzichtbare Unterstützung** für pflegebedürftige Menschen dar.
Im Jänner 2012 bezogen etwa 432.000 Menschen in Österreich Pflegegeld. Seit 1993 ist somit die Zahl der BezieherInnen um mehr als die Hälfte gestiegen. Der Bedarf an Pflege und Betreuung steigt aufgrund des Alterns der Gesellschaft stetig weiter an.

Pflegegeldfonds

Der eingeführte **Pflegefonds** sollte dem Finanzierungsproblem Abhilfe schaffen. Er ist mit 685 Millionen Euro dotiert und deckt den Mehraufwand für die Jahre 2011 bis 2014 ab. Dieser Betrag wird jedoch nicht zu einer wirklichen Verbesserung (die dringend notwendig wäre) führen, sondern lediglich dazu, den Status quo zu erhalten.
Trotz des Reduzierens der Entscheidungsträger sehen sich die Menschen mit immer noch doch recht unterschiedlichen Regelungen konfrontiert, die von Bundesland zu Bundesland stark variieren.

Pflegeregress

In den Bundesländern Steiermark und Kärnten gibt es etwa wieder einen so genannten **Pflegeregress** für Eltern und Kinder. Das heißt, dass im Fall eines Heimaufenthaltes und zur Finanzierung dessen, nicht nur das Vermögen der Betroffenen herangezogen wird, sondern auch das Geld der unterhaltspflichtigen Angehörigen. In allen anderen Bundesländern wird ebenfalls auf Vermögen zurückgegriffen, jedoch „nur" auf das der jeweiligen EhepartnerInnen von Pflegebedürftigen.

„Pflege darf keine Angelegenheit sein, die vom Einkommen der Kinder abhängig ist."
(Peter Hacker, Geschäftsführer Fonds Soziales Wien; in: Der Standard, 21.5.2012)

Um die Heimkosten abzudecken, werden 80 % der Pension und höchstens 80 % des Pflegegeldes herangezogen. Für den Restbetrag kommt die Sozialhilfe bzw. der Träger der Mindestsicherung auf. Als „Taschengeld" erhalten die Pflegebedürftigen 20 % der Pension und einen Teil des Pflegegeldes (EUR 44,30 monatlich).

Chronologischer Überblick zur Pflege seit 1993:

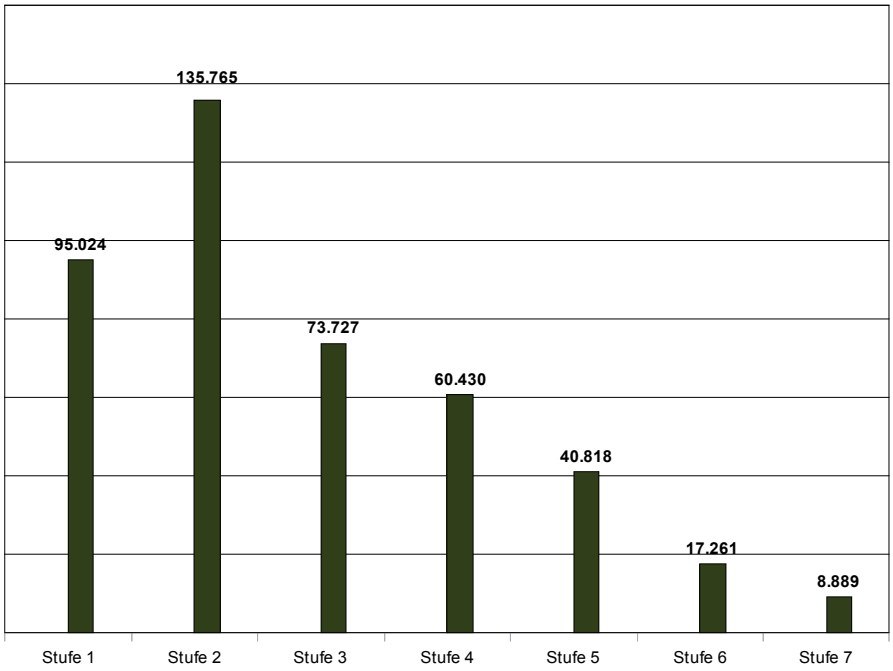
01.07.93	Das Bundespflegegeldgesetz (BPGG) und die neun analogen Landespflegegesetze treten in Kraft und somit ist das Pflegegeld in ganz Österreich eingeführt.
01.01.94	Bund und Länder vereinbaren gemeinsame Maßnahmen zum dezentralen, flächendeckenden Auf- und Ausbau sozialer Dienste. Zusätzlich wird das Pflegegeld um 2,5 % erhöht.
01.01.98	Das gebührenfreie Pflegetelefon wird vom Sozialministerium als Beratungsangebot installiert.
01.07.01	Die Altersgrenze für die Gewährung des Pflegegeldes entfällt.
01.07.02	Zur Begleitung sterbender naher Angehöriger und schwerstkranker Kinder wird die Familienhospizkarenz eingeführt.
01.01.04	Finanzielle Unterstützung bekommen pflegende Angehörige zur Finanzierung einer Ersatzpflege, wenn sie vorübergehend an der Betreuung verhindert sind.
01.07.04	Das Heimvertragsgesetz (HVerG) für besseren rechtlichen Schutz für HeimbewohnerInnen tritt in Kraft.
01.07.05	Um die persönliche Freiheit von HeimbewohnerInnen zu verbessern, tritt das Heimaufenthaltgesetz (HeimAufG) in Kraft.
26.07.05	Bund und Länder vereinbaren einheitliche Ausbildungen und Tätigkeitskataloge für Sozialbetreuungsberufe.
01.01.06	Das Sozialversicherungs-Änderungsgesetz (SVÄG) tritt in Kraft und erleichtert u. a. pflegenden Angehörigen, ihre Pensionsbeiträge weiterzuzahlen.
01.07.07	Die Novelle der Gewerbeordnung sowie die Schaffung eines neuen Hausbetreuungsgesetzes ebnen den Weg für die Legalisierung der 24-Stunden-Betreuung zu Hause.
01.11.08	Die Vermögensgrenze für die Inanspruchnahme der Stunden-Förderung entfällt.
01.01.09	Inkrafttreten der Pflegegeldnovelle 2008; diese umfasste eine Erhöhung des Pflegegeldes um 4-6 %, Verbesserungen bei der Einstufung sowie erweiterte finanzielle Unterstützung für pflegende Angehörige.
01.01.12	Verwaltungsreform in der Pflege: über 300 Entscheidungsträger gab es auf Bundes,– Landes- und Gemeindeebene; sie wurden auf 8 reduziert. Erhöhung des Pflegebedarfs der Stufe 1 von 50 auf 60 Stunden im Monat und der Stufe 2 von 75 auf 85 Stunden.

1. In welchen Bundesländern gibt es einen Pflegeregress für Eltern und Kinder?

Pflegebedürftige

Anmerkungen

Anzahl der PflegegeldbezieherInnen in den jeweiligen Pflegestufen im Jänner 2012:



Quelle: der Standard, 27.2.2012

Antragstellung für den Erhalt von Pflegegeld

Anträge

Mit dem 1.1.2012 wurden die Entscheidungsträger von 300 auf 8 auf Bundesebene reduziert. Bei folgenden Stellen können Anträge – je nach Versicherungsart – von betroffenen Personen gestellt werden:

- von BezieherInnen einer Vollrente, deren Pflegebedarf auf einen (Dienst-)Unfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen ist, beim **jeweiligen Unfallversicherungsträger**
- im Bereich der Allgemeinen Unfallversicherung bei der **Pensionsversicherungsanstalt**
- von BezieherInnen einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung bei der **Pensions- bzw. Sozialversicherungsanstalt**
- von BezieherInnen eines Beamtenruhe- oder Versorgungsgenusses bei der **Versicherungsanstalt Öffentlich Bediensteter**
- von pensionierten BeamtInnen der Österreichischen Bundesbahnen bei der **Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau**
- von BezieherInnen einer Leistung aus der Kriegsopferversorgung, der Heeresversorgung, nach dem Verbrechensopfergesetz und nach dem Impfschadengesetz beim **Bundessozialamt**
- von BezieherInnen einer Leistung nach dem Opferfürsorgegesetz bei der Pensionsversicherungsanstalt
- von allen anderen Personen ebenfalls bei der Pensionsversicherungsanstalt

Quelle: BVA

Einstufung

Pflegegeldeinstufung

Um Pflegegeld beziehen zu können, muss man in eine Pflegebedarfsstufe eingeordnet werden, die nach der Antragstellung durch eine/n Amtsarzt/-ärztin vorgenommen wird. Grundsätzlich haben all jene Personen rechtlichen Anspruch auf **Pflegegeld**, die im Monat **mehr als 60 Stunden Pflege- und Betreuungsbedarf** haben, der voraussichtlich mehr als 6 Monate andauern wird.
Das betrifft sowohl pflegebedürftige alte Menschen sowie Menschen mit psychischer, physischer und/oder geistiger Behinderung ohne Altersbeschränkung. Das Pflegegeld soll dazu dienen, den Bedarf an Betreuung und Pflege zu einem großen Teil abzudecken und dadurch ein selbstbestimmteres Leben der betroffenen Personen zu ermöglichen. Das Pflegegeld wird je nach Pflegebedarf in **7 Stufen** eingeteilt.

Pflegegeldstufen, Stand 2012

Stufe	Pflegebedarf pro Stunden im Monat	Betrag
Stufe 1	Mehr als 60 Stunden	154,20 Euro
Stufe 2	Mehr als 85 Stunden	284,30 Euro
Stufe 3	Mehr als 120 Stunden	442,90 Euro
Stufe 4	Mehr als 160 Stunden	664,30 Euro
Stufe 5	Mehr als 180 Stunden und eine dauernde Bereitschaft einer Pflegerin/ eines Pflegers notwendig	902,30 Euro
Stufe 6	Mehr als 180 Stunden und die Betreuung nicht planbar bzw. ständig notwendig	1.242,00 Euro
Stufe 7	Mehr als 180 Stunden und die Person nicht bewegungsfähig	1.655,80 Euro

Stationäre und mobile Betreuung

Stationäre und mobile Pflege und Betreuung

Grundsätzlich ist zu unterscheiden, ob jemand **stationär** untergebracht ist, oder die Hilfe **am eigenen Wohnort** durchgeführt wird (mobile Pflege und Betreuung). Während früher die stationäre Pflege den größeren Anteil hatte, wurden in den letzten Jahren die mobilen Dienste sowohl für ältere Menschen als auch Menschen mit Einschränkungen deutlich ausgebaut. Rund 65.000 alte Menschen leben in ca. 700 Senioren- und Pflegehäusern in Österreich. Als Ergänzung zur mobilen Pflege und Betreuung gibt es heute mehr Tageszentren, Kurzzeitpflegezentren, betreutes Wohnen, (SeniorInnen) Wohngemeinschaften usw.

Soziale Dienste

Es gibt eine Reihe weiterer **sozialer Dienste**, die pflegebedürftigen Menschen zusätzlich zur Pflege und Betreuung das selbstbestimmte Leben erleichtern und oftmals ermöglichen, dass Betroffene in ihren Wohnungen verbleiben können. Das Angebot ist jedoch von Bundesland zu Bundesland sehr unterschiedlich. Die meisten sozialen Dienste werden von Wohlfahrtsverbänden sowie den Ländern und Gemeinden bereitgestellt. Unter die wichtigsten sozialen Dienste fallen unter anderem die Heimhilfe, Familienhilfe, die Sterbebegleitung und mobile Hospizbetreuung, die persönliche Assistenz, der Besuchsdienst zur Förderung sozialer Kontakte, organisierte Nachbarschaftshilfe, Essen auf Rädern, Reparaturdienst etc.

Persönliche Assistenz

Persönliche Assistenz

Die persönliche Assistenz ermöglicht Betroffenen, selbst zu entscheiden, wen und für welche Tätigkeiten sie Unterstützung brauchen (z. B. Einkäufe tätigen, Waschen etc.). Ziel ist es, den Personen eine selbstbestimmte Le-

bensführung zu bieten, indem sie selbstständig über ihr Geld verfügen und dies ganz nach ihrem individuellen Bedarf einsetzen können. Eine genaue Abrechnung und Buchführung über die Ausgaben des Geldes sind damit verbunden.

Anmerkungen

Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz

1. Mobilitätshilfe: Weg zwischen Wohnung und Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz
2. Unterstützung manueller Art bei der Dienstverrichtung oder während der Ausbildungszeit (Aufbereitung von Unterlagen, Bedienung technischer Geräte …)
3. Sonstige behinderungsbedingt erforderliche Unterstützung (Hilfe beim Mittagessen, bei der Toilette …)

Quelle: www.dabei-austria.at und Bundessozialamt

Bewältigung des Joballtags

Personen ab der Pflegegeldstufe 3 können persönliche Assistenz auch am Arbeitsplatz oder in der Ausbildung in Anspruch nehmen. Diese wird vom Bundessozialamt aus Mitteln der Beschäftigungsoffensive der Bundesregierung finanziert.
Die persönliche Assistenz am Arbeitsplatz (PAA) soll die Bewältigung des Joballtags erleichtern, und zwar durch folgende Hilfeleistungen:

Pflegende Angehörige

Angehörige

Menschen, die eine/n Angehörige/n pflegen, sind meist einer großen psychischen und physischen Belastung ausgesetzt. Immerhin wird die Pflege in Österreich zu 80 % von Angehörigen übernommen! Die Vereinbarkeit mit dem Beruf und – im Falle eines schweren Pflegefalles – die Aussetzung der Arbeit, stellen pflegende Angehörige vor große Herausforderungen.
Es wird dabei nicht nur das Privatleben stark beeinträchtigt, auch die Mehraufgaben erschweren den Alltag von pflegenden Angehörigen. Trotz dieser Belastungen besteht oft der Wunsch, die Pflege eines/einer Angehörigen selbst zu übernehmen.
Auf Grund der ständigen Bereitschaft und der zum Teil besonderen körperlichen und psychischen Belastung werden nicht selten pflegende Angehörige selbst zu einem „Pflegefall".

Wer gilt als Angehörige/r?

- der Ehegatte/ die Ehegattin
- Personen, die mit dem/der Versicherten in gerader Linie (z. B. Kinder, Enkel, Eltern, Großeltern, Geschwister) oder bis zum 4. Grad der Seitenlinie verwandt oder verschwägert sind (z. B. Cousin/Cousine)
- Wahl-, Stief- und Pflegekinder des/der Versicherten
- Wahl-, Stief- und Pflegeeltern des/der Versicherten
- eine mit dem/der Versicherten nicht verwandten Person, wenn sie mit dem/der Versicherten seit mindestens 10 Monaten in Hausgemeinschaft lebt, er/sie ihm/ihr unentgeltlich den Haushalt führt und kein/e arbeitsfähige/r Ehegatte/ Ehegattin des/der Versicherten im gemeinsamen Haushalt lebt.

Quelle: Einblicke 5 (2012) , BMASK

Ersatzpflege

Zuwendungen für pflegende Angehörige

Kommt es zu dem Fall, dass die Hauptpflegeperson wegen eines Urlaubes, eines Kuraufenthalts etc. die Pflege für einen gewissen Zeitraum nicht übernehmen kann, gibt es die Möglichkeit der **Ersatzpflege**, die in einem Ausmaß von jährlich mindestens 7 Tagen **bis höchstens 4 Wochen** gefördert wird. Für die Pflege von an Demenz Erkrankten sowie zu pflegenden Minderjährigen gilt eine Untergrenze von 4 Tagen. Zur Ersatzpflege werden sowohl stationäre Aufenthalte in Pflegeheimen sowie private Pflege und Mischformen gefördert. Die Zuwendungen für die Ersatzpflege werden aus dem Unterstützungsfonds für Menschen mit Behinderung finanziert, der Antrag wird beim Bundessozialamt gestellt. Es gelten folgende Voraussetzungen:

- Der/die pflegende Angehörige muss seit mindestens einem Jahr die Hauptpflegeperson sein.
- Die zu pflegende Person muss mindestens Anspruch auf Pflegestufe 3 haben.
- Ist die zu pflegende Person an Demenz erkrankt, muss die Voraussetzung der Pflegestufe 1 gegeben sein.
- Dies gilt auch für pflegebedürftige Minderjährige.

Jährliche Höchstzuwendungen (für 4 Wochen):	
Pflegegeldstufe 1, 2 oder 3	höchstens EUR 1.200,–
Pflegegeldstufe 4	höchstens EUR 1.400,–
Pflegegeldstufe 5	höchstens EUR 1.600,–
Pflegegeldstufe 6	höchstens EUR 2.000,–
Pflegegeldstufe 7	höchstens EUR 2.200,–

Quelle: Caritas, 2012

Sterbebegleitung

Familienhospizkarenz

ArbeitnehmerInnen, die eine **Sterbebegleitung naher Angehöriger** oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden schwer erkrankten Kindes machen, können sich für eine bestimmte Zeit karenzieren lassen bzw. die Arbeitszeiten reduzieren. Dies ist im Rahmen der sogenannten Familienhospizkarenz möglich.
Für die Sterbebegleitung ist hier ein **Rahmen von 3 Monaten** gedacht, dieser kann aber je nach Anlassfall auf 6 Monate verlängert werden. Bei der Begleitung schwer erkrankter Kinder kann ein Zeitraum von 5 Monaten gewährt werden, der auf 9 Monate verlängert werden kann.
Ob und wie die Karenz in Anspruch genommen werden kann, hängt jeweils von der Vereinbarung mit dem/der ArbeitgeberIn ab. Der/Die ArbeitgeberIn muss in jedem Fall schriftlich darüber informiert werden, dass eine Familienhospizkarenz in Anspruch genommen werden möchte.
Ist der/die ArbeitgeberIn nicht einverstanden, so kann binnen 5 Tagen eine Klage beim zuständigen **Arbeits- und Sozialgericht** eingebracht werden. In dieser Zeit ist es aber für den/die ArbeitnehmerIn bereits möglich, der Begleitung der Angehörigen nachzugehen, sofern dies vom Gericht nicht untersagt wird.
Im Falle einer Vollkarenz kommt es zu einem gänzlichen **Entfall des Einkommens**, in diesem Fall haben Angehörige folgende Möglichkeiten:

- Antrag auf Überbrückungshilfe beim Ministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (BMWFJ), soweit das gewichtete Haushaltseinkommen pro Person auf unter EUR 700 ,– im Monat gesunken ist.

- Vorschuss des Pflegegeldes sowie auf Antrag der pflegebedürftigen Person das Pflegegeld direkt an den/die pflegende/n Angehörige/n zu überweisen.

Anmerkungen

Es besteht die Möglichkeit, aus beiden Optionen Mittel zu beziehen.

Erhöhte Familienbeihilfe

Erhöhte Familienbeihilfe

Diese kann beantragt werden, sofern ein Kind eine Behinderung von mindestens 50 % nachweisen kann. Der Antrag ist bei dem Wohnsitzfinanzamt zu stellen und kann rückwirkend für 5 Jahre ab der Antragstellung gestellt werden. Sie beträgt EUR 138,30 pro Monat.
Bezieht man für das Kind bereits Pflegegeld, so wird ein Teil der erhöhten Familienbeihilfe auf das Pflegegeld angerechnet. Dabei handelt es sich aktuell um **EUR 60,–** im Monat.

Weitere finanzielle Entlastungen, die aus dem **Unterstützungsfonds für Menschen mit Behinderung** finanziert werden:

- Fahrtkostenersatz bei Therapie
- Zuschuss zu behindertengerechten Umbauten im Wohnbereich
- Zuschüsse zu den Lohn- und Ausbildungskosten

Begünstigte Weiterversicherung in der Pensionsversicherung während der Pflege naher Angehöriger

Weiterversicherung in der Pensionsversicherung

Wenn jemand aus der Pflichtversicherung ausscheidet, um eine/n Angehörige/n zu pflegen, kann er/sie sich zu begünstigten Bedingungen bei der Pensionsversicherung freiwillig weiterversichern.
Voraussetzung dazu ist:

- die pflegebedürftige Person ist in der Pflegestufe 3 oder höher,
- die Betreuung erfolgt in häuslicher Umgebung und
- die Arbeitskraft der/des pflegenden Angehörigen wird zur Gänze für die Betreuung beansprucht.

Die Beitragsgrundlage im Jahr 2012 beträgt mindestens EUR 689,70 und höchstens EUR 4.935,–. Die monatliche Beitragsgrundlage wird aus dem durchschnittlichen Verdienst des Jahres vor dem Ausscheiden aus der Beschäftigung bemessen.
Beantragt wird diese bei der Pensionsversicherungsanstalt, bei der die pflegende Person zuletzt versichert war. Gibt es noch keine Vorversicherungszeiten, so ist in jedem Falle die **Pensionsversicherungsanstalt** zuständig. Seit August 2009 übernimmt der Bund unbefristet alle Pensionsbeiträge für die weiterversicherte Person.

Begünstigte Selbstversicherung in der Pensionsversicherung während der Pflege naher Angehöriger

Selbstversicherung in der Pensionsversicherung

Die begünstigte Selbstversicherung kann auch von pflegenden Angehörigen in Anspruch genommen werden, die durch eine Erwerbstätigkeit (aber keine Vollzeitbeschäftigung) bereits pflichtversichert sind. Auch hier übernimmt der Bund unbefristet alle Pensionsbeiträge für Selbstversicherte, die nahe Angehörige pflegen. Die monatliche Beitragsgrundlage beträgt im Jahr 2012 EUR 1.570,35. Die Voraussetzungen entsprechen jenen der begünstigten Weiterversicherung.

Beitragsfreie Mitversicherung in der Krankenversicherung

Mitversicherung in der Krankenversicherung

Scheidet ein/e pflegende/r Angehörige/r aus der Krankenversicherung aus, so kann er/sie sich kostenlos bei der pflegebedürftigen Person mit-

Anmerkungen

versichern lassen. Dies ist erst ab der Pflegestufe 3 möglich und unter der Voraussetzung, dass die **Pflege überwiegend** die Arbeitskraft beansprucht. Dies gilt auch für nicht verwandte pflegende Personen, sofern sie seit mindestens 10 Monaten im gleichen Haushalt leben und diesen auch unentgeltlich führen und kein/e arbeitsfähige/r Ehepartner/in die Pflege übernehmen kann.

Selbstversicherung in der Krankenversicherung

Selbstversicherung in der Krankenversicherung

Bei der zuständigen Gebietskrankenkasse kann man sich unter folgenden **Voraussetzungen** selbst versichern:

- Es besteht keine Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung.
- Der Hauptwohnsitz befindet sich in Österreich.

Die Beiträge müssen selbst finanziert werden, die monatliche Höchstversicherung beträgt 2012 EUR 359,64. Man kann jedoch gleich einen Antrag auf Herabsetzung des Betrags beantragen. Es sind in jedem Fall aber mindestens **EUR 50,15** zu bezahlen.

Der **Versicherungsschutz** setzt nur sofort ein, wenn:

- in den letzten 12 Monaten vor dem Antrag mindestens 26 Wochen eine Krankenversicherung bestanden hat
  oder
- wenn 6 Wochen unmittelbar vor der Antragstellung eine durchgehende Krankenversicherung bestanden hat.

Falls beides nicht zutrifft, dann muss man mit einer hohen Wartezeit von bis zu 6 Monaten rechnen, in der man nicht versichert ist, jedoch bereits die Krankenversicherungsbeiträge zahlen muss.

2. Was ist die Mindestvoraussetzung für den Bezug von Pflegegeld?

3. Wie lange können Angehörige höchstens pro Jahr auf „Pflegegeld“ gehen?

4. Wie hoch ist die erhöhte Familienbeihilfe für behinderte Kinder?

Das Personal im Pflege- und Betreuungsbereich

Anmerkungen

Erst in den letzten Jahren wurden in allen Bundesländern die **Ausbildungen** im Sozialbereich **vereinheitlicht**. Neben HeimhelferInnen und Diplomierten KrankenpflegerInnen kam vor einiger Zeit noch die Pflegehilfe hinzu. Je nach der Ausbildungslänge erfolgt der Abschluss als FachsozialbetreuerIn oder als DiplomsozialbetreuerIn. Diese beiden Ausbildungsniveaus gibt es für die Altenarbeit, für die Behindertenarbeit bzw. die Behindertenbegleitung. Alle Ausbildungen (außer Behindertenbegleitung) enthalten ein Modul über die Basisversorgung nach dem Gesundheits- und Krankenpflegegesetz.

Arbeitsbedingungen

Arbeitsbedingungen

„Wir müssen uns alle über Folgendes klar werden: Humane Pflege braucht humane Arbeitsbedingungen."
(Ellen Paschke, ver.di-Vorstandmitglied)

Im Pflege- und Betreuungsbereich arbeiten 27.000 Pflegekräfte stationär, weitere 10.400 Vollzeitpflegekräfte (=Vollzeitäquivalente) bzw. ca. 15.000 Menschen arbeiten oft als Teilzeitbeschäftigte im mobilen Bereich.
Eines haben alle KollegInnen im privaten Gesundheits- und Sozialbereich leider gemeinsam: eine **hohe Arbeitsbelastung** – sowohl psychisch als auch physisch. Das Burn-out-Risiko ist unverhältnismäßig hoch.
Ständiges „einspringen" müssen sowie Dienstpläne, die laufend abgeändert werden, belasten die KollegInnen sehr. Der Grund für die Probleme in der **Dienstplangestaltung** liegt im akuten Personalmangel in den Einrichtungen, der dazu führt, dass die Ressourcen von Beginn an zu knapp bemessen werden (müssen). Darunter leiden Personal und PatientInnen gleichermaßen.
Im **stationären Bereich** sind die Arbeitsbedingungen meist angenehmer als im mobilen Bereich, schließlich ist man hier nicht ganz auf sich gestellt und hat AnsprechpartnerInnen vor Ort. Oft gibt es eingespielte Dienstpläne. Arbeitszeiten in der Nacht und am Wochenende sind allerdings auch hier nicht vermeidbar. KollegInnen, die gerne im stationären Bereich arbeiten möchten, ziehen Krankenanstalten den Alten- und Pflegeheimen übrigens vor. In ersteren sind die Rahmenbedingungen oftmals besser, etwa durch höhere Bezahlung, abwechslungsreichere und verantwortungsvollere Tätigkeiten und Karrierechancen.

Stationärer Bereich

BetreuerInnen und PflegerInnen im **mobilen Bereich** arbeiten in der Regel am Morgen und am Abend – einige auch Mittags – bei ihren KlientInnen. Das heißt, die Arbeitszeit richtet sich (so gut das möglich ist) nach den Anforderungen der Pflegebedürftigen. Dies bedeutet im mobilen Bereich meist geteilte Dienste, also drei Stunden am Vormittag, danach eine lange Pause und abends nochmals drei bis vier Stunden. In einem Block werden bis zu acht KlientInnen besucht. Manchmal werden aber auch weniger Stunden gearbeitet, weil man das selbst so möchte oder weil die ArbeitgeberInnen nur Teilzeitbeschäftigungen anbieten, um so ein Mehr an Flexibilität zu gewinnen.

Mobiler Bereich

„Pflege und Betreuung widersprechen grundsätzlich dem hippen Zeitgeist. Es wird schon auch am Gehalt liegen, aber vor allem am Image."
(Peter Hacker, Geschäftsführer Fonds Soziales Wien, Standard 21.05.2012)

Neben Image und Gehalt sind es wohl zweifelsohne in erster Linie die schwierigen Arbeitsbedingungen (vor allem die unregelmäßigen Arbeitszeiten), die zu hoher Fluktuation und zu unserem chronischen Mangel an

Anmerkungen

Pflege- und Betreuungskräften führen. Das Burn-out-Risiko ist in diesem Bereich besonders hoch, die Möglichkeiten für Weiterbildungen und Supervision sind knapp. Um **Belastungen** für ArbeitnehmerInnen zu verhindern, ist allerdings ein Ausbau genau dieser Angebote dringend notwendig.

Arbeitsbelastung: Selbsteinschätzung

Studie

Die Sozialökonomische Forschungsstelle (SFS) hat in den Jahren 2009 – 2011 im Auftrag der Arbeiterkammer Wien, der Arbeiterkammer Niederösterreich sowie der Ärztekammer Niederösterreich eine **umfassende Studie** zur Erhebung der **Arbeitsbedingungen und der Arbeitsbelastungen** im Gesundheitsbereich durchgeführt. Zielgruppe waren unselbständig Beschäftigte sowie angestellte Ärzte und Ärztinnen.[1]
Als Hauptbelastungsfaktor wurde dabei sowohl bei den mobilen Diensten als auch von den ArbeitnehmerInnen im stationären Bereich die **Personalknappheit** identifiziert. An zweiter Stelle steht bei den mobilen Diensten der **Zeitdruck** sowie im stationären Bereich die **Bürokratie**.

Hauptbelastungsfaktoren der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialbereich in Niederösterreich

Belastungsform*	**Mobile Dienste**	**Stationär**
Zu wenig Personal	26,8 %	37,2 %
Zeitdruck	24,5 %	23 %
Bürokratie	23,3 %	28 %
Freizeit ist nicht planbar	21,4 %	10,3 %
Schlechter Führungsstil	19,6 %	19,2 %
Arbeitstakt wird vorgegeben	12,4 %	9,2 %
Schlechte Vereinbarkeit Beruf – Familie	9,4 %	6,2 %
Überstunden	8,7 %	8,4 %
* Belastung ist sehr stark		

Quelle: SFS, Tom Schmid

Diese Summe an Belastungen wirkt sich negativ auf die körperliche Gesundheit aus. Zwischen dem Alter und den Krankheitsbildern besteht zumindest in den mobilen Diensten kein signifikanter Zusammenhang.

[1] Siehe zum Beispiel Tom Schmid (2011): Arbeitsbelastungen im Pflegebereich. In: Pflege und Betreuung. Armutsfalle oder Aufgabe des Sozialstaates? Ed. GPA-djp; S. 29-35

Anmerkungen

Krankheitsbilder der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialbereich in Niederösterreich

Krankheitsbilder*	Mobile Dienste NÖ	Stationär NÖ
Probleme mit der Nacken- und Rückenmuskulatur	42,4 %	45,8 %
Bandscheibenprobleme	29,8 %	24,5 %
Kopfweh	13,9 %	12 %
Emotionale Erschöpfung	13,5 %	25,6 %
Migräne	13,2 %	12,3 %
Schlafprobleme	13,1 %	14,8 %
* Belastung ist eher stark oder sehr stark		

Quelle: SFS, Tom Schmid

Einkommen

Adäquate Bezahlung?

Die neu geschaffenen Sozialbetreuungsberufe haben **mehr Qualifikation** gebracht. Leider ist die Anpassung bei der Bezahlung noch ausgeblieben: 2010 lagen die Medianeinkommen von ArbeitnehmerInnen (ArbeiterInnen und Angestellte) im Bereich Gesundheit und Soziales bei EUR 1.581,– und damit 17 Prozent unter dem allgemeinen Medianeinkommen der Erwerbstätigen (bzw. 27 % unter dem Medianeinkommen der Angestellten). Dieser Wert ergibt sich sowohl aus den Einkommen der Vollzeit- als auch der Teilzeitbeschäftigten.

KV-Einstufungen für Vollzeitbeschäftigte; Bruttoeinstiegsgehälter

Beruf	Ausbildungsstunden	BAGS-Kollektivvertrag*	Caritas-Kollektivvertrag*
Heimhilfe	200 Stunden Theorie und 200 Stunden Praxis	1.603,30	1.601,60
PflegehelferIn	1.600 Stunden	1.734,10	1.770,60
FachsozialbetreuerIn	1.200 Stunden Theorie und 1.200 Stunden Praxis	1.862,10	1.822,20
Diplomierte SozialbetreuerIn	1.800 Stunden Theorie und 1.800 Stunden Praxis	1.997,00	2.020,70
Diplomiertes Kranken- und Pflegepersonal	1.300 Stunden Theorie und mindestens 2.300 Stunden Praxis	1.997,00	2.020,70

* bei 38-Stunden-Woche, Stand Februar 2012

Quelle: Geschäftsbereich Interessenvertretung, GPA-djp

Durch die Kombination aus Teilzeitbeschäftigung und niedriger Entlohnung werden die Armen der Zukunft produziert. Viele der Betroffenen erhalten ein **Einkommen** und in der Folge Pensionen **unter der Armutsgrenze**. Diese könnten sich selbst im Alter keine private Pflege und Betreuung leisten. Viele Pflege- und Betreuungskräfte werfen ihren Job wegen der niedrigen Bezahlung hin und arbeiten mitunter im Supermarkt.

Anmerkungen

Problem 24-Stunden-Betreuung

Jahrzehntelang haben österreichische Pflegebedürftige davon profitiert, dass im Osten Europas die Ausbildungsstandards im Gesundheitsbereich hoch waren und die Löhne in diesen Ländern niedrig. So kam es zur häufigen Praxis, dass man sich eine **„Rund-um-die-Uhr-Betreuung zu Hause"** schwarz geleistet hat. Die Frauen, die oftmals aus der Slowakei kamen, wurden von Agenturen vermittelt, nach zwei Wochen Arbeit wechselten sie sich im Rotationsprinzip ab und eine zweite Frau kam in den Haushalt. Nachdem diese Form von Lohndumping nicht mehr länger tragbar war, wurde die Politik aktiv.

Die 24-Stunden-Betreuung wurde gesetzlich neu geregelt und mit der Legalisierung auch eine **öffentliche Förderung** durch das Ministerium beschlossen. Leider orientierte man sich dabei an den zuvor bestehenden niedrigen Standards. So ermöglicht das zuständige **Hausbetreuungsgesetz** nach wie vor 14 Tage durchgängige Betreuung, freie Sonntage gibt es dabei nicht. Die Arbeitszeit darf in zwei aufeinander folgenden Wochen 128 Stunden nicht überschreiten. Allerdings muss sich die betreuende Person nahezu rund um die Uhr in der Wohnung der zu betreuenden Person aufhalten. Die restliche Zeit gilt als Arbeitsbereitschaft und nicht Arbeitszeit. Eine Einhaltung der Arbeitsbedingungen in Privatwohnungen kann nicht überprüft werden.

Hausbetreuungsgesetz

Betreuung zu Hause wird darüber hinaus auch **auf selbständiger Basis** gesetzlich ermöglicht: damit gilt weder das Arbeitszeitrecht noch das kollektivvertragliche Mindesteinkommen. Daher ist das die noch billigere Variante. Hier wird Scheinselbständigkeit gefördert. Wenn jemand 14 Tage rund um die Uhr bei einer bestimmten Person arbeitet, ist eine wirtschaftliche und persönliche Abhängigkeit gegeben. Das ist mit selbständiger Tätigkeit eigentlich nicht vereinbar.

Betreuung auf selbständiger Basis

„Wir kommen mit unseren Beratungen kaum noch nach!"

Interview mit Herbert Pichler

Hallo Herbert, du bist Leiter der ÖGB-Abteilung Chancen Nutzen. Könntest du kurz deinen Aufgabenbereich skizzieren?
Hallo! Das Chancen Nutzen Büro unterstützt Unternehmen bei der betrieblichen Gesundheitsförderung, Prävention, Behinderung, chronischen und/oder psychischen Erkrankungen in der Arbeitswelt und alternsgerechtes Arbeiten.

Welche Schwerpunkte gibt es bei der Beratung von Unternehmen?
Unsere Betriebsberatung beinhaltet vier Bereiche: wir sensibilisieren, wir informieren, welche staatlich geförderten Unterstützungsangebote es in der jeweiligen Region gibt, wir vernetzen bei Bedarf sofort mit diversen Unterstützungseinrichtungen und wir erheben mit Hilfe eines Interviewleitfadens, welcher von einem wissenschaftlichen Institut evaluiert wird, den Bedarf der Unternehmen im Hinblick auf unsere Aufgabengebiete.

Welche Personen nehmen in der Regel die Angebote des Chancen Nutzen Büros in Anspruch?
Alle Personengruppen aus allen Bundesländern vom Burgenland bis Vorarlberg. Pro Jahr halten wir zwischen 70 und 90 Vorträge und mehrtägige Seminare, alles Rufseminare über Weiterempfehlung, vor ca. 3.500 bis 4.000 Personen ab. Wir kommen leider mit unseren Beratungen, speziell zu den psychischen Problematiken, welche vehement im Ansteigen sind, Stichwort Burn-out etc. kaum mehr nach.

Mit welchen Anliegen wenden sich die Menschen ganz allgemein an euch?
Das ist absolut unterschiedlich, bezüglich der körperlichen meist chronischen Problematiken, wie Bandscheiben-, Sehnen- und anderen Muskel- und Skeletterkrankungen können meist die von uns beratenen Menschen ihren gegenwärtigen Job nicht mehr ausüben, dies trifft insbesondere auf die Bau-, Pflege- und Gesundheitsberufe zu. Burn-out ist leider das Thema Nummer eins und ist in allen Berufsbranchen anzutreffen.

Was hat sich seit 2006, seit das Behindertengleichstellungsgesetz in Kraft getreten ist, konkret verändert?
Dieses Gesetz hat einiges Positives bewirkt. Ebenso wie das Pflegegeldgesetz im Jahre 1993 hat das Behindertengleichstellungsgesetz 2006 innerhalb der Behindertenbewegung eine Aufbruchstimmung sowie ein neues Selbstvertrauen und -bewusstsein geschaffen. Ganz wichtig finde ich, dass nicht nur durch das Behindertengleichstellungsgesetz behinderte Menschen vor Benachteiligung und Diskriminierung geschützt werden, sondern auch über das Gleichbehandlungsgesetz von 2004 andere Personengruppen – Menschen aufgrund des Geschlechts, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, sexueller Orientierung und des Alters – denselben Schutz genießen; es findet dadurch eine gemeinsame Identifizierung und ein Zusammenfinden zwischen den unterschiedlichen Gruppen statt.
Ein weiterer sehr positiver Aspekt ist, dass im Bereich der baulichen Barrieren innerhalb der Bevölkerung durch das Behindertengleichstellungsgesetz eine stetige Sensibilisierung, Bewusstseinserweiterung und Entwicklung von Verständnis stattfindet.

Wie schwer ist es für Betroffene, Zugang zum Arbeitsmarkt zu bekommen? Welche Initiativen gibt es und welchen zusätzlichen Anreiz kann man für Unternehmen schaffen, um Menschen mit Behinderung einzustellen?
Wir führen, wie Anfangs bereits geschildert, mit einem Fragebogen Erhebungen durch, wobei wir ca. 2/3 BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen sowie ca. 1/3 andere wichtige innerbetriebliche AkteurInnen interviewt haben. 58,8 % gaben am Anfang im Gespräch an, der erhöhte Kündigungsschutz wäre das Haupteinstellhemmnis Nummer eins, am Ende des in die Tiefe gehenden Gespräches sank dieses Gegenargument „des erhöhten Kündigungsschutzes“ auf 4 %

Anmerkungen

herab. Als wesentliches neues Beschäftigungshemmnis wurde nun „die Unsicherheit im Zu- und Umgang mit behinderten oder kranken Menschen“ genannt und diese Bilder und Ängste versuchen wir in unseren Beratungen und Seminaren gemeinsam mit anderen Sensibilisierungsprojekten und Integrationsfachdiensteinrichtungen den Menschen zu nehmen.
Denn wenn man Angst hat, dann meidet man oftmals aus einem Verdrängungsmechanismus heraus den Umgang, was zur Folge hat, dass man damit auch Menschen mit Behinderung oder Erkrankung meidet. Dies, denke ich, ist der tatsächliche Grund, warum Menschen mit Behinderung weniger beschäftigt werden. Das heißt, wir sollten keinesfalls aufhören, über verschiedene Projekte und Kampagnen zu sensibilisieren und zu informieren.
Behinderte ArbeitnehmerInnen sind oftmals sehr treue und loyale Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, sie haben auch eine große Ausdauer und ganz besondere Fähigkeiten entwickelt, um ihre Erkrankung oder Behinderung im alltäglichen Leben zu kompensieren. Sie sind auch meistens sehr motiviert, um nicht zu sagen übermotiviert. Ich höre immer wieder von Menschen mit Behinderungen oder Erkrankungen den Satz: „Ich muss 150 % arbeiten, damit 100 % gesehen werden.“

Vielen Dank, dass du dir Zeit genommen hast!

Herbert Pichler
ist der Leiter des Chancen-Nutzen-Büros im ÖGB. Das „ÖGB Chancen Nutzen Büro“ ist eine Initiative der Sozialpartner, die vom Bundessozialamt unterstützt und aus Mitteln der Beschäftigungsoffensive von der österreichischen Bundesregierung gefördert wird.
Dieses Interview erschien ursprünglich in der Broschüre „Pflege und Betreuung. Armutsfalle oder Aufgabe des Sozialstaates?“, ed. GPA-djp (Wien 2011). Dies ist eine für diese Broschüre überarbeitete und gekürzte Version.

5. Was sind die Hauptbelastungsfaktoren der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialbereich?

6. In welchem Gesetz wird die 24-Stunden-Betreuung geregelt?

Maßgeschneiderte Hilfe

Anmerkungen

Persönliche AssistentInnen unterstützen Menschen, die in ihrem Alltag Hilfe brauchen. Oft unter schlechten Arbeitsbedingungen: Viele sind geringfügig beschäftigt, zu unterschiedlichen Stundensätzen.

Von Alexia Weiss

Andreas Pöschek ist seit seiner Querschnittslähmung 1997 auf den Rollstuhl angewiesen. Seit einem Jahr begleiten ihn drei persönliche AssistentInnen in seinem Alltag. Unter seiner Anleitung leisten sie ihm genau die Hilfe, die er im Moment braucht – und machen ihn damit unabhängiger.

Persönliche Assistenten/innen

„Die gesamte Lebensqualität hat sich zum Positiven verändert", erzählt Pöschek. „Durch die Behinderung kann ich viele Tätigkeiten nicht selbst ausführen – diese führt mir die persönliche Assistenz so aus, als würde ich sie ‚selbst machen' – angefangen von körperlich schwer belastenden Handgriffen im Alltag oder auch das Erreichen von Orten, die ich wegen der Behinderung und den noch vorhandenen Barrieren nicht erreichen kann. Die Flexibilität hat sich erhöht und ich kann mein Leben wieder so planen, wie es vor der Behinderung war."

Nicht angestellt

Anstellungsproblematik

Österreichweit sind rund 1.000 Personen als persönliche AssistentInnen tätig, davon 700 in Oberösterreich und Wien. Das Gros der Beschäftigten ist weiblich, arbeitet Teilzeit – und ist nicht angestellt. Hier sieht Andrea Schober, in der GPA-djp für die Interessengemeinschaft work@flex zuständig, auch eines der derzeit größten Probleme. „Der Einwand, dass manche nur so wenige Stunden machen, dass es keinen Sinn macht, sie anzustellen, ist aus arbeitsrechtlicher Sicht kein Argument. Ich kann jemanden auch nur für wenige Stunden in der Woche anstellen."

Regionale Unterschiede

Je nach Bundesland wird die Beschäftigung und Bezahlung von persönlichen AssistentInnen ganz unterschiedlich gehandhabt. Das reicht von der Stundenkontingentierung bis zu den Zugangsbedingungen zu persönlicher Assistenz. Andreas Pöschek nimmt derzeit in Wien zum Beispiel im Monat 270 Stunden in Anspruch. In Oberösterreich dürfen dagegen maximal 250 Stunden monatlich an Hilfeleistungen konsumiert werden, sagt Angelika Diwald.

Sie hat selbst mehrere Jahre in dem Beruf gearbeitet und ist heute Betriebsrätin in der oberösterreichischen Firma „Persönliche Assistenz GmbH". Hier ist ein Teil der AssistentInnen angestellt, der überwiegende Teil arbeitet allerdings als freie DienstnehmerInnen, ein Drittel davon geringfügig. Der Bruttolohn pro Stunde beträgt dabei 15,55 Euro, in der Nacht und am Wochenende gibt es Zuschläge. In Wien schwanken die Stundensätze zwischen neun und 22 Euro, so Schober.

Einheitliche Regelung

Forderungen der Gewerkschaft

Die Gewerkschafterin hält dies für nicht akzeptabel. Sie fordert einerseits eine bundesweite Regelung der persönlichen Assistenz – und andererseits eine Anstellung. Jene AssistentInnen, die in Oberösterreich angestellt sind, fallen beispielsweise unter den Kollektivvertrag der Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe (BAGS-KV). Zur Anwendung kommt dabei Verwendungsgruppe vier, das Einstiegsgehalt liegt für 38 Wochenstunden bei 1.550,60 Euro brutto monatlich.

Anmerkungen

Freie DienstnehmerInnen benachteiligt

„In diesem Beruf muss man auch viel heben, tragen, Menschen waschen. Sobald eine Frau schwanger wird, die hier als freie Dienstnehmerin tätig ist, müsste sie eigentlich aufhören zu arbeiten, um eine Gefährdung von Mutter und Kind zu vermeiden“, nennt Schober einen weiteren Grund, warum es hier zu Anstellungen kommen muss. Arbeitet eine Frau auf Stundenbasis und hört dann auf oder reduziert ihre Arbeitszeit, erhält sie nur ein sehr geringes Wochengeld, denn dieses wird auf Basis der Einkünfte der letzten drei Monate vor der Geburt berechnet. Zudem gelten wegen des fehlenden Mutterschutzgesetzes für Freie Dienstnehmerinnen auch keine Schutzbestimmungen wie Feiertags- und Nachtarbeitsverbot, Überstundenverbot oder der Anspruch auf ausreichende Pausen.

Fehlender Mutterschutz

Ausbildung

Nächstes Problemfeld: persönliche AssistentInnen werden auf ihren Einsatz kaum bis gar nicht vorbereitet. „In Wien sind die Leute nicht geschult. Jeder Zivildiener muss zumindest einen Erste Hilfe-Kurs nachweisen können. Doch im Bereich der persönlichen Assistenz fehlen jegliche Bestimmungen zur beruflichen Qualifikation“, sagte Schober. Ja, hier handle es sich um einen Laienberuf, bestätigt Angelika Diwald. In Oberösterreich seien allerdings eine viertägige Schulung und später jährliche Fortbildung verpflichtend. Ob das ausreiche? Diwald meint ja.

Mangelnde Ausbildung

Dennoch räumt sie ein, dass es on the job doch immer wieder zu schwierigen Situationen komme, die es zu meistern gelte. „Es ist zum Beispiel eine Herausforderung, sich abzugrenzen, die richtigen Worte zu finden. Man muss darauf achten, bei allem nötigen Einfühlungsvermögen immer die Distanz zu wahren.“ Das ist vor allem anfangs nicht immer leicht. Dem AssistenznehmerIn zu Liebe kann man auch leicht unter Druck geraten, geleistete Assistenzstunden nicht zu verrechnen. Diwald würde es daher auch befürworten, wenn alle AssistenznehmerInnen eine entsprechende Einschulung bekommen. Derzeit sei dies zwar ein Angebot, das aber von vielen nicht angenommen werde.

Wertvolle Dienstleistung

Was nun jedenfalls nicht passieren dürfe, sei die Interessen der AssistenznehmerInnen gegen die Interessen der AssistentInnen auszuspielen, betont Schober. „Das kann nicht die Antwort auf das Problem sein.“ Die Gesellschaft müsse vielmehr sehen, dass hier eine Dienstleistung angeboten werde, die auch ihren Wert hat. Auf EU-Ebene wurde inzwischen für jene, die eine solche benötigen, das Recht auf persönliche Assistenz festgeschrieben. Demnach ist auch mit einer steigenden Nachfrage nach dieser Dienstleistung zu rechnen.

Recht auf persönliche Assistenz

Andreas Pöschek kann das Modell anderen nur wärmstens empfehlen. Zuvor habe er sich oft als Bittsteller gefühlt, sei auf den Zeitplan von Verwandten, Familienmitgliedern, Bekannten oder Organisationen angewiesen gewesen. Jetzt bestimmt er den Zeitplan, legt fest, wann er Hilfe braucht, die dann nach entsprechender Terminkoordination von den AssistentInnen geleistet wird. „So kann ich hier die gewonnene Zeit für das Studium oder die Arbeit nutzen, damit einerseits mein Geld selbst verdienen und andererseits einen Beitrag für die Gesellschaft leisten.“

Slowakische Pflegehilfen

(Emil Grula)

Anmerkungen

Ein Pflegefall in der Familie stellt für die pflegenden Angehörigen zweifelsfrei enorme psychische, physische und finanzielle Herausforderungen dar. Erst wenn die Belastung unerträglich hoch ist, werden Alternativen gesucht, die Unterstützung bieten.

Problemaufriss

Eine Möglichkeit zur Entlastung wurde in der Vergangenheit verstärkt in der illegal ausgeübten 24-Stunden-Betreuung gesehen. Diese Tätigkeit übernahmen überwiegend Frauen aus den neuen EU-Mitgliedsländern (vor allem aus der Slowakei). Der vorhandene Bedarf und der Mangel an leistbaren Alternativen führten zu einem regelrechten Boom dieser Betreuungsform. Polizeiliche Anzeigen und daraus resultierende Verwaltungsstrafverfahren riefen schließlich die Politik auf den Plan. Die daraufhin in den Jahren 2006 und 2007 im Eiltempo zustande gekommene Debatte über die Möglichkeiten der Legalisierung der 24-Stunden-Betreuung brachte zwei Lösungsansätze hervor: **unselbständig und selbständig ausgeübte 24-Stunden-Betreuung**.

Die Praxis hat jedoch gezeigt, dass die angebotenen Varianten nicht als gleichwertig anzusehen sind. Der Markt für bessere soziale Standards sowie eine leistungsgerechtere Entlohnung garantierende Form der Beschäftigung war aufgrund der damit verbundenen Mehrkosten quasi nicht vorhanden.

Für die meisten Menschen blieb daher die selbstständig ausgeübte Personenbetreuungstätigkeit als einzige legale Option übrig. Obwohl die **Gewerbeordnung novelliert** wurde, um die Rahmenbedingungen für selbstständige Betreuungstätigkeit als Gewerbe festzulegen, blieben einige sozial- und steuerrechtliche Bestimmungen weitestgehend unverändert.

Sprachbarrieren

Die Besonderheit der Problemstellung besteht auch im grenzüberschreitenden Kontext und in den vorhandenen Sprachbarrieren. Die Komplexität der einzuhaltenden Vorschriften bei Gewerbetreibenden wird durch mangelnden Dauerwohnsitz in Österreich sowie verschiedene Kollisionsvorschriften (etwa steuer- oder sozialrechtlicher Natur) in ihren Heimatländern zusätzlich verstärkt.

Es wundert daher nicht, dass viele, vor allem ältere Personen, schnell an ihre Grenzen gelangten. Bei dem häufig vorkommenden Arbeitsrhythmus von 14 Tagen bei einer Rund-um-die-Uhr- Betreuung (sieben Tage in der Woche) und anschließender Heimkehr ist es den Betroffenen aus zeitlichen Gründen häufig unmöglich, persönlich der aus dieser Erwerbstätigkeitsform entspringenden Pflichten nachzugehen.

Vermittlungsagenturen

Die Zwischenschaltung von Angehörigen der zu betreuenden Person oder einer Vermittlungsagentur wird oft unumgänglich. Gerade dieser Bereich führt in der Praxis zur größten Verunsicherung bei den BetreuerInnen und bei den betreuten Personen.

Um es etwas überspitzt zu formulieren: um gesetzlichen Sanktionen zu entgehen, überträgt die (schein-)selbständige und daher für die Einhaltung der Gesetze persönlich und unbeschränkt haftende Person mit niedrigen Einkünften erzwungenermaßen sämtliche gewerberechtliche Befugnisse an mehr oder weniger seriös agierenden Vermittlungsagentur(en) im In- oder Ausland. Damit verliert sie die Möglichkeit, über die eigene Gewerbeberechtigung frei (selbständig) zu verfügen.

Gewinn aus „Vermittlung“ oder „Beratung“

Aus der Rechtsberatungspraxis einfließende Erfahrungen zeichnen hier ein düsteres Bild: Sogenannte grenzüberschreitende „Vermittler“ mit ungeklärter Rechtsform entziehen sich jeglicher Regulierung. Verträge werden nach der Unterzeichnung nicht an die Vertragspartei ausgehändigt, überteuerte (Pflicht-)Zusatzangebote werden gemacht, bis hin zu verschiedenen Formen der Druckausübung, um den Gewinn aus der Vermittlung oder „Beratung“ zu „optimieren“. So geraten auch seriöse Vermittlungsagenturen in Misskredit.

Anmerkungen

Daher besteht auch die Gefahr, dass die bereits bestehenden Standards bei der 24-Stunden-Betreuung noch weiter sinken könnten.
Neben den bereits vorgebrachten Einwänden bei der Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse und der Scheinselbstständigkeit sowie von qualitätssichernden Maßnahmen sind in der Debatte um die zukunftstauglichen Modelle der häuslichen Betreuung und die Alternativen zur selbstständig ausgeübten 24-Stunden-Betreuung besonders zu berücksichtigen. Es zeigt sich jedoch, dass der Aufbau eines Pflegesystems, in dem reguläre Beschäftigung mit leistungsgerechter Entlohnung die Basis bildet, unumgänglich sein wird.

Solidarische Pflege aus Gewerkschaftssicht

Anmerkungen

„Wir werden zum Glück immer älter, dafür braucht es aber auch genügend Einrichtungen, genügend gut ausgebildetes und ordentlich entlohntes Personal und genügend öffentliche Mittel, um den steigenden Bedarf an Pflege und Betreuung zu finanzieren."
(Erich Foglar, ÖGB-Präsident)

Der Bedarf an Pflege und Betreuung wird in der Zukunft weiter steigen. Die Erbringung von Pflege- und Betreuungsdienstleistungen und die aktive Unterstützung der zu Pflegenden und ihrer Familien ist eine Aufgabe des Sozialstaates.
Eine umfassende Versorgung mit Pflegeleistungen muss auf viele Interessen und Bedürfnisse Rücksicht nehmen: den Bedarf der Pflege- bzw. Betreuungsbedürftigen, die Bedürfnisse der Beschäftigten, die Bedürfnisse der Angehörigen. Diese fallen nicht immer zusammen. Das Angebot an Dienstleistungen sowie die Aufteilung von Geld- und Sachleistungen muss diesen **verschiedenen Bedürfnissen Rechnung tragen**.

Künftiger Finanzbedarf

Das WIFO geht bei einer Kostenschätzung des Finanzbedarfs der zukünftigen Pflege von der Annahme aus, dass die Menschen in Österreich künftig später pflegebedürftig werden, aber gleichzeitig eine erhöhte Nachfrage nach formeller Pflege besteht und gleichzeitig eine Kostensteigerung bzw. Ausweitung der Sach- und Dienstleistungen erfolgt.
Durch das Ansteigen der Frauenerwerbsquote, informelle Pflege ist immer noch hauptsächlich weiblich, werden weniger Frauen als bisher in der Lage sein, zu Hause ihre Angehörigen zu pflegen. Das bringt wiederum eine **erhöhte Nachfrage nach professioneller Pflege mit sich**.

Jahr	Kosten Pflegegeld	Kosten Sachleistungen	Gesamtkosten
2010	2.158	1.807	3.965
2015	2.353	2.428	4.780
2020	2.508	3.134	5.642
2025	2.732	4.101	6.833
2030	3.042	5.410	8.452

Quelle: WIFO-Berechnungen, alle Angaben in Mio. EUR

Prognosen

Auf Basis von Preisen 2006 steigen die Gesamtkosten laut WIFO von etwa EUR 4 Mrd. auf EUR 5,6 Mrd. 2020 und EUR 8,4 Mrd. 2030. In Relation zum BIP ist das ein Anstieg von 1,3 % auf 1,96 % in einem Zeitraum von 20 Jahren, also zweifelsohne bei entsprechendem politischem Willen machbar.

Pflegebedürftige

„Der Zugriff auf das Vermögen von Gepflegten und ihren Angehörigen bedeutet eine Vermögenssteuer bis zu 100 Prozent für jene, die Pflege benötigen!"
(Rudolf Kaske, Vorsitzender der Gewerkschaft vida)

Statistik

In Österreich beziehen beinahe 436.000 Menschen (2012) Pflegegeld. 88 % der PflegegeldbezieherInnen sind über 60 Jahre alt und 16 % sind in Pflegeheimen untergebracht. Ein Pflegeplatz im Heim kostet (öffentlich)

Anmerkungen

EUR 1.500,– bis EUR 3.500,–. Herangezogen werden dafür die Pension, das Pflegegeld, Vermögen, Immobilien (außer in Vorarlberg). Das sogenannte „Taschengeld“ beträgt 20 % des Einkommens plus einen geringen Anteil des Pflegegeldes (10 % der Stufe 3). Kosten, die nicht von den Mitteln des/der Pflegebedürftigen getragen werden können, dürfen per Regress eingeholt werden.

Mindestfreibetrag

Es ist sachlich durchaus sinnvoll, für die Finanzierung der stationären Pflege einen großen Teil der Pensionen und das Pflegegeld heranzuziehen. Doch muss pro Person ein **Mindestfreibetrag** und nicht nur ein Prozentsatz der Pension als Taschengeld frei verfügbar bleiben. Die Personen sind ja nicht allesamt bettlägrig und sollen auch die Möglichkeit haben, das Heim zu verlassen.

„10.000 – so viele Menschen haben nach den Berechnungen von Vorarlbergs Seniorenbundobmann Gottfried Feuerstein seit den Verschärfungen der Pflegegeldstufen 1 und 2 im Vorjahr kein oder weniger Pflegegeld bekommen. Mindestens 15,6 Mill. Euro würde sich der Staat pro Jahr damit ersparen.“
(Salzburger Nachrichten; 4.7.2012)

Zugang und Einschub

Die Gewerkschaften haben gegen den Regierungsbeschluss von 2010 protestiert, nach dem der **Zugang zu Pflegegeld** der Stufen 1 und 2 **verschärft** wurde. Seit 1.1.2011 muss jede/r Pflegebedürftige für die Stufe 1 60 Stunden (zuvor 50 Stunden) bzw. für die Stufe 2 85 Stunden (zuvor 75 Stunden) Pflegebedürftigkeit nachweisen können. Diese zusätzliche Härte für Pflegebedürftige ist nicht nachvollziehbar.

Was die **Pflegegeldeinstufung** an sich betrifft, so sollte die Begutachtung – wie in einem Pilotprojekt bereits durchgeführt – durch eine/n Arzt/Ärztin und eine Pflegefachkraft gemeinsam erfolgen. Anträge auf Höhereinstufung sollen jedoch über eine Pflegefachkraft beurteilt werden. Es sollte mehr diagnosebezogene Mindestpauschalierungen des Pflegegeldes geben, wie schon derzeit bei RollstuhlfahrerInnen und blinden Menschen. Es darf nicht zu sehr der Entscheidung des/der individuellen Arztes/Ärztin obliegen, weil das zu unterschiedlichen Einstufungen bei derselben Diagnose führen kann.

Geld-, Sach- und Dienstleistungen

Ein **effektives Pflegemodell für die Zukunft** darf nicht nur den – ohnehin immer weiter ausgehöhlten – Status quo finanzieren, sondern muss insgesamt eine Ausweitung der Leistungen für alle Pflegebedürftigen ermöglichen, sei es – je nach individuellem Bedarf – durch mehr Geldleistungen in den unteren Stufen, sei es durch ein bedarfsgerechtes Angebot an Sach- und Dienstleistungen als (teilweisen) Ersatz der Geldleistungen oder durch zusätzliche Sachleistungen. Der einfachste Weg ist selten der Beste. Ein reines Geldleistungssystem führt genauso in die falsche Richtung wie ein reines Sachleistungsmodell! Dennoch muss für jene Pflegebedürftigen, die Geldleistungen in Anspruch nehmen, gelten, dass diese auch regelmäßig angepasst werden.

Beschäftigte

Das Sozialministerium selbst gab vor einiger Zeit den Mehrbedarf bis 2020 mit 6.500 stationären Pflegekräften und 6.400 mobilen Vollzeit-Pflegekräften an. Das Angebot an stationärer Pflege soll dabei von 62.200 Pflegeplätzen im Jahr 2008 auf max. 77.500 Plätze 2020 erhöht werden.

Berufsschutz und Arbeitsrat

Es ist gewerkschaftliches Ziel, für alle Pflege- und Betreuungskräfte **Berufsschutz** zu erhalten. Hilfskräfte im Pflegebereich (z. B. PflegehelferInnen ohne qualifizierte Ausbildung) haben im Gegensatz zu Diplomkrankenschwestern oder DiplomkrankenpflegerInnen keinen Berufsschutz.

Die Belastung dieser Tätigkeiten ist enorm. Übliche Folgen sind Burn-out, Muskel-Skelett-Erkrankungen und Sehnenbeschwerden. Die Pflegeleistungen der Zukunft müssen so finanziert werden, dass die Einhaltung des Arbeitsrechts gewährleistet werden kann.

Dies würde unter anderem bedeuten:

- Sofortige Abschaffung der Selbständigkeit bei 24-Stunden-Betreuung (bzw. nur zertifizierte AnbieterInnen) und keine Selbständigkeit bei der persönlichen Assistenz.
- Die Anhebung der Löhne/Gehälter der Kollektivverträge im Sozial- und Gesundheitsbereich entsprechend dem Durchschnitt der Löhne und Gehälter der ArbeitnehmerInnen in Österreich (auch Bereitschaftsdienste müssen unter den KV fallen).
- Förderungen müssen so erfolgen, dass nicht Schwarzarbeit gefördert wird.

Anmerkungen

Angehörige

Unterstützende Maßnahmen für Angehörige

Die Pflege wird in Österreich zu **80 % von Angehörigen** und insbesondere von **Frauen und PensionistInnen** geleistet.
Diese freiwillige und unbezahlte Arbeit ist zwar sehr wertvoll und vielerorts unverzichtbar. Dennoch sollte sich ein effektiver Sozialstaat nicht darauf verlassen, dass der Hauptteil der Pflege und Betreuung ohnehin privat getragen wird.
Ein Sozialstaat muss **professionelle Dienstleistungen** anbieten und finanzieren und darf nicht dabei zusehen, wie viele Angehörige durch jahrelange Pflege- und Betreuungstätigkeit ausgepowert werden und/oder selber Probleme physischer und psychischer Art davontragen.

Pflegekarenz

Unbedingt erforderlich ist eine Förderung auch für Betreuung während der Zeit, wo Angehörige arbeiten müssen. Sinnvoll ist auch ein Ausbau der Kurzzeitpflege und des geförderten Urlaubes für Pflegende bzw. Betreuende, damit ein/eine betreuende/r Angehörige/r Urlaub machen kann und die pflegebedürftige Person versorgt wird.
Die Möglichkeit für die/den pflegende/n Angehörige/n auf Kur zu fahren, sollte ebenfalls gegeben werden. Dazu ist die Versorgung der zu Pflegenden sicherzustellen.
Während einer **Pflegekarenz** soll Anspruch auf Entgeltfortzahlung bestehen, entweder durch Arbeitsmarkt-Fördermittel oder eine Finanzierung durch ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen.
Hier sei auf das schwedische Modell hingewiesen, bei dem zur Pflege von Familienangehörigen vom/von der ArbeitgeberIn bis zu 60 (120 bei Kindern) Tage Lohn fortbezahlt wird.

Regress

„Bei Pflege-Angehörigen geht ein Gutteil des Erbes drauf, andere können mit der Erbschaft auf die Malediven fahren!“
(Caritas-Präsident Franz Küberl, 8.5.2011)

Kostenbeteiligung Angehörige

Für die Kosten der Pflege wird in den meisten Bundesländern auf das **Einkommen der Angehörigen** zurückgegriffen. Diese Praxis soll beendet werden. Ein Pflegefonds sollte hier die Kosten tragen.
Der **Regress** für (Ehe-)partnerInnen ist in allen Bundesländern Realität, hinzu kommt auf Grund der immer knapper werdenden Mittel für die Pflege eine Diskussion über die Wiedereinführung des Regresses für Kinder. Steiermark und Kärnten nehmen die Kinder (bzw. Eltern) bereits wieder in die Pflicht. In Kärnten muss sich beispielsweise ein/e Angehörige/r, der/die EUR 2.200,– im Monat verdient, mit EUR 174,– beteiligen.
Ein effektiver Pflegefonds soll dagegen eine ausreichende Finanzierungsbasis bilden, um Regressansprüche so weit wie möglich zu unterbinden. Da jede/r von uns entweder selbst von Pflege betroffen sein oder eine zu pflegende Person mitfinanzieren könnte, sollte es unser aller Anliegen sein, eine solide Pflegefinanzierung auf den Weg zu bringen, auch wenn dies zu steuerlichen Mehrbelastungen führt (Stichwort Erbschaftssteuer).

Anmerkungen

Finanzierung: Das Modell der Gewerkschaften GPA-djp und vida

„Sparen in der Pflege und Betreuung ist kein Zukunftskonzept!"
(Wolfgang Katzian, Vorsitzender der GPA-djp)

Am 29.06.2011 hatten die beiden Vorsitzenden der Gewerkschaften **vida** und **GPA-djp**, Rudolf Kaske und Wolfgang Katzian, ein gemeinsam ausgearbeitetes rein steuerfinanziertes Finanzierungskonzept präsentiert. Die Versorgung mit Pflegedienstleistungen soll bei Bedarf gewährt und aus öffentlichen Mitteln finanziert werden. Das Risiko der Betreuungs- und Pflegebedürftigkeit muss ein gesellschaftlich solidarisch getragenes Risiko sein. Das bedeutet ein klares **Nein zu Privatversicherungsmodellen**, in denen die Prämienhöhe von Alter oder Risiko abhängt. Die Gewerkschaften haben sich daher diesbezüglich für einen **„ausreichend dotierten steuerfinanzierten Betreuungs- und Pflegefonds"** ausgesprochen. Aus Gerechtigkeitsgründen bot sich hierbei eine Kombination aus Vermögens-, Erbschafts-, Einkommens- und Verbrauchssteuern an.

Betreuungs- und Pflegefonds

GPA-djp und vida gehen dabei von einem etwas höheren Kostenbedarf als die Schätzungen des WIFO aus, weil nicht nur die Sach- und Dienstleistungen für die Pflegebedürftigen finanziert bzw. – wo nötig – auch ausgeweitet, sondern auch die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung der Pflegekräfte merklich verbessert werden müssen. Abgesehen davon geht die WIFO-Berechnung von Daten aus dem Jahr 2006 aus.

Konkret wurde folgende **Finanzierungsaufteilung** vorgeschlagen: 1 Mrd. aus einer Vermögensteuer 450 Mio. aus einer Erbschaftssteuer 150 Mio. aus einer Erbersatzsteuer (Stiftungen) 250 Mio. von Lenkungssteuern (besondere Verbrauchssteuern) 200 Mio. aus einem Einkommensteuerzuschlag für hohe und besonders hohe Einkommen (+1,5 % ab EUR 60.000,–, +5 % ab EUR 150.000,–)
= 2,05 Mrd. EURO

Vermögens- und Erbschaftssteuer

Vermögens- und Erbschaftssteuer statt Vermögensverwertung

„Leistung muss gefordert und gefördert werden! Aber gerade bei Erbschaften ist der Anteil der Leistung relativ überschaubar."
(Bundespräsident Heinz Fischer, 3.7.2011)

Bei einer Finanzierung durch Vermögens- und Erbschaftssteuer soll der Regress von Angehörigen abgeschafft werden, weil die Angehörigen Steuern auf ihr Erbe zahlen und Vermögende Steuern auf ihr Vermögen. Somit besteht kein Grund mehr, bei Pflegebedürftigkeit das ganze Vermögen bzw. ganze Erbe zu verwerten, denn das Vermögen würde ohnehin besteuert. Zum einen zahlen sehr Vermögende die Vermögensteuer und ErbInnen die Erbschaftssteuer. Das erhöht sogar die Gerechtigkeit beim Erben, weil nicht nur jene Menschen erben, die das Glück haben, keine langjährig pflegebedürftigen Angehörigen zu haben, denen ihr gesamtes Vermögen (die Erbmasse) für ihren Pflegeheimplatz abgenommen wurde.

Die **Wiedereinführung der Vermögenssteuer** nach dem ÖGB-Modell[2] bringt rund EUR 3 Mrd. Der überwiegende Teil dieser Steuer soll als erstes für die Budgetkonsolidierung (vor allem zur Erhaltung des österr. Sozialstaates) und in weiterer Folge für die Entlastung des Faktors Arbeit ver-

[2] Bei einem Freibetrag von 700.000,– EURO betragen die Steuersätze bis zu 2 Mrd. EURO 0,5 %, bis zu 3 Mrd. EURO 1 % und über 3 Mrd. Euro 1,5 %. Erfasst wird land- und forstwirtschaftliches Vermögen, Grundvermögen, Immobilien, Unternehmensbeteiligungen, Wertpapiere, Derivate, Spareinlagen.

wendet werden. Ein Drittel der Einnahmen, also 1 Mrd. Euro, sollen für die Pflege fixiert werden.
Bei der **Erbschaftssteuer** einigten sich GPA-djp und vida auf das **AK-Modell**. Bei einer Steuerfreigrenze von EUR 150.000,– (ferne Verwandte) bzw. EUR 300.000,– (nahe Verwandte) können mit Steuersätzen von 2 % bis 20 % bis zu EUR 450 Mio. lukriert werden. Voraussetzung ist dabei allerdings die Erfassung von Betriebsvermögen, Grundvermögen und jeder Form von Finanzvermögen vom Sparbuch bis zur Aktie. Nachdem auch bei der alten, 2007 vom Verfassungsgerichtshof aufgehobenen Erbschaftssteuer, 1 % der ErbInnen für 50 % des Steueraufkommens sorgten, ist diese Steuer alles andere als eine Belastung des sogenannten Mittelstandes, wie uns einige PolemikerInnen immer wieder weismachen wollen. Im Gegenteil: es ist eine Steuer für Privilegierte auf leistungsfreies Einkommen.

Anmerkungen

Erbersatzsteuer

Die Erbersatzsteuer stellt eine Art **fiktive Erbschaftssteuer** dar. Da das Vermögen durch die Einbringung in eine Stiftung dem Familienvermögen entzogen wird, unterliegt es bei nachfolgenden Erbfällen nicht mehr der Erbschaftssteuer. Die Erbersatzsteuer simuliert eine Vermögensübertragung durch Erbfolge im regelmäßigen Turnus von 30 Jahren, versteuert also jedes Jahr ein Dreißigstel des fiktiven Erbes.
Bemessungsgrundlage ist das gesamte Stiftungsvermögen, Steuerschuldner ist die Stiftung. Einkommen an die EUR 150 Mio. jährlich wären durch eine solche Steuer zu erwarten.

Fiktive Erbschaftssteuer

Verbrauchssteuern: Tabak und Alkohol

Der größte Teil der Finanzierung soll aus Vermögensteuern getragen werden. Im Sinne einer solidarischen Finanzierung macht es aber durchaus Sinn, auch Lenkungssteuern auf **gesundheitsschädliche Produkte** wie Tabak oder Alkohol zweckzubinden. Tabak- und Alkoholsteuern spülen jährlich bereits jetzt an die 1,9 Mrd. EURO ins Budget (2011). Nachdem die Steuereinnahmen in diesem Bereich der Verbrauchssteuern von 2006 bis 2011 bereits um EUR 170 Mio. gestiegen sind, sind auch in den nächsten Jahren Mehreinnahmen zu erwarten. Diese Mehreinnahmen (maximal EUR 250 Mio.) sollte man für die Pflege reservieren.

Verbrauchssteuern

Einkommensteuer

Bei einem **Zuschlag zur Einkommensteuer** von 1,5 Prozentpunkten für Einkommen ab EUR 60.000,– (Steuerbemessungsgrundlage) bzw. 5 % ab EUR 150.000,– würden jährlich immerhin noch einmal etwa EUR 200 Mio. mehr ins Budget fließen.
Bei Einführung einer Vermögensteuer nach dem ÖGB-Modell könnten übrigens ohne weiteres bis zu 1 Mrd. EURO zweckgewidmet für die **Senkung des Eingangssteuersatzes** verwendet werden, davon würden auch die Besserverdienenden profitieren, vor allem aber die Mittelschicht, wenn sie beispielsweise für einen Teil ihres Einkommens nicht mehr 36,5 % Steuer zahlen müssten, sondern zum Beispiel nur mehr 33,5 %.
Durch Maßnahmen dieser Art ließen sich zwei Fliegen mit einer Klappe schlagen: einerseits würde die Steuergerechtigkeit erhöht und andererseits ein finanzierbares Pflegemodell geschaffen, das uns allen nutzt.

Einkommensteuer

Anmerkungen

7. Welche Verbesserungen fordert die Gewerkschaft für Angehörige?

8. Wie steht die Gewerkschaft zu einer Pflegeversicherung?

SKRIPTEN ÜBERSICHT

VÖGB

SOZIALRECHT

SR-1 Grundbegriffe des Sozialrechts

SR-2 Geschichte der sozialen Sicherung

SR-3 Sozialversicherung – Beitragsrecht

SR-4 Pensionsversicherung I: Allgemeiner Teil

SR-5 Pensionsversicherung II: Leistungsrecht

SR-6 Pensionsversicherung III: Pensionshöhe

SR-7 Krankenversicherung I: Allgemeiner Teil

SR-8 Krankenversicherung II: Leistungsrecht

SR-9 Unfallversicherung

SR-10 Arbeitslosenversicherung I: Allgemeiner Teil

SR-11 Arbeitslosenversicherung II: Leistungsrecht

SR-12 Insolvenz-Entgeltsicherung

SR-13 Finanzierung des Sozialstaates

SR-14 Pflegesicherung

SR-15 Mindestsicherung

Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.

ARBEITSRECHT

AR-1 Kollektive Rechtsgestaltung

AR-2A Betriebliche Interessenvertretung

AR-2B Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates

AR-2C Rechtstellung des Betriebsrates

AR-3 Arbeitsvertrag

AR-4 Arbeitszeit

AR-5 Urlaubsrecht und Pflegefreistellung

AR-6 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

AR-7 Gleichbehandlung im Arbeitsrecht

AR-8A ArbeitnehmerInnenschutz I: Überbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz

AR-8B ArbeitnehmerInnenschutz II: Innerbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz

AR-9 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

AR-10 Arbeitskräfteüberlassung

AR-11 Betriebsvereinbarung

AR-12 Lohn(Gehalts)exekution

AR-13 Berufsausbildung

AR-14 Wichtiges aus dem Angestelltenrecht

AR-15 Betriebspensionsrecht I

AR-16 Betriebspensionsrecht II

AR-17 Betriebspensionsrecht III

AR-18 Abfertigung neu

AR-19 Betriebsrat – Personalvertretung Rechte und Pflichten

AR-20 Arbeitsrecht in den Erweiterungsländern

AR-21 Atypische Beschäftigung

AR-22 Die Behindertenvertrauenspersonen

GEWERKSCHAFTSKUNDE

GK-1 Was sind Gewerkschaften? Struktur und Aufbau der österreichischen Gewerkschaftsbewegung

GK-2 Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von den Anfängen bis 1945

GK-3 Die Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung in der Zweiten Republik

GK-4 Statuten und Geschäftsordnung

GK-5 Vom 1. bis zum 17. Bundeskongress

GK-7 Die Kammern für Arbeiter und Angestellte

Anmeldungen zum Fernlehrgang des ÖGB:

ÖGB-Referat für Bildung, Freizeit, Kultur

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1 • Telefonische Auskunft 01 / 534 44 / 39255 Dw.

VÖGB-/AK-Fernlehrgang

Der Fernlehrgang ist für alle, die nicht an gewerkschaftlichen Seminaren teilnehmen können, gedacht. Durch den Fernlehrgang bietet der ÖGB die Möglichkeit, sich gewerkschaftliches Grundwissen im Selbststudium anzueignen. Teilnehmen können gewerkschaftliche FunktionärInnen der Arbeitnehmervertretung und interessierte Gewerkschaftsmitglieder. Die Skripten können auch als Schulungsmaterial für Seminare und Vorträge verwendet werden.

● **Wie nehme ich teil?**

Es sind keine besonderen Vorkenntnisse nötig, einfach anrufen oder E-Mail senden.
Die Abwicklung erfolgt per Post oder E-Mail, Anpassung an individuelles Lerntempo – ständige Betreuung durch das ÖGB-Referat für Bildung, Freizeit und Kultur. Die Teilnahme ist für Gewerkschaftsmitglieder kostenlos. Nach Absolvierung einer Skriptenreihe erhält der Kollege/die Kollegin eine Teilnahmebestätigung.

● **Was sind Themen und Grundlagen?**

Über 100 von SpezialistInnen gestaltete Skripten, fachlich fundiert, leicht verständlich, zu folgenden Themenbereichen: • Gewerkschaftskunde • Politik und Zeitgeschehen • Sozialrecht • Arbeitsrecht • Wirtschaft–Recht–Mitbestimmung • Internationale Gewerkschaftsbewegung • Wirtschaft • Praktische Gewerkschaftsarbeit • Humanisierung–Technologie–Umwelt • Soziale Kompetenz

Zudem übermitteln wir gerne einen Folder mit dem jeweils aktuellen Bestand an Skripten und stehen für weitere Informationen zur Verfügung.

Auf der ÖGB-Homepage findet sich ebenfalls eine Übersicht der Skripten:
www.voegb.at/skripten

● **Informationen und Bestellung**
der VÖGB-/AK-Skripten
bildung@oegb.at

VÖGB

Beantwortung der Fragen

Anmerkungen

F 1: Steiermark, Kärnten.

F 2: Man muss mindestens 60 Stunden Pflege- und Betreuungsbedarf pro Monat haben und dieser muss mehr als sechs Monate andauern.

F 3: maximal vier Wochen

F 4: EUR 138,30 pro Monat

F 5: Zeitdruck, zu wenig Personal, Bürokratie

F 6: im Hausbetreuungsgesetz

F 7: Ausbau des geförderten Urlaubs, Entgeltfortzahlung bei Pflegekarenz, kein Angehörigenregress

F 8: Steuerfinanzierung statt Versicherung; Privatversicherungen werden generell abgelehnt.

Auswahl wichtiger Adressen

Ansprechpartner im ÖGB

ÖGB Chancen Nutzen Büro –
eine Sozialpartnerinitiative
Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien
Tel. 01/534 44 – DW 395 90
E-Mail: herbert.pichler@oegb.at

24-Stunden-Pflege und Betreuung

Bundesministerium für Arbeit, Soziales
und Konsumentenschutz
Stubenring 1
1010 Wien
Sozialtelefon und Bürgerservice:
Tel. 0800 20 16 11
FAX 01 71 100-14 266
sozialtelefon@bmask.gv.at
Pflegetelefon: Tel. 0800 20 16 22
E-Mail: Pflegetelefon@bmask.gv.at

Pflegegeld

Pensionsversicherungsanstalt
Friedrich-Hillegeist-Straße 1
1021 Wien
Tel. 05 03 03
FAX 05 03 03 288 50
E-Mail: pva@pensionsversicherung.at

Für aktive und im Ruhestand
befindliche BeamtInnen
Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter
Josefstädter Straße 80
1080 Wien
Tel. 05 04 05
FAX 05 04 05 22 900
E-Mail: postoffice@bva.at

Angehörige

Interessengemeinschaft pflegender Angehöriger
Wiedner Hauptstraße 32
1040 Wien
Tel.: 01/ 58 900 DW 328
Email: office@ig-pflege.at

Mobile Pflege/Förderungen

Wien
Fonds Soziales Wien
Beratungszentrum Pflege und Betreuung
Guglgasse 7-9
1030 Wien
Tel.: 01 24 5 24
E-Mail: sozialinfo@fsw.at

Niederösterreich
Amt der NÖ Landesregierung
Abteilung Soziales
Landhausplatz 1
3109 St.Pölten
Tel.: 0 27 42/ 9005-16 341
Fax: 0 27 42/ 9005-16 220
E-Mail: post.gs5@noel.gv.at

Burgenland
Amt der Burgenländischen Landesregierung
Abteilung 6 – Soziales, Gesundheit, Familie, Sport
Europaplatz 1
7000 Eisenstadt
Tel.: 057-600/22 85
Fax: 057-600/ 20 40
E-Mail: post.abteilung6@bgld.gv.at

Oberösterreich
Amt der Oberösterreichischen Landesregierung,
Abteilung Soziales
Bahnhofplatz 1
4021 Linz
Tel.: 0732/ 77 20-152 21
Fax: 0732/ 77 20-21 56 19
E-Mail: so.post@ooe.gv.at

Salzburg
Amt der Salzburger Landesregierung
Abteilung 3: Soziales
Fanny-von-Lehnert-Straße 1
5020 Salzburg
Tel.: 0662/ 80 42-35 44
Fax: 0662/ 80 42-38 83
E-Mail: soziales@salzburg.gv.at

Steiermark
Amt der Steiermärkischen Landesregierung
Fachabteilung 11A: Soziales, Arbeit und Beihilfen
Hofgasse 12
8010 Graz
Tel.: 0316/ 877-27 44
Fax: 0316/ 877-30 53
E-Mail: fa11a@stmk.gv.at

Kärnten
Amt der Kärntner Landesregierung
Abteilung 4: Kompetenzzentrum Soziales
Mießtaler Straße 1
9021 Klagenfurt
Tel.: 050 536-14 502
Fax: 050 536-14 500
E-Mail: Abt4.Post@ktn.gv.at

Tirol
Amt der Tiroler Landesregierung
Abteilung Soziales
Eduard-Wallnöfer-Platz 3
6020 Innsbruck
Tel.: 0512/ 508 25 92
Fax: 0512/ 508 25 95
E-Mail: soziales@tirol.gv.at

Vorarlberg
Amt der Vorarlberger Landesregierung
Abteilung IVa – Gesellschaft, Soziales, Integration
Landhaus
6901 Bregenz
Tel.: 0 55 74/ 511-24 105
Fax: 0 55 74/ 511-924 195
E-Mail: gesellschaft-soziales@vorarlberg.at

Persönliche Assistenz

Wien und Burgenland
WAG – Assistenzgenossenschaft Wien
Modecenterstraße 14/A/EG
1030 Wien
Eingang: Döblerhofstraße 9
Tel.: 01 798 53 55
Fax: 01 798 53 55/21
E-Mail: office@wag.or.at
E-Mail Burgenland: r.schachinger@wag.or.at

Niederösterreich
WAG – Assistenzgenossenschaft Niederösterreich
Josefstraße 5/5
3100 St. Pölten
Tel.: 02742/ 730 76-46
Fax: 02742/ 730 76-25
E-Mail: office_noe@wag.or.at

Oberösterreich
Für die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz:

Miteinander GmbH
Rechte Donaustraße 7
4020 Linz
Tel.: 0732/ 78 2000
Fax: 0732/ 78 2000-33
E-Mail: office@miteinander.com

Für die Persönliche Assistenz im Privatbereich:

Volkshilfe LebensART GmbH
Glimpfingerstraße 48
4020 Linz
Tel.: 0732/ 34 05-131
E-Mail: pa@volkshilfe-ooe.at

Persönliche Assistenz GmbH
Blumauerstraße 29/7
4020 Linz
Tel.: 0732/ 711 621
Fax: 0732/ 711 621-20
E-Mail: buero@persoenliche-assistenz.at

Salzburg
Volkshilfe Salzburg
Innsbrucker Bundesstraße 37
5020 Salzburg
Fachbereichsleitung „Persönliche Assistenzleistungen“
Tel.: 0662/ 42 39 39-16
Fax: 0662/ 42 39 39-40
E-Mail: karin.wimmer@volkshilfe-salzburg.at

Steiermark
isi – Initiative Soziale Integration
Keplerstraße 95/ 3. OG
8020 Graz
Ansprechperson für Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz
Anita Steffan
Tel.: 0316/ 76 02 40-14
E-Mail: a.steffan@isi-graz.at

Kärnten
Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz:
Beratungs-, Mobilitäts- und Kompetenzzentrum
c/o Universität Klagenfurt, Arbeitsbereich Integrationspädagogik
Universitätsstraße 65-67
9020 Klagenfurt
Tel.: Mara Schellander 0699/ 11 07 1901
Fax: 0463/ 2700-12 97
E-Mail: bmkz@uni-klu.ac.at

Tirol
Selbstbestimmt Leben Innsbruck
Anton-Eder-Str. 15
6020 Innsbruck
Tel.: 0512/ 57 89 89
Fax: 0512/ 57 89 89-15
E-Mail: office@selbstbestimmt-leben.at

Vorarlberg
Für die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz
MOHI Mobiler Hilfsdienst Dornbirn
Kreuzgasse 6
6850 Dornbirn
Tel.: 0664/ 914 19 24
E-Mail: paa@mohi-dornbirn.at

Für die Persönliche Assistenz im Privatbereich:
Reiz – Selbstbestimmt Leben Vorarlberg
Eisengasse 6
6850 Dornbirn
Tel.: 05572/ 900 01
Fax: 05572/ 900 02
E-Mail: info@reiz.at
Kontaktperson Sabrina Nitz
Tel.: 0664/ 88 44 5114

Name und Adresse:

Anmerkungen

Fragen zu Sozialrecht 17

Wir ersuchen, die folgenden Fragen zu beantworten:*

1. Welche Auswirkungen hat die Unterfinanzierung des österreichischen Pflege- und Betreuungssystems auf:

   Pflegebedürftige

   Angehörige

   das Pflegepersonal

2. Skizzieren Sie die Aufgaben und die Arbeit des ÖGB Chancen Nutzen Büros!

Anmerkungen

3. Wie würde Ihrer Meinung nach das ideale Pflegemodell der Zukunft aussehen?

* FernlehrgangsteilnehmerInnen bitten wir, nach Abschluss der Fragenbeantwortung die Seite(n) mit den Fragen abzutrennen und an folgende Adresse zu senden:
Fernlehrgang des Österreichischen Gewerkschaftsbundes
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.