

TOP 3.6.1

Arbeitsmarktdaten August 2018

TOP 3.6.2

**Jugendliche ohne betriebliche Ausbildungsplätze
August 2018**

TOP 3.6.3

SV-Reform

TOP 3.6.4

Jobgipfel

TOP 3.6.5

Vereinbarung mit dem KOBV

TOP 3.6.6

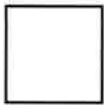
**Bericht über die BAK-Studie 2017/2018
„Arbeitswissenschaftliche Analyse und Bewertung
pflegerischer Humandienstleistungstätigkeiten in der
stationären Langzeitpflege als Basis für eine
leistungsgerechte Personalbemessung**

TOP 3.6.7

Veranstaltungen

TOP 3.6.8

Aktueller Bericht



Arbeitslose nach Bundesländern
Datum: 08/2018 Region: Österreich
Bestand arbeitsloser Personen zum Stichtag

	Frauen			Männer			Gesamt		
	Bestand	Veränderung zum VJ absolut	Veränderung zum VJ in %	Bestand	Veränderung zum VJ absolut	Veränderung zum VJ in %	Bestand	Veränderung zum VJ absolut	Veränderung zum VJ in %
Bgld	4.120	-295	-6,7%	3.661	-474	-11,5%	7.781	-769	-9,0%
Ktn	9.054	-715	-7,3%	8.533	-945	-10,0%	17.587	-1.660	-8,6%
NÖ	24.187	-1.819	-7,0%	24.510	-3.704	-13,1%	48.697	-5.523	-10,2%
OÖ	17.384	-1.464	-7,8%	16.055	-2.820	-14,9%	33.439	-4.284	-11,4%
Sbg	5.673	-118	-2,0%	5.733	-386	-6,3%	11.406	-504	-4,2%
Stmk	15.568	-1.837	-10,6%	15.591	-2.823	-15,3%	31.159	-4.660	-13,0%
Tirol	6.647	-1.213	-15,4%	5.904	-1.087	-15,5%	12.551	-2.300	-15,5%
Vbg	4.680	-28	-0,6%	4.522	-302	-6,3%	9.202	-330	-3,5%
Wien	51.844	-904	-1,7%	64.520	-2.372	-3,5%	116.364	-3.276	-2,7%
Österreich	139.157	-8.393	-5,7%	149.029	-14.913	-9,1%	288.186	-23.306	-7,5%

Personen in Schulung nach Bundesländern

Datum: 08/2018 Region: Österreich

Bestand in Schulung befindlicher Personen zum Stichtag

	Frauen			Männer			Gesamt		
	Bestand	Veränderung zum VJ absolut	Veränderung zum VJ in %	Bestand	Veränderung zum VJ absolut	Veränderung zum VJ in %	Bestand	Veränderung zum VJ absolut	Veränderung zum VJ in %
Bgld	756	-1	-0,1%	745	3	0,4%	1.501	2	0,1%
Ktn	1.184	-76	-6,0%	1.164	-231	-16,6%	2.348	-307	-11,6%
NÖ	4.449	69	1,6%	4.082	-132	-3,1%	8.531	-63	-0,7%
OÖ	4.256	-94	-2,2%	3.860	-598	-13,4%	8.116	-692	-7,9%
Sbg	996	-13	-1,3%	1.025	-11	-1,1%	2.021	-24	-1,2%
Stmk	3.813	-26	-0,7%	3.409	-356	-9,5%	7.222	-382	-5,0%
Tirol	709	-209	-22,8%	907	-126	-12,2%	1.616	-335	-17,2%
Vbg	826	38	4,8%	974	32	3,4%	1.800	70	4,0%
Wien	10.324	-1.442	-12,3%	12.986	-3.662	-22,0%	23.310	-5.104	-18,0%
Österreich	27.313	-1.754	-6,0%	29.152	-5.081	-14,8%	56.465	-6.835	-10,8%

Jugendliche ohne betriebliche Ausbildungsplätze Vergleich August 2017 mit August 2018

Bundesländer	verl. Lehrzeit, TQL	§ 30 BAG	§ 30b BAG	ÜBA insge- samt (IBA u BAG)	Jugendliche in anderen Schulungen (15 – unter 19 jährige)	Lehrstellen- suchende für sofort	Lehrstellen- suchende für sofort insgesamt	Offene Lehrstellen für sofort
Burgenland 31.8.2017	79	0	304	383	102	232	334	89
Burgenland 31.8.2018	79	0	329	408	108	258	366	101
Veränderung	0	0	25	25	6	26	32	12
Veränderung %	0,0%		8,2%	6,5%	5,9%	11,2%	9,6%	13,5%
Kärnten 31.8.2017	0	0	356	356	339	640	979	416
Kärnten 31.8.2018	0	0	340	340	280	569	849	466
Veränderung	0	0	-16	-16	-59	-71	-130	50
Veränderung %	0,0%		-4,5%	-4,5%	-17,4%	-11,1%	-13,3%	12,0%
Niederösterreich 31.8.2017	212	0	986	1.198	793	1.473	2.266	647
Niederösterreich 31.8.2018	253	0	986	1.239	851	1.462	2.313	794
Veränderung	41	0	0	41	58	-11	47	147
Veränderung %	19,3%	0,0%	0,0%	3,4%	7,3%	-0,7%	2,1%	22,7%
Oberösterreich 31.8.2017	547	0	535	1.082	762	1.000	1.762	1.113
Oberösterreich 31.8.2018	632	0	482	1.114	837	888	1.725	1.614
Veränderung	85	0	-53	32	75	-112	-37	501
Veränderung %	15,5%	0,0%	-9,9%	3,0%	9,8%	-11,2%	-2,1%	45,0%
Salzburg 31.8.2017	44	0	39	83	248	463	711	864
Salzburg 31.8.2018	58	0	56	114	302	431	733	1.019
Veränderung	14	0	17	31	54	-32	22	155
Veränderung %	100,0%	0,0%	43,6%	37,3%	21,8%	-6,9%	3,1%	17,9%
Steiermark 31.8.2017	193	0	666	859	878	1.037	1.915	739
Steiermark 31.8.2018	332	0	673	1.005	651	951	1.602	858
Veränderung	139	0	7	146	-227	-86	-313	119
Veränderung %	72,0%	0,0%	1,1%	17,0%	-25,9%	-8,3%	-16,3%	16,1%
Tirol 31.8.2017	74	0	66	140	204	427	631	1.173
Tirol 31.8.2018	73	0	59	132	197	359	556	981
Veränderung	-1	0	-7	-8	-7	-68	-75	-192
Veränderung %	-1,4%	0,0%	-10,6%	-5,7%	-3,4%	-15,9%	-11,9%	-16,4%
Vorarlberg 31.8.2017	0	0	203	203	225	322	547	191
Vorarlberg 31.8.2018	0	0	221	221	213	252	465	272
Veränderung	0	0	18	18	-12	-70	-82	81
Veränderung %	0,0%	0,0%	8,9%	8,9%	-5,3%	-21,7%	-15,0%	42,4%
Wien 31.8.2017	1.053	0	2.314	3.367	2.405	2.783	5.188	459
Wien 31.8.2018	1.126	0	2.274	3.400	1.974	3.220	5.194	548
Veränderung	73	0	-40	33	-431	437	6	89
Veränderung %	6,9%	0,0%	-1,7%	1,0%	-17,9%	15,7%	0,1%	19,4%
Österreich 31.8.2017	2.202	0	5.469	7.671	5.956	8.377	14.333	5.691
Österreich 31.8.2018	2.553	0	5.420	7.973	5.413	8.390	13.803	6.653
Veränderung	351	0	-49	302	-543	13	-530	962
Veränderung %	15,9%	0,0%	-0,9%	3,9%	-9,1%	0,2%	-3,7%	16,9%

TOP 3.6.3 Machtübernahme der Arbeitgeber in der Sozialversicherung und Schaffung einer vollzentralisierten Einheitskasse

Zeitplan der Umsetzung

Die Bundesregierung hat am 17.09.2018 das Sozialversicherungs-Organisations-Gesetz (SV-OG) und das Gesetz über die Zusammenführung der Prüforganisation der Finanzverwaltung und der SV (ZPFSG) in Begutachtung geschickt. Ende der Begutachtungsfrist ist der 19.10.2018. Am 24.10.2018 soll es eine Regierungsvorlage geben. Die Beschlussfassung im Nationalrat ist am 29.11.2018 geplant und beide Gesetze sollen mit 01.01.2019 in Kraft treten.

Vom 01.04.2019 bis 31.12.2019 sollen Überleitungsausschüsse die geplanten Fusionierungen vollziehen. Mit 01.01.2020 soll der Reformprozess abgeschlossen sein.

Der Reformentwurf entspricht den langjährigen Wünschen der Wirtschaftskammer und Industriellenvereinigung. Eine Einbindung der Sozialpartner war im Ergebnis nicht gegeben. Es haben zwar einige Gesprächsrunden stattgefunden, in denen jedoch lediglich stückweise die Gesetzestexte übergeben wurden und Anregungen entgegengenommen wurden. Es gab jedoch bis dato keinerlei ernsthafte Verhandlungen über den Inhalt der Reform.

Die Strukturreform im Überblick

Der Inhalt des SV-OG ist im Wesentlichen eine Reduktion der Zahl der SV-Träger von 21 auf fünf, wobei es sich schon hierbei um eine Mogelpackung handelt, weil die Betriebskrankenkassen und die Versicherungsanstalt der Notare als Wohlfahrtseinrichtungen erhalten bleiben sollen. Tatsächlich fusioniert werden die neun Gebietskrankenkassen (GKK) zu einer Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK), die Versicherungsanstalt der Beamten mit jener für Eisenbahnen und Bergbau (BVAEB) und die Versicherungsanstalt der Bauern und der Selbstständigen zu einer gemeinsamen Selbstständigen Sozialversicherungsanstalt (SVS). Auch der Hauptverband der SV-Träger wird umgestaltet und wesentlich geschwächt. Hier ist es offenbar das Ziel, zentrale trägerübergreifende Kompetenzen des Hauptverbands, wie die Führung der Statistik, die Forschung im Bereich der SV und die Dokumentation des gesamten SV-Rechtes auf DienstgeberInnen-dominierte Einzelträger zu übertragen.

Die Machtübernahme der DienstgeberInnen

Die Machtübernahme der DienstgeberInnen im gesamten Bereich der SV – mit Ausnahme der Beamtenversicherung – findet durch die Einführung der sogenannten „Parität“ in der Gremienbesetzung statt. Künftig sollen in die Spitzengremien (Verwaltungsrat) der fusionierten Sozialversicherungsträger der Unselbstständigen, nämlich der ÖGK, der PVA und der AUVA, jeweils sechs DienstnehmerInnen- und DienstgeberInnen-Vertreter entsendet werden. In der ÖGK und in der PVA ist ein halbjährlich rotierender Vorsitz vorgesehen, ein Dirimierungsrecht des Vorsitzenden gilt jedoch nicht. Das heißt zum einen, dass die DienstgeberInnen Kurie jeden Beschluss verhindern kann, weil bei Stimmengleichheit ein Antrag als abgelehnt gilt. Zum anderen ist in allen genannten Trägern eine Mehrheit der Regierungsfraktionen gegeben.

Schaffung einer vollzentralisierten Einheitskasse

Mit der ÖGK wird eine vollzentralisierte Einheitskasse für 7 Mio Versicherte geschaffen. Die geplanten Landesstellen erhalten zwar einige Kompetenzen (Entgegennahme von Leistungsanträgen, Honorarverhandlungen mit der Landesärztekammer, etc) haben aber keinerlei Budgethoheit und sind der ÖGK gegenüber in allen Belangen weisungsgebunden. Des Weiteren kann die ÖGK Beschlüsse der Landesstellen jederzeit aufheben. Die Beitragseinnahmen sollen zwar im jeweiligen Land verbleiben, nachdem diese jedoch nur 85 % der Gesamteinnahmen ausmachen, liegt die Entscheidungskompetenz für über Standardleistungen hinausgehende Sonderprojekte bei der ÖGK.

Ausbremsen der Gesundheitsreform 2013

Hinter dieser Strukturreform und der Machtübernahme der Arbeitgeber steht jedoch vor allem ein Angriff auf das Gesundheitssystem. Denn das wesentliche Ziel einer Leistungsharmonisierung wird nicht erreicht, im Gegenteil: Die Leistungsunterschiede zur Beamten- und Selbstständigenversicherung werden verfestigt und im Ergebnis ein Drei-Klassensystem geschaffen. Die Reform ist auch kein Beitrag, der der Zersplitterung des österreichischen Gesundheitssystems entgegenwirkt. Im Gegenteil, die Gesundheitsreform 2013, die eine strukturierte Gesundheitsplanung unter Einbeziehung der Länder, des Bundes und der Sozialversicherung vorsieht, wird gestoppt. An die Stelle der Gesundheitsreform 2013 tritt eine überstürzte Fusionierung, die in den nächsten Jahren insbesondere dazu führen wird, dass die SV mit sich selbst beschäftigt ist und nicht für PatientInnen und Versicherte da sein kann.

Angriff auf das Gesundheitssystem an und für sich

Zudem werden dem Gesundheitssystem enorme Geldmittel entzogen. Insgesamt werden dem Gesundheitssystem bis inklusive 2023 ca € 1,1 Mrd entzogen (der Pauschalbetrag nach § 319a und GSBG wird eingefroren). Die Privatkrankenhäuser erhalten mehr Geld, der UV-Beitrag wird um 0,1 % gesenkt, etc. Ab dem Jahr 2023 betragen die jährlichen Ausfälle in den genannten Bereichen € 450 Mio. Gleichzeitig ist zu berücksichtigen, dass vor allem die übereilte Fusion zu enormen Kosten führen wird. Allein die Fusionierung von PV-Ang und PV-Arb hat laut Rechnungshof € 213,5 Mio gekostet und zudem im Vergleich zu einer Nicht-Fusion zu höheren Verwaltungskosten geführt. Legt man diese Erfahrungswerte auf die Fusion der neun GKK um, ist vorsichtig geschätzt mit Kosten von € 500 Mio zu rechnen, die den Versicherten nicht zur Verfügung stehen. Weiters hat eine Analyse des Hauptverbandes ergeben, dass ein bundesweiter Gesamtvertrag mit den Ärzten um ca € 500 Mio teurer sein wird, als die bestehenden neun Gesamtverträge der Länder. Insgesamt enthält der Gesetzesentwurf eine Milliardenbelastung für das Gesundheitssystem.

Die geplante Personalreduktion um 30 % bzw 6.000 Angestellte kann nur zu einer Verschlechterung des „Services für die Versicherten“ führen. Schon derzeit liegt Österreich mit der Verwaltungskennzahl Bedienstete pro 1.000 Versicherte im internationalen Vergleich an erster Stelle. So betreut ein Angestellter der SV 1.064 Versicherte. Wenn das Personal um 30 % reduziert wird, ist ein Angestellter für rund 1.500 Versicherte zuständig. Die internationalen Vergleichszahlen haben ganz andere Verhältnisse, in Deutschland betreut ein Angestellter lediglich rund 600 Versicherte, in der Schweiz überhaupt nur 400.

Übertragung der SV-Prüfung an die Finanz

Künftig wird die gemeinsame Prüfung der lohnabhängigen Abgaben (GPLA) unter der alleinigen Verantwortung des Finanzministeriums durchgeführt werden. Zu diesem Zweck sollen die SV-Prüfer der GKKs per Gesetz unter die Fach- und Diensthoheit des Finanzministeriums gestellt werden. Die Dienstverhältnisse zu den GKKs sollen aufrecht bleiben. Die Sinnhaftigkeit der Übertragung an die Finanz darf mehr als bezweifelt werden. Hat doch der Rechnungshof in mehreren Prüfungen nachgewiesen, dass die Prüfer der GKKs gerade wegen der Organisationsstruktur in den GKKs (breites funktionierendes Backoffice, gute Ausbildung, klare Hierarchien, etc) die SV-Agenden (Beitragsgrundlagenprüfung, Aufdeckung von Scheinselbstständigkeit, Anmeldeverstöße, etc) drei Mal so effizient prüfen. So ist der Mehrertrag pro Fall eines SV-Prüfers rund € 13.500 und der eines Finanzprüfers € 3.800.

Verfassungsrechtliche Bedenken

Der Gesetzesentwurf verstößt in zahlreichen Punkten gegen die Prinzipien der Selbstverwaltung, die der Verfassungsgerichtshof entwickelt hat und die zum überwiegenden Teil auch im Jahr 2008 in das Bundesverfassungsgesetz (B-VG) übernommen wurden. Der wichtigste Punkt ist vor allem die paritätische Entsendung von DienstnehmerInnen- und DienstgeberInnen-Vertretern in die Spitzengremien der ÖGK, der PVA und der AUVA. Hier legt die Verfassung fest, dass die VertreterInnen in den Spitzengremien der Selbstverwaltung demokratisch aus der Mitte der Mitglieder (der Versicherten) zu wählen sind, wobei eine indirekte Bestellung zulässig ist. In den genannten Trägern sind die DienstgeberInnen jedoch nicht versichert. Eine Einbeziehung aufgrund der Beitragszahlung ist zwar möglich, eine solche kann jedoch nicht dazu führen, dass das Selbstbestimmungsrecht der DienstnehmerInnen in ihrer Selbstverwaltung verloren geht. Auch die Übertragung der SV-Prüfung stellt einen Eingriff in die Finanzautonomie der Selbstverwaltung dar. Wie wichtig eine funktionierende Prüfung in der SV ist, zeigt eine parlamentarische Anfrage: Allein im Jahr 2013 wurden von den GKKs 250.000 Verstöße gegen das Anspruchslohnprinzip festgestellt. Jede Nichtfeststellung einer falschen Beitragsgrundlage führt unmittelbar zu einer individuellen Leistungsver schlechterung im Bereich des Kranken- und Arbeitslosengeldes und der Pensionsleistung, etc.

Fazit

Die Reform führt zu keiner Leistungsharmonisierung, sondern verfestigt die Leistungsunterschiede zwischen der Beamtenversicherung und der Selbstständigenversicherung auf der einen und der Arbeiter und Angestellten und ihrer Angehörigen auf der anderen Seite:

- Die Reform kann zu keiner Leistungsverbesserung für die Versicherten führen, weil dem Gesundheitssystem enorme Beträge entzogen werden und zusätzliche Belastungen geschaffen werden und gleichzeitig das Personal um 30 % reduziert werden soll.
- Die Reform stellt eine Machtübernahme der Arbeitgeber im gesamten Bereich der SV dar. Den ArbeitnehmerInnen wird ihre Selbstverwaltung entzogen.
- Unterm Strich führt die Reform zu einer Teil-Privatisierung der gesetzlichen Sozialversicherung, weil eine zufriedenstellende individuelle Betreuung der Versicherten innerhalb der gesetzlichen Versorgung nicht mehr gewährleistet ist.

TOP 3.6.4 „Jobgipfel“ am 19.9.2018

Der Ausgangspunkt für diesen Gipfel war die Ankündigung des Bundeskanzlers, in den nächsten Jahren die Arbeitslosigkeit gegenüber dem Jahresdurchschnitt 2017 (inkl SchulungsteilnehmerInnen: 412.074 Personen) um 100.000 senken und dafür Mitte September einen „Jobgipfel“ mit den Sozialpartnern abhalten zu wollen.

Dieser Gipfel wurde vom Wirtschaftsministerium vorbereitet und unter dem Vorsitz der Ministerinnen Schramböck und Hartinger-Klein am 19.9.2018 abgehalten. ÖGB und AK wurden durch Bernhard Achitz und Christoph Klein vertreten, der WKÖ-Präsident war der einzige Funktionär auf Sozialpartnerseite, die IV war durch deren Generalsekretär vertreten.

Die Position von AK und ÖGB kurz zusammengefasst:

- Es braucht eine **Offensive zur Ausbildung von Arbeitslosen zu FacharbeitnehmerInnen**,
 - die aus drei Schwerpunkten (Garantie für unter 25-Jährige, Lehrausbildung machen zu können besteht; FacharbeiterInnenausbildung für Arbeitslose im Haupterwerbsalter; Sprach und Fachausbildungen für arbeitslose Asylberechtigte) und
 - für die 2019 und 2020 € 380 Mio budgetär vorgesehen werden und
 - mit der die Arbeitslosigkeit um 20.000 Personen verringert wird.
- **„Zwischenparken“ von ArbeitnehmerInnen in der Arbeitslosigkeit bekämpfen** – Fairness beim Verursacherprinzip:
 - a. Unternehmen, die AN kündigen und innerhalb von zwei Monaten wiedereinstellen, verursachen € 160 Mio an Kosten für Arbeitslosengeld und erhöhen die Arbeitslosigkeit um fast 10.000 Menschen im Jahresdurchschnitt bzw die Arbeitslosenquote um 0,25 %.
 - b. Sie sollen die Kosten für vier Wochen Arbeitslosigkeit tragen müssen, so wie AN, die selbst kündigen, für 4 Wochen kein Arbeitslosengeld erhalten
- Langzeitarbeitslosigkeit bekämpfen und nicht Langzeitarbeitslose – **statt Notstandhilfe abschaffen, Aktion 20.000 wiedereinführen**
- **Ausweitung des Arbeitskräfteangebotes in Österreich ist arbeitsmarktpolitischer Unfug**
 - Keine Lehrausbildung auf Basis der Rot-Weiß-Rot-Karte, das hat schon in Deutschland nicht funktioniert und viel Geld gekostet.
 - „Regionalisierung“ der Fachkräftemangel-Verordnung nur dann, wenn beim Feststellen eines Mangels statt das Verhältnis 1:1,5 zwischen angebotenen Stellen und vorgemerkten Arbeitslosen folgende Punkte mit betrachtet werden:
 - die Lohnentwicklung mit betrachtet wird (Mangel an Facharbeitskräften nur dann, wenn die Löhne steigen),
 - die in der Branche angebotenen Lehrstellen steigen,
 - es deutlich überdurchschnittlich länger dauert, eine offene Stelle besetzen zu können

- **Wir haben ein leistungsstarkes AMS und brauchen es auch in Zukunft**
 - Kein Stellenabbau im AMS, sondern 350 Planstellen mehr – das bringt Einsparungen in der Arbeitslosenversicherung und raschere Vermittlung durch bessere Betreuung (Verhältnis AMS-Berater zu betreute Arbeitslosen von 1:250 auf 1:100 senken).
 - Budget 2019 mindestens € 1,251 Mrd und zusätzliche Mittel für Fachkräfteoffensive!

Seitens der **AG-Verbände** wurde insbesondere

- eine **Reform der Lehrausbildung** nach dem Modell der „trialen Ausbildung“,
- eine **Ausweitung der Fachkräfte-MangelVO** insbesondere durch ihre Regionalisierung und
- eine „**Flexibilisierung**“ der **RWR-Karte**

verlangt.

Keine konkreten Ergebnisse, insbesondere keine finanziellen Zusagen der Regierung für eine Fachkräfteausbildungs-Offensive in der Arbeitsmarktpolitik:

Es wurden keine konkreten Ergebnisse erzielt, von den beiden Ministerinnen wurde lediglich

- eine Übereinstimmung festgehalten, dass alle Beteiligten des Gipfels sich für mehr FacharbeiterInnen-Ausbildung im AMS aussprechen und dass es allen darum gehe, den Fachkräftebedarf der Wirtschaft zuerst durch die in Österreich lebenden AN abzudecken („innen vor außen“),
- die Bereitschaft aller teilnehmenden Institutionen festgehalten, sich im Rahmen einer (nicht näher konkretisierten) Arbeitsgruppe mit der „Regionalisierung“ der FachkräfteVO und der RWR-Karte auseinander zu setzen und
- eine Fortsetzung des Gesprächs unter Einschluss des Bildungsministers angekündigt.

Weiter wurde deutlich, dass

- das AMS-Förderbudget von € 1,406 Mrd 2018 auf € 1,251 Mrd 2019 und nicht wie befürchtet, auf € 1,051 Mrd sinken wird,
- der Vorschlag nach Bekämpfung des „Zwischenparkens“ zumindest von der Arbeitsministerin aufmerksam registriert wurde und
- der Druck auf die rasche Zulassung von drittstaatsangehörigen IT-Fachleuten in der nächsten Zeit steigen wird (das war der Schwerpunkt der Wortmeldungen des WK-Präsidenten).

TOP 3.6.5 Vereinbarung mit dem KOBV

Im Zukunftsprogramm der Arbeiterkammer Wien (AK) wurde für Mitglieder und ehemalige Mitglieder die Beratung bei der Pflegegeld-Einstufung beschlossen. In diesem Zusammenhang wurde eine Kooperationsvereinbarung der AK mit dem Kriegsoffer und Behindertenverband (KOBV) abgeschlossen; der KOBV wird im Auftrag der AK die Verfahren in Pflegegeldsachen vor dem Arbeits- und Sozialgericht führen.

Der KOBV hat langjährige Erfahrung bei der Beratung und Vertretung seiner Mitglieder auch in Pflegegeldverfahren. Zahlreiche Verfahren werden jährlich positiv abgeschlossen. Darüber hinaus gibt es ein weites Beratungsangebot, beispielsweise betreffend Steuerbegünstigungen, Erhalt eines Behindertenpasses oder einer Parkbegünstigung.

Die Vereinbarung gilt ab 01. Oktober 2018.

Geplante Vorgangsweise

Fragen zur Pflegegeldeinstufung werden wie bisher in der **telefonischen Beratung** kurz beantwortet.

Nach Erhalt eines Bescheids vom zuständigen Entscheidungsträger (in den überwiegenden Fällen von der Pensionsversicherungsanstalt) kann ab 01. Oktober 2018 nach telefonischer Terminvereinbarung eine **persönliche Beratung** für Mitglieder und ehemalige Mitglieder in der Abteilung Sozialversicherung der AK erfolgen. Wir gehen davon aus, dass dieser Termin in den meisten Fällen von pflegenden Angehörigen wahrgenommen wird; eine gesonderte Vollmacht für die Angehörigen ist nicht erforderlich. In diesem Beratungsgespräch werden die Erfolgsaussichten einer Klage geprüft. Werden die Erfolgsaussichten von den BeraterInnen positiv eingeschätzt, wird am Ende des Beratungsgesprächs auf die Kooperation mit dem KOBV – der die Verfahren für die AK führt – hingewiesen und eine Kostenübernahmeerklärung („Gutschein“) übergeben, die dann beim KOBV vorgelegt werden muss.

Der **KOBV** verpflichtet sich unsere (ehemaligen) Mitglieder auf Kosten der AK vor dem **Arbeits- und Sozialgericht** zu vertreten. Die Mitglieder können selbstverständlich ohne zusätzliche Kosten auch die anderen Angebote des KOBV in Anspruch nehmen; ein Folder wird ausgehändigt. In Fällen, in denen die Errichtung einer Mitgliedschaft zum KOBV abgelehnt wird, ist ein Rechtsschutzakt für die Abteilung Sozialversicherung bzw unsere VertragsanwältInnen aufzunehmen.

Kosten

In der Vereinbarung zwischen dem KOBV und der AK wird die Übernahme der Kosten in Höhe von drei Jahresmitgliedsbeiträgen pro Fall für das Verfahren erster Instanz geregelt (2018: 176,40 Euro pro Fall). Vor Einbringung eines Rechtsmittels hat der KOBV Rücksprache mit der AK zu halten.

Die Abrechnung erfolgt zum Ende jedes Quartals. Der KOBV verpflichtet sich monatlich bis zum Fünften jedes Kalendermonats Ergebnislisten der abgeschlossenen Verfahren zur Berücksichtigung im BAK Berichtswesen zu übermitteln.

Sehr geehrtes Mitglied,

Pflege ist teuer und muss erst einmal finanziert werden. Umso wichtiger ist die richtige Pflegegeld-Einstufung. Doch die Erfahrung zeigt: Auch hier passieren Fehleinschätzungen und damit Fehleinstufungen.

Daher: Lassen Sie sich beraten – so ist sichergestellt, dass Sie auch die korrekte Einstufung erhalten. Die AK unterstützt Sie dabei und übernimmt für Sie die Kosten einer Mitgliedschaft beim größten Behindertenverband in Österreich – dem KOBV.

Damit verbunden sind kostenlose Beratungen und Vertretungen in Pflegegeld-Angelegenheiten. Für Sie fallen bis zum Abschluss des Pflegegeld-Verfahrens in erster Instanz keine Kosten an!

Weitere Beratungs-Leistungen, die Sie als Mitglied nutzen können: Beratungen für Anträge auf Ausstellung eines Behindertenpasses und für Anträge auf Feststellung zum Personenkreis der begünstigten Menschen mit Behinderung.

So kommen Sie rasch zu Ihrem Termin:

Wenden Sie sich innerhalb der nächsten Tage einfach unter der Telefonnummer 01 / 406 15 86 DW47 an den KOBV – Behindertenverband, Lange Gasse 53, 1080 Wien

Sie haben einen Termin vereinbart und können diesen nicht einhalten? Bitte sagen Sie in diesem Fall den Termin unbedingt telefonisch ab.

Mit freundlichen Grüßen



Renate Anderl
Präsidentin



Christoph Klein
Direktor



KOSTENÜBERNAHME-ERKLÄRUNG

für eine Pflegegeld-Beratung und –Vertretung beim KOBV-Behindertenverband im Rahmen der Mitgliedschaft beim KOBV.

Wichtig: Bitte nehmen Sie diese Bestätigung, den Pflegegeld-Bescheid und aktuelle Befunde zur Beratung mit!

VORNAME

NACHNAME (Klägerin bzw. Kläger)

SV-NUMMER

PFLEGEGELD-BESCHEID VOM

STRASSE

PLZ

ORT

TELEFON

DATUM

AK BERATERIN BZW. BERATER

EINLÖSEBEDINGUNGEN

Diese Kostenübernahme-Erklärung gilt für eine Beratungs- und Vertretungs-Leistung beim KOBV im Rahmen einer Mitgliedschaft.

AK BERATERIN BZW. BERATER

AK MITGLIED



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

TOP 3.6.6. Bericht über die BAK Studie 2017/2018 „Arbeitswissenschaftliche Analyse und Bewertung pflegerischer Humandienstleistungstätigkeiten in der stationären Langzeitpflege als Basis für eine leistungsgerechte Personalbemessung

Kurzzusammenfassung zu den Ergebnissen der BAK-Studie 2017/18

„Arbeitswissenschaftliche Analyse und Bewertung pflegerischer Humandienstleistungstätigkeiten in der stationären Langzeitpflege als Basis für eine leistungsgerechte Personalbemessung“.

Ausgangslage

Österreich befindet sich im Wandel zu einer demografisch alternden Gesellschaft, wobei der Anteil der Hochbetagten (über 85-Jährigen) prozentuell am stärksten steigt. Diese Entwicklung stellt hohe Anforderungen sowohl an die Präsenz als auch an die fachlichen und sozialen Kompetenzen von Pflege und Betreuungspersonal dar.

Laut dem Pflegekonsilium (Gratzer, 2014) wird die Zeit für die Umsetzung zeitgemäßer Pflegekonzepte für bedarfsorientierte therapeutische Pflegemaßnahmen sowie die Befriedigung sozialer Bedürfnisse der Bewohnerinnen und Bewohner unzureichend bis gar nicht in den aktuellen Pflegeheim-Personalschlüsseln abgebildet.

Zugleich mangelt es an verlässlichen Daten zur Arbeit in der stationären Langzeitpflege. Insbesondere fehlen aktuelle Informationen zu den Tätigkeiten und Tätigkeitszuschnitten zwischen und innerhalb der Berufsgruppen in den stationären Langzeitpflegeeinrichtungen.

Die Idee eine fundierte Arbeitsbewertung für diesen Bereich vorzunehmen kommt aus der AK Oberösterreich (Staflinger) und wurde von der BAK aufgenommen und mit dieser Studie umgesetzt.

Ziele der Studie

Dementsprechend war es ein wesentliches Ziel der BAK-Studie die Pflege- und Betreuungstätigkeiten von Fachkräften der diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegeberufe (DGKP), Pflegeassistenz (PA), Fach- und DiplomsozialbetreuerInnen für Altenarbeit (FSBA, DSBA) und den Heimhilfen (HH) im Detail zu analysieren und zu beschreiben, um darauf aufbauend eine fundierte Diskussionsgrundlage für eine Personalschlüsselberechnung zu schaffen.

Dabei waren ua folgende Fragestellungen zu beantworten:

- Wie gestaltet sich die Arbeitsteilung zwischen den Berufsgruppen in der stationären Langzeitpflege?
- Wie gestaltet sich die Arbeit innerhalb der Berufsgruppen?
- Welche Tätigkeiten werden von welchen Berufsgruppen zu welchem Anteil durchgeführt?
- Wie gestaltet sich die Interaktion(-squalität) in der stationären Langzeitpflege (zwischen den Mitarbeitenden, mit den Bewohnerinnen und Bewohnern, mit Angehörigen)?

Durchführung der Studie

Die Studie wurde im Auftrag der BAK von Univ Prof Jürgen Glaser (Psychologisches Institut der Universität Innsbruck) geleitet und von Dezember 2016 bis Februar 2018 von ProjektmitarbeiterInnen des Psychologischen Instituts österreichweit durchgeführt.

Insgesamt wurden dabei 6.203 Arbeits- und Tätigkeitsepisoden aus Ganz- und Teilschichtbeobachtungen an 81 Beschäftigten (von den vier erwähnten Berufsgruppen) aus 18 unterschiedlichen Einrichtungen der stationären Langzeitpflege (zwei je Bundesland) registriert und analysiert.

Darüber hinaus wurden Interviews mit den Führungskräften, der in der Pilotphase ausgewählten Pflegeeinrichtungen durchgeführt, sowie Ganz- bzw Teilschichtbeobachtungen und Beobachtungsinterviews bei ausgewählten Beschäftigten der vier bereits oben erwähnten Zielgruppen.

Das Projekt wurde von einer ExpertInnengruppe der BAK begleitet, die sich aus VertreterInnen der AK-Oberösterreich, der AK Steiermark, der AK Tirol, der AK Wien, dem Sozialministerium und der Universität Innsbruck zusammensetzte.

Ergebnisse:

- Beschäftigte des gehobenen Dienstes (DGKS) sind in der direkten Pflege der Bewohnerinnen und Bewohner immer weniger tätig und übernehmen stattdessen vermehrt organisatorische, administrative und medizinische Verrichtungen. Damit ist aber eine ganzheitliche Pflege durch diese Berufsgruppe nur mehr beschränkt möglich.
- Mehrheitlich zeichnet sich ein Bild ab, welches durch mangelnde zeitliche und personelle Ressourcen die Betreuungstätigkeit in den Hintergrund rücken lässt. Überwiegend finden pflegerische Tätigkeiten statt, die wenig Ressourcen für sozioemotionale betreuende Tätigkeiten bieten.
- Als dementsprechend unzureichend wurde von den befragten Beschäftigten die Beachtung von Betreuungstätigkeiten (zB emotionale Zuwendung, persönliche Gespräche mit den Bewohnerinnen und Bewohnern, Durchführung von Animationsprogrammen, Begleitung von Außenaktivitäten) im Personalschlüssel bewertet. Dahingehend wurde von einigen Beschäftigten angeregt, neben dem Pflegeschlüssel auch einen Betreuungsschlüssel zu etablieren.
- Bislang findet das Thema Demenz unzureichende Beachtung sowohl in den Pflegegeldstufen als auch in den Mindestpflegepersonalschlüsseln, weshalb Pflege- und Betreuungskräfte an ihre psychischen und physischen Grenzen stoßen. Die Zunahme an Demenz und psychiatrischen Erkrankungen bei den Bewohnerinnen und Bewohnern erfordert, dass die Beschäftigten zusätzliche entsprechende Qualifikationen erwerben. Diese gestiegenen Weiterbildungsanforderungen werden aber in der Personalberechnung nicht berücksichtigt.
- Die geringe Differenzierung in Einrichtungen zwischen den Berufsgruppen der FSBA/DSBA und der PA mit den resultierenden, ähnlichen Tätigkeitszuschnitten zeigt den noch zu geringen Stellenwert der Betreuung bei der Personalbemessung auf. Dabei erfordern es gerade die veränderten Bedürfnisse betreuungsintensiver Bewohnerinnen und Bewohner, neben der pflegerischen Versorgung die Betreuung durch fachlich ausgebildete Personen stärker in den Fokus zu rücken. Es ist unverständlich, wenn Menschen in unterschiedlichen Sozialbetreuungsberufen ausgebildet werden und diese Ressourcen dann von den Einrichtungen nicht bestmöglich genutzt werden (können).

- Die Ergebnisse zeigen deutliche Unterschiede bei der Einberechnung verschiedenster Faktoren bei der Personalschlüsselberechnung:
 - So werden in einigen Einrichtungen **ErgotherapeutInnen, ehrenamtliche Mitarbeitende, Aktivierungspersonal, Verwaltungs- und Reinigungspersonal in die Personalschlüsselberechnung** mit einbezogen.
 - Ebenso wird in manchen Einrichtungen **Führungspersonal uneingeschränkt im Personalschlüssel** beachtet. In verschiedenen Einrichtungen variieren die Vorgaben: Teilweise werden Heimleitung und Pflegedienstleitung nicht einberechnet, jedoch Wohnbereichsleitung schon;
 - In nur einer Einrichtung werden **ältere MitarbeiterInnen in Altersteilzeit im Personalschlüssel** gesondert eingerechnet;
 - Manche Einrichtungen rechnen **schwangere und karenzierte MitarbeiterInnen aus den Personalschlüssel** heraus, andere setzen deren Beschäftigungsausmaß herab und rechnen somit einen Teil der Stelle aus der Personalplanung heraus;
 - Bei mehreren erhobenen Einrichtungen fließen **begünstigt behinderte MitarbeiterInnen in den Personalschlüssel** mit ein;
 - In vielen Einrichtungen werden **Fehlzeiten gar nicht aus dem Personalschlüssel herausgerechnet**. Es gibt aber durchaus Einrichtungen in welchen es geregelte Vorgaben gibt, wie und in welchem Ausmaß Fehlzeiten berücksichtigt werden;
 - Bei einem Großteil der Einrichtungen werden **krankte MitarbeiterInnen nach einer gewissen Krankenstandsdauer (4 bis 24 Wochen) aus den Personalschlüssel herausgerechnet**. Bei einigen Einrichtungen ist dies nicht der Fall und die kranken MitarbeiterInnen bleiben weiterhin im Personalschlüssel;
 - Die **Vollzeitäquivalenzstunden variieren** zwischen 38 und 40 Wochenstunden;
 - Je nach Größe der Einrichtung bzw Anzahl der BewohnerInnen sowie landesspezifischer Vorgaben werden **unterschiedlich viele MitarbeiterInnen im Nachtdienst eingesetzt**. Überwiegend werden PflegeassistentInnen eingesetzt. Etwas weniger werden DGKP im Nachtdienst eingesetzt. Kaum FSBA/DSBA. Heimhilfen kamen in keiner der 18 Einrichtungen zum Nachtdiensteinsatz

Weitere Schritte

Am 16.10.2018 vormittags wird die Studie von Univ Prof Dr Glaser, den an der Studie teilnehmenden VertreterInnen der 18 Häuser/Einrichtungen sowie den begleitenden ExpertInnen der BAK und den GesundheitsreferentInnen, die mit dem Thema Pflege befasst sind, exklusiv in der AK Wien vorgestellt.

Am Nachmittag des 16.10.2018 werden die ExpertInnen und GesundheitsreferentInnen über die weitere Vorgehensweise diskutieren. Dazu ist bereits eine Einladung ergangen.

TOP 3.6.7 österreichisches KV-System und Sozialpartnerschaft auf internationaler Bühne als best-practice-Beispiel positioniert

Hintergrund

Laufende Angriffe auf die KV-Systeme in Europa – selbst auf die etabliertesten wie das österreichische – durch den internationalen/arbeitgebergetriebenen Mainstream (= Abbau der ArbeitnehmerInnen-Rechte, Schwächung der Mitbestimmung, Deregulierungsagenda etc).

Kongress der „International Society for Labour and Social Security Law“ in Turin (4.-7. September 2018); Ziel der Gesellschaft = Vernetzung und Austausch zwischen AkademikerInnen, RechtsanwältInnen und anderen ExpertInnen aus den Bereichen Arbeits- und Sozialrecht; die **Österreichische Gesellschaft für Arbeitsrecht und Sozialrecht** ist Mitglied dieser Vereinigung.

Thema: „**Transformations of Work: challenges for the National Systems of Labour Law and Social Security**“. Auch die Bewerbung dieser Veranstaltung betonte die Vorteile der Deregulierung für die Produktivität und das Wohlbefinden der ArbeitnehmerInnen.

Interessenpolitischer Erfolg: Mehrstufiges Auswahlverfahren erfolgreich durchlaufen und dadurch Gegenstatement bei der VA positioniert.

Vortrag der Referentin in englischer Sprache zum österreichischen System der Sozialpartnerschaft und Kollektivvertragsverhandlungen sowie Angriffen auf dieses System und Tendenzen der Deregulierung („**The Austrian Way: the system and role of collective bargaining of wages and working conditions in Austria**“).

Gelungen ist:

- a) die Darstellung der Merkmale und Meriten des AT Systems
- b) die internationale Vernetzung mit kritischen Stimmen von Universität und Rechtsanwaltschaft der Gewerkschaften aus Dänemark
- c) ein wichtiges Gegenstatement zum herrschenden Mainstream

Themen des Kongresses: Informal workers; Migrant workers; Global trade and labour Organization, productivity and well-being at work; Transnational collective agreements; New forms of social security; The role of the State and industrial relations

Hervorzuheben ist noch der beeindruckende Beitrag von **Prof Thomas A. Kochan** (professor of industrial relations, work and employment an der MIT Sloan School of Management) aus den USA: „Learning from our past: What would our most respected Fore-Fathers and -Mothers want us to do in our time of crisis?“ – zum Thema der Notwendigkeit, die **Kluft zwischen GewinnerInnen und VerliererInnen der Globalisierung zu schließen**, für ein **starkes Arbeitsrecht und Kollektivverträge** und eine **Stärkung der Gewerkschaften** (auch durch Kooperationen mit neuen Formen der ArbeitnehmerInnenorganisation) – Link zum Kongress: <http://www.islssltorino2018.org/>