

**TOP 3.6.1**

**Arbeitsmarktdaten September 2018**

**TOP 3.6.2**

**Jugendliche ohne betriebliche Ausbildungsplätze  
September 2018**

**TOP 3.6.3**

**Machtübernahme der Arbeitgeber in der  
Sozialversicherung und Schaffung einer vollzentralisierten  
Einheitskasse**

**TOP 3.6.4**

**Studie Insolvenzversicherung in Slowenien, der Slowakei und  
Ungarn**

**TOP 3.6.5**

**Stellungnahme des EWSA zu: Digitalisierung,  
Gesundheitsversorgung, Pflege. Maßgeblicher Einfluss der  
AK-Expertise auf die Stellungnahme**

**TOP 3.6.6**

**Veranstaltungen**

**TOP 3.6.7**

**Aktueller Bericht**

**Arbeitslose nach Bundesländern**  
 Datum: 09/2018 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	3.644	-233	-6,0%	3.461	-411	-10,6%	7.105	-644	-8,3%
Ktn	8.924	-999	-10,1%	8.740	-1.105	-11,2%	17.664	-2.104	-10,6%
NÖ	22.136	-1.443	-6,1%	23.829	-3.286	-12,1%	45.965	-4.729	-9,3%
OÖ	15.605	-1.079	-6,5%	15.596	-2.655	-14,5%	31.201	-3.734	-10,7%
Sbg	5.878	-201	-3,3%	5.878	-533	-8,3%	11.756	-734	-5,9%
Stmk	14.417	-1.648	-10,3%	15.276	-2.440	-13,8%	29.693	-4.088	-12,1%
Tirol	7.396	-1.503	-16,9%	6.704	-1.190	-15,1%	14.100	-2.693	-16,0%
Vbg	4.476	-44	-1,0%	4.521	-422	-8,5%	8.997	-466	-4,9%
Wien	50.335	-788	-1,5%	63.083	-2.964	-4,5%	113.418	-3.752	-3,2%
<b>Österreich</b>	<b>132.811</b>	<b>-7.938</b>	<b>-5,6%</b>	<b>147.088</b>	<b>-15.006</b>	<b>-9,3%</b>	<b>279.899</b>	<b>-22.944</b>	<b>-7,6%</b>

**Personen in Schulung nach Bundesländern**  
 Datum: 09/2018 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	1.044	20	2,0%	899	-16	-1,7%	1.943	4	0,2%
Ktn	1.694	-50	-2,9%	1.277	-227	-15,1%	2.971	-277	-8,5%
NÖ	5.445	-88	-1,6%	4.423	-195	-4,2%	9.868	-283	-2,8%
OÖ	5.132	-227	-4,2%	4.174	-666	-13,8%	9.306	-893	-8,8%
Sbg	1.347	20	1,5%	1.166	-63	-5,1%	2.513	-43	-1,7%
Stmk	4.277	-5	-0,1%	3.534	-452	-11,3%	7.811	-457	-5,5%
Tirol	993	-309	-23,7%	999	-170	-14,5%	1.992	-479	-19,4%
Vbg	1.071	57	5,6%	1.071	1	0,1%	2.142	58	2,8%
Wien	12.277	-1.550	-11,2%	14.199	-3.150	-18,2%	26.476	-4.700	-15,1%
Österreich	33.280	-2.132	-6,0%	31.742	-4.938	-13,5%	65.022	-7.070	-9,8%

**Jugendliche ohne betriebliche Ausbildungsplätze  
Vergleich September 2017 mit September 2018**

Bundesländer	verl. Lehrzeit, TQL	§ 30 BAG	§ 30b BAG	ÜBA insgesamt (IBA u BAG)	Jugendliche in anderen Schulungen (15 – unter 19 jährige)	Lehrstellen-suchende für sofort	Lehrstellen-suchende für sofort insgesamt	Offene Lehrstellen für sofort
Burgenland 30.9.2017	75	0	302	377	223	110	333	115
Burgenland 30.9.2018	77	0	331	408	108	156	264	132
<b>Veränderung</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>29</b>	<b>31</b>	<b>-115</b>	<b>46</b>	<b>-69</b>	<b>17</b>
<b>Veränderung %</b>	<b>2,7%</b>		<b>9,6%</b>	<b>8,2%</b>	<b>-51,6%</b>	<b>41,8%</b>	<b>-20,7%</b>	<b>14,8%</b>
Kärnten 30.9.2017	0	0	280	280	545	409	954	547
Kärnten 30.9.2018	0	0	277	277	280	423	703	562
<b>Veränderung</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-3</b>	<b>-3</b>	<b>-265</b>	<b>14</b>	<b>-251</b>	<b>15</b>
<b>Veränderung %</b>	<b>0,0%</b>		<b>-1,1%</b>	<b>-1,1%</b>	<b>-48,6%</b>	<b>3,4%</b>	<b>-26,3%</b>	<b>2,7%</b>
Niederösterr 30.9.2017	207	0	798	1.005	1.447	1.234	2.681	771
Niederösterr 30.9.2018	269	0	790	1.059	851	1.228	2.079	896
<b>Veränderung</b>	<b>62</b>	<b>0</b>	<b>-8</b>	<b>54</b>	<b>-596</b>	<b>-6</b>	<b>-602</b>	<b>125</b>
<b>Veränderung %</b>	<b>30,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>-1,0%</b>	<b>5,4%</b>	<b>-41,2%</b>	<b>-0,5%</b>	<b>-22,5%</b>	<b>16,2%</b>
Oberösterr. 30.9.2017	533	0	495	1.028	1.269	508	1.777	1.416
Oberösterr. 30.9.2018	605	0	454	1.059	837	491	1.328	1.873
<b>Veränderung</b>	<b>72</b>	<b>0</b>	<b>-41</b>	<b>31</b>	<b>-432</b>	<b>-17</b>	<b>-449</b>	<b>457</b>
<b>Veränderung %</b>	<b>13,5%</b>	<b>0,0%</b>	<b>-8,3%</b>	<b>3,0%</b>	<b>-34,0%</b>	<b>-3,3%</b>	<b>-25,3%</b>	<b>32,3%</b>
Salzburg 30.9.2017	47	0	36	83	365	394	759	945
Salzburg 30.9.2018	53	0	51	104	302	382	684	1.003
<b>Veränderung</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>21</b>	<b>-63</b>	<b>-12</b>	<b>-75</b>	<b>58</b>
<b>Veränderung %</b>	<b>100,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>41,7%</b>	<b>25,3%</b>	<b>-17,3%</b>	<b>-3,0%</b>	<b>-9,9%</b>	<b>6,1%</b>
Steiermark 30.9.2017	197	0	625	822	975	1.102	2.077	783
Steiermark 30.9.2018	329	0	613	942	651	905	1.556	1.007
<b>Veränderung</b>	<b>132</b>	<b>0</b>	<b>-12</b>	<b>120</b>	<b>-324</b>	<b>-197</b>	<b>-521</b>	<b>224</b>
<b>Veränderung %</b>	<b>67,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>-1,9%</b>	<b>14,6%</b>	<b>-33,2%</b>	<b>-17,9%</b>	<b>-25,1%</b>	<b>28,6%</b>
Tirol 30.9.2017	62	0	58	120	367	379	746	1.170
Tirol 30.9.2018	63	0	46	109	197	341	538	1.164
<b>Veränderung</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>-12</b>	<b>-11</b>	<b>-170</b>	<b>-38</b>	<b>-208</b>	<b>-6</b>
<b>Veränderung %</b>	<b>1,6%</b>	<b>0,0%</b>	<b>-20,7%</b>	<b>-9,2%</b>	<b>-46,3%</b>	<b>-10,0%</b>	<b>-27,9%</b>	<b>-0,5%</b>
Vorarlberg 30.9.2017	0	0	201	201	316	381	697	473
Vorarlberg 30.9.2018	0	0	202	202	213	320	533	501
<b>Veränderung</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-103</b>	<b>-61</b>	<b>-164</b>	<b>28</b>
<b>Veränderung %</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,5%</b>	<b>0,5%</b>	<b>-32,6%</b>	<b>-16,0%</b>	<b>-23,5%</b>	<b>5,9%</b>
Wien 30.9.2017	976	0	2.719	3.695	2.789	2.862	5.651	493
Wien 30.9.2018	1.093	0	2.577	3.670	1.974	3.232	5.206	577
<b>Veränderung</b>	<b>117</b>	<b>0</b>	<b>-142</b>	<b>-25</b>	<b>-815</b>	<b>370</b>	<b>-445</b>	<b>84</b>
<b>Veränderung %</b>	<b>12,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>-5,2%</b>	<b>-0,7%</b>	<b>-29,2%</b>	<b>12,9%</b>	<b>-7,9%</b>	<b>17,0%</b>
Österreich 30.9.2017	2.097	0	5.514	7.611	8.296	7.379	15.675	6.713
Österreich 30.9.2018	2.489	0	5.341	7.830	5.413	7.478	12.891	7.715
<b>Veränderung</b>	<b>392</b>	<b>0</b>	<b>-173</b>	<b>219</b>	<b>-2.883</b>	<b>99</b>	<b>-2.784</b>	<b>1002</b>
<b>Veränderung %</b>	<b>18,7%</b>	<b>0,0%</b>	<b>-3,1%</b>	<b>2,9%</b>	<b>-34,8%</b>	<b>1,3%</b>	<b>-17,8%</b>	<b>14,9%</b>

### **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 war 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 GKKs 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 (HV) der SV-Träger wird umgestaltet und wesentlich geschwächt. Hier ist es offenbar das Ziel, zentrale trägerübergreifende Kompetenzen des HV, 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 Stimmgleichheit ein Antrag als abgelehnt gilt. Zum anderen ist in allen genannten Trägern eine Mehrheit der Regierungsfaktionen 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 DienstgeberInnen steht jedoch vor allem ein Angriff auf das Gesundheitssystem an und für sich. 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 werden 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 zur 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 ÄrztInnen 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 zur 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 Diensthoeheit 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 ArbeiterInnen 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 DienstgeberInnen im gesamten Bereich der SV dar. Den DienstnehmerInnen 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.
- Die Fusion der SV-Träger wird im Blindflug durchgeführt und ist unverantwortlich gegenüber den österreichischen Versicherten.
- Die Fusion der Gebietskrankenkassen gefährdet die regionale Versorgung und führt zu einem Wertschöpfungsverlust.
- Die Gesetzesentwürfe zum SV-OG und ZPFSG werfen 15 schwerwiegende verfassungsrechtliche Bedenken auf.

### TOP 3.6.4 Studie Insolvenzversicherung in Slowenien, der Slowakei und Ungarn

Die grenzüberschreitende Entsendung aus den neuen Mitgliedstaaten nimmt permanent zu. Der weit- aus überwiegende Teil der Entsendungen nach Österreich erfolgt aus Ungarn, Slowenien und der Slo- wakei. Auf Grund der Entsenderichtlinie und des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes ha- ben diese grenzüberschreitend beschäftigten ArbeitnehmerInnen Anspruch auf den österreichischen Kollektivvertragslohn, der regelmäßig weit über den üblichen Löhnen in den Herkunftsländern liegt. Die ArbeitnehmerInnen können somit die Entgelt Differenz einklagen, falls der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin nicht die österreichischen Mindestlöhne zahlt. Falls der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin insolvent wird, dann kann der Anspruch bei der jeweiligen nationalen Einrichtung für Insolvenzversicherung geltend ge- macht werden.

Erste Erfahrungen und Informationen zeigen aber, dass die Insolvenzversicherung in den neuen Mitglied- staaten der Höhe nach beschränkt ist und daher die Differenzbeträge nicht erfolgreich geltend gemacht werden können. Damit schauen jedoch die ArbeitnehmerInnen selbst dann, wenn sie einen Anspruch auf die Differenz zum österreichischen Lohn haben und diesen erfolgreich bei Gericht geltend gemacht haben, „durch die Finger“.

Die Studie gibt einen aktuellen Überblick über die Insolvenzversicherung in den oben genannten Ländern. Insbesondere gibt sie Auskunft über:

- die Voraussetzungen für die Insolvenzentgeltsicherung,
- das Verfahren zur Geltendmachung der Ansprüche und
- den Zeitraum und die Höhe der gesicherten Ansprüche.

Die Studie bestätigt insbesondere die oa Informationen, wonach die Entgeltsicherung der Höhe nach derart beschränkt ist, dass im Insolvenzfall die Geltendmachung der Differenzbeträge zu den österrei- chischen Mindestlöhnen idR nicht möglich ist. Sie bietet daher eine gute Argumentationsgrundlage für die Änderung der einschlägigen EU-Richtlinie über die Insolvenzversicherung.

Weiters ist die Studie eine gute Informationsquelle für die Arbeitsrechts- und Rechtsschutzabteilungen, um beurteilen zu können, ob bei grenzüberschreitenden Sachverhalten mit Slowenien, der Slowakei und Ungarn eine Rechtsverfolgung überhaupt sinnvoll ist.

#### Höchstgrenzen:

##### Slowenien

2018: € 2.528,37 brutto (=drei Mindestgehälter);  
für Urlaubsentgeltansprüche: 1/6 dieses Betrages  
Abfindungsansprüche: 1/3.

##### Slowakei

2016: € 2.736 (= ¼ der all- gemeinen Bemessungs- grundlage)

##### Ungarn

€ 4.100 (= fünffacher Betrag des mo- natlichen Bruttodurchschnittsver- dienstes; unter bestimmten Umstän- den Erhöhung auf den siebenfachen Betrag möglich)

### **TOP 3.6.5    Stellungnahme des EWSA zu: Digitalisierung, Gesundheitsversorgung, Pflege. Maßgeblicher Einfluss der AK Expertise auf die Stellungnahme**

#### **Hintergrund**

Die Europäische Kommission veröffentlichte im April 2018 eine Mitteilung über die digitale Umgestaltung der Gesundheitsversorgung. Schwerpunkte der Mitteilung der Kommission waren Krankheitsprävention, digitale Tools zur Unterstützung der Selbstverantwortung von BürgerInnen bei der Aufrechterhaltung ihrer Gesundheit sowie die Vernetzung von Gesundheitsdaten.

Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) erarbeitete dazu eine Stellungnahme. EWSA Mitglied Thomas Kattnig (youunion) kontaktierte zwecks Expertise die AK Wien. Romana Wochner (Abt GP) konnte bei inhaltlichen Sitzungen der Studiengruppe und bei der Abstimmung über die Stellungnahme im EWSA in Brüssel anwesend sein und ihre Expertise einbringen. Die dabei erarbeitete Stellungnahme wurde in der Fachgruppe einstimmig angenommen.

#### **Inhaltliche Einschätzung**

Der Entwurf der Stellungnahme erörtert zu Beginn der Diskussion rein technologische Fragen, zB die Mobilisierung von Gesundheitsdaten sowie die Fragestellung: Welchen Nutzen bringt die Digitalisierung für BürgerInnen im Gesundheitswesen? Digitalisierung wurde im Zusammenhang mit Medizin und der Einführung digitaler Hilfsmittel zur Prävention von Krankheiten diskutiert.

Die Erwartungshaltung, dass Digitalisierung eine Lösung für den Fachkräftemangel sein kann, zeigte sich deutlich. Eine inhaltliche Auseinandersetzung mit der Perspektive von Angehörigen der Gesundheitsberufe, wie beispielsweise Arbeitsbedingungen, fehlte vollkommen. Der Fokus der Diskussion lag vor allem im medizinischen Bereich. Leistungen der Pflege wurden überwiegend im Setting akut-stationärer Einrichtungen (Bsp Krankenhaus) besprochen. Das demografisch in allen europäischen Ländern brennende Thema Langzeitpflege kam nicht vor.

Durch Einholung der AK- Expertise gelang es, folgende Punkte in die Stellungnahme aufzunehmen:

- „Mensch“ muss im Mittelpunkt der Diskussion rund um die Digitalisierung sein;
- Digitalisierung als unterstützender Faktor für PatientInnen und Berufsangehörige;
- Digitalisierung ist keine Lösung für Personalmangel und darf nicht als Sparpaket im Personaleinsatz missverstanden werden;
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen als zentrales Thema;
- Tätigkeiten von Gesundheitsberufen ist eine persönliche Dienstleistung, Automatisierungsprozesse können diese nicht ersetzen;
- verschiedene Arbeitssettings (Bsp Krankenhaus, Langzeitpflege) brauchen unterschiedliche Analysen.

#### **Auszug aus Schlussfolgerungen Vgl. INT/852 EWSA:**

1.1 Bei den durch den digitalen Wandel entstehenden Veränderungen müssen die Menschen im Mittelpunkt der Pflege stehen.

- 1.2 Die Digitalisierung muss dem Gesundheitspersonal mehr Zeit für die Patienten verschaffen. Im Gesundheitsbereich muss für eine angemessene Ausstattung mit qualifiziertem und digital entsprechend kompetentem Personal gesorgt werden.
  
- 1.7 Die Digitalisierung darf nicht als Sparpaket für die Gesundheitshaushalte missverstanden werden. Sie darf nicht zu Personalkürzungen oder zur Beschneidung des Dienstleistungsangebots führen. Die Pflege muss als persönliche Dienstleistung betrachtet werden. Angesichts der alternden Bevölkerung müssen neue Konzepte für die Langzeitpflege entwickelt werden.

### **TOP 3.6.6 Bericht über die PK zum Thema 24h Betreuung am 29.10.2018 sowie der Veranstaltung der AK Wien mit dem Titel „24h Betreuung – Quo Vadis“**

Im Vorfeld der AK Wien Veranstaltung mit dem Titel „24h Betreuung – Quo Vadis“ gab Präsidentin Renate Anderl gemeinsam mit Franz Binderlehner von der Vida Flex, der Betreuerin Daniela-Ancute Borz und Ulrike Docekal vom VKI eine **Pressekonferenz mit dem Titel: „24h-Betreuung: Es fehlt an Fairness, Transparenz und Qualität“**. Die Pressekonferenz war gut besucht und das mediale Echo größer als erwartet. In zahlreichen Printmedien sowie im Radio und Fernsehen wurde von der Pressekonferenz berichtet.

Hauptaussagen von Präsidentin Renate Anderl: Mit dem Jahr 2007 wurde eine bis dahin illegale Praxis von häuslicher rund-um-die-Uhr-Betreuung gesetzlich geregelt und damit legalisiert. Das war ein wichtiger und richtiger Schritt. Nach elf Jahren praktischer Erfahrung mit der Personenbetreuung zeigt sich, dass heute in vielen Fällen Fairness, Transparenz und Qualität fehlt. AK Präsidentin Renate Anderl verlangte einen verbindlichen gesetzlichen Rahmen, damit eine gute Qualität für Menschen mit Pflegebedarf, deren Familien und die PersonenbetreuerInnen sichergestellt werden kann.

Ulrike Docekal stellte die Ergebnisse des VKI zur Qualität der Informationen durch Agenturen vor. Basis dafür war ein Fragebogen an Agenturen, die Analyse der AGBs und ein Mystery Shopping. Zentrale Ergebnisse der Untersuchung waren mangelnde Transparenz und Information über die Leistung und die Gegenleistung sowie die Kosten, die auf die KundInnen zukommen. Ein Vergleich der Leistungen ist praktisch kaum durchführbar.

Die Betreuerin Daniela-Ancute Borz berichtete vorwiegend von ihrem Alltag und den schwierigen Umständen unter denen sie persönlich ihre Arbeit verrichtete. Sie berichtete etwa darüber, dass sie einen Vertrag über die Betreuung einer Person hatte, praktisch aber zwei Personen zu betreuen hatte. Beide hatten eine demenzielle Erkrankung. Sie erzählte, dass sie während ihres gesamten Turnus im Zimmer der zu betreuenden Person schlafen musste und keinerlei Pausen hatte.

Franz Binderlehner von Vida Flex schilderte die Erfahrungen aus der gewerkschaftlichen Arbeit. Agenturen nützten in der Regel die prekäre Situation der Beteiligten aus. Das sind zum einen die BetreuerInnen, die mit mangelnden Sprachkenntnissen und Wissen über Form und Inhalt ihrer Tätigkeit nach Österreich kommen und zum anderen die Familien, die für ihre Angehörigen unmittelbar Betreuung brauchen und keine Vergleichsangebote einholen können. Viele Familien, die eine 24h-Betreuung in Anspruch nehmen, wissen zudem nicht, wieviel ihrer monatlichen Zahlungen die BetreuerInnen selbst bekommen und wieviel die Agenturen und Transportunternehmen davon abziehen. Binderlehner forderte vor allem Qualität in Form einer Mindestausbildung für BetreuerInnen auf dem Niveau einer Heimhilfe sowie verpflichtenden Praktika in stationären und mobilen Einrichtungen.

Die **Veranstaltung „24 Stunden Betreuung – Quo vadis“** fand im BIZ statt. Rund 80 ExpertInnen aus politischen Institutionen, NGOs und wissenschaftlichen Instituten nahmen teil.

In der ersten Präsentation stellte Frau Ulrike Docekal den TeilnehmerInnen die Ergebnisse der VKI-Untersuchung vor. Viele Agenturen wollten sich nicht gerne in die Karten schauen lassen, Informationen wurden nur sehr zögerlich herausgegeben, Preis und Leistungen oft verschleiert.

Prof<sup>in</sup> Brigitte Aulenbacher und Ihr Kollege Dr Leibfingler informierten über die Zwischenergebnisse ihrer Untersuchungen zu den Agenturen vor. Hinsichtlich der Agenturgebahrung gelangten sie zu vergleichbaren Ergebnissen wie der VKI: die größten Probleme bestehen in der Intransparenz, Knebelklauseln und unverhältnismäßigen Pönalezahlungen sowie den prekären Bedingungen unter denen die BetreuerInnen arbeiten.

Die JournalistInnen Philip Pramer, Gabriele Scherndl und Elisa Tomaselli gaben einen unmittelbaren Einblick in die Lebensrealitäten der Betreuerinnen, den sie während ihrer Fahrt mit einem PersonenbetreuerInnen-taxi nach Rumänien erhielten. Auch berichteten sie über die Aktivitäten und Erfahrungen von Elena Popa, einer Personenbetreuerin, die gegen unlautere Agenturen vorgeht und diesbezüglich eine Gerichtsverhandlung hatte, der die JournalistInnen beiwohnten. Fazit: Es gibt eine große Anzahl von PersonenbetreuerInnen, die schlechte Erfahrungen mit Agenturen gemacht haben.

Univ -Prof Dr Martin Risak, Arbeitsrechtler an der Universität Wien, brachte konkrete Ideen ein, wie die aktuelle Situation der Personenbetreuung besser geregelt werden könnte, um die Situation für Menschen mit Unterstützungsbedarf, deren Familien als auch für die PersonenbetreuerInnen zu verbessern. In seinem Vortrag ging es um Qualitätssicherung, etwa über Mindestinhalte für Verträge, Internetplattformen zur besseren Vergleichbarkeit von Angeboten, dem Verbot bestimmter Vertragsklauseln oder dem Einsatz eines Gütesiegels für Agenturen. Die Betreuungsqualität könnte durch Besuche von diplomierten Pflegepersonen im Haushalt vor und während der laufenden Betreuung verbessert und gesichert werden. Die Finanzierung sollte stärker über öffentliche Mittel laufen, die aber im Gegenzug an die Einhaltung der Vorgaben gekoppelt ist. Verbesserte rechtliche Transparenz könnte über die Schaffung eines eigenen Rahmengesetzes zur Personenbetreuung erreicht werden.

Die Podiumsdiskussion wurde von Birgit Meinhard-Schiebel (IG pflegende Angehörige), Dr<sup>in</sup> Karin Pfeifer (BMASGK), Mag Martin Kircher (WKO), DI Franz Binderlehner (vida/vidaflex) und Dr Martin Risak (Universität Wien) unter reger Beteiligung des Publikums geführt. Einigkeit gab es dazu, dass es einheitliche Qualitätskriterien geben müsse, dass eine Basisqualifikation auf dem Niveau einer Heimhilfe und ein daran gebundenes Gewerbe sinnvoll sei und dass die öffentliche Förderung ein zentraler Hebel im Gesamtsystem darstelle. Mehr Unterstützung für die Familien als auch für die PersonenbetreuerInnen wurden als wichtig erachtet, ebenso die bessere Anbindung der 24h-Betreuung an die regulären mobilen Dienste.

### **TOP 3.6.6 Veranstaltung „Aktuelle Aspekte zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen“**

Veranstalter: Abteilung Gesundheitsberufe und Pflegepolitik  
TeilnehmerInnenkreis: rund 50 ExpertInnen  
Veranstaltungsort/-zeit: 13.09.2018, 09.30 – 13.00 Uhr, Bibliothek AK Wien

#### **Inhalt/Hintergrund**

Fachkräftemangel in der Pflege ist nicht nur in Österreich, sondern auch in Deutschland Thema. Grund sind demografische Entwicklungen und Arbeitsbedingungen, die einen Beruf in der Langzeitpflege nicht besonders attraktiv machen. Gute Arbeitsbedingungen sind entscheidend für die Sicherstellung einer guten Pflege. Dazu gehört eine hinreichend gute Personalausstattung.

In Deutschland investiert die Politik auf gesetzlicher Basis in die Entwicklung einer wissenschaftlich fundierten Methode für eine einheitliche Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeheimen. Den aktuellen Stand des dazu laufenden Projekts wurde vom Studienleiter Prof Dr Heinz Rothgang von der Universität Bremen vorgestellt.

Prof Rothgang betonte, dass man Fachkräftemangel nur mit guten Arbeitsbedingungen begegnen kann. Bei der Personalbemessung brauche man keine starren Personalschlüssel, sondern Flexibilität durch definierte Korridore, um sinnvoll auf die Situation jedes einzelnen Hauses eingehen zu können.

In einer Podiumsdiskussion wurde erörtert, was es in Österreich für eine sinnvolle Personalbedarfsberechnung braucht. Zumindest 50% der Pflege seien Beziehungsarbeit und Beobachtung, sagte Pflegedirektorin Kapounek. Diese Leistungen seien schwer messbar, aber die Voraussetzung für die Unterstützung von Menschen mit Pflegebedarf. Das müsse eine realistische Personalberechnung abbilden. Aus wissenschaftlicher Sicht wird es kein perfektes Berechnungssystem geben, meinte Professor Joachim Schulze von der IMC Krems. Deswegen braucht es eine gesamtgesellschaftliche Diskussion, denn die Politik kann den Auftrag an die Pflege nicht alleine formulieren.

Bernhard Rupp von der AK Niederösterreich forderte deshalb eine gemeinsame Definition von Ziel und Qualität der Langzeitpflege als Basis für die Personalbemessung. Dem stimmte auch Heidemarie Stafflinger von der AK Oberösterreich zu. Gleichzeitig strich sie heraus, dass es auch Sofortmaßnahmen brauche, um die Arbeitsbedingungen schnell zu verbessern.

#### **Forderungen**

- Die Politik in Österreich muss einen Prozess mit breiter Beteiligung für eine einheitliche Berechnung des bedarfsorientierten Personalbedarfs starten.
- Die Berechnung des Personalbedarfs muss entlang einer breit akzeptierten Definition von Pflegequalität erfolgen.
- Bis dahin braucht es Sofortmaßnahmen, etwa die Einbeziehung von Fehlzeiten wie Urlauben, Fortbildungen oder Krankenständen in die Vorgaben für die Personalausstattung und deren Finanzierung. Die Bundesregierung soll den Rahmen dafür über das Pflegefondsgesetz setzen.

## **TOP 3.6.6 ILO (Internationale Arbeitsorganisation) - Grundlagen-Seminar**

gemeinsam mit ÖGB/Internationales Referat (Sabine Stelczenmayr)

TeilnehmerInnenkreis: Mitglieder des Betriebsrates, ExpertInnen von ÖGB und Fachgewerkschaften (VIDA) und Arbeiterkammern (25 TeilnehmerInnen)  
Veranstaltungsort / Zeit: AK Wien BP2, 27.09.2018

### ▪ **Inhalt**

Die ILO ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen mit derzeit 187 Mitgliedstaaten. Sie ist zuständig für die Schaffung und Durchsetzung internationaler Arbeits- und Sozialstandards. Die in den Vereinten Nationen einzigartige dreigliedrige Struktur der ILO gibt RepräsentantInnen von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen sowie Regierungen eine gleichberechtigte Stimme bei der Schaffung und Durchsetzung internationaler Arbeits- und Sozialstandards, bspw. die Übereinkommen zu Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen. Hauptziele der ILO sind die Förderung von menschenwürdiger Arbeit, Sozialschutz und Stärkung des sozialen Dialogs. Der Inhalt des Seminars umfasste die Geschichte und den Aufbau der ILO und deren Bedeutung für Gewerkschaften, die Normensetzung und Normenüberwachungsmechanismen und die Darstellung der Bedeutung von ILO-Konventionen für ArbeitnehmerInnen in der Praxis anhand konkreter Länderfälle.

### ▪ **Ergebnisse und Positionen**

#### **Erfahrungen:**

Die ILO, deren Instrumente und Arbeitsweise wurden rege diskutiert und deren Bedeutung für die Gewerkschaften und ArbeitnehmerInnen im internationalen und nationalen Kontext, ua anhand unten angeführter konkreter Beispiele veranschaulicht. Ebenso wurde die Bedeutung des ILO Berichtswesens mit den FachexpertInnen aus den Bereichen Arbeitsrecht, Rechtsschutz, ArbeitnehmerInnenschutz, Lehrlings- und Jugendschutz und Frauen und Familie besprochen.

#### **Vorträge:**

##### ▪ **Mag<sup>a</sup> Sabine Stelczenmayr (ÖGB):**

Eingeleitet wurde der Seminartag mit der Darstellung der Geschichte und des Aufbaus der ILO und deren Bedeutung für Gewerkschaften. Es wurden die wichtigsten Normen der ILO, die Kernarbeitsnormen vorgestellt. Ergänzend berichtete die Referentin über Kampagnen und Veranstaltungen der Gewerkschaften („Welttag für menschenwürdige Arbeit“, „Die Wahrheit hinter meinem T-Shirt“, Internationaler Gedenktag für Opfer von Arbeitsunfällen).

##### ▪ **Mag<sup>a</sup> Ruth Ettl (AK Wien):**

Die Referentin stellte die Normsetzung in der ILO allgemein und anhand des aktuellen, noch laufenden Prozesses am Beispiel Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt dar. Sie skizzierte zudem die praktischen Herausforderungen während der Verhandlungen auf der Internationalen Arbeitskonferenz.

- **Mag Georg Zwerenz (BMASGK):**  
In diesem Vortrag wurden die verschiedenen Normüberwachungsmechanismen der ILO erläutert (Normüberwachungsausschuss, Vereinigungsfreiheitsausschuss, Klags- und Beschwerdemechanismen) und Beispiele für Länderfälle im Normüberwachungsausschuss dargestellt.
- **Monika Kemperle (ÖGB, ehem Stv Generalsekretärin der IndustrieALL Global Union)**  
Bedeutung von Konventionen für ArbeitnehmerInnen in der Praxis: Länderfall Bangladesch. Die Referentin veranschaulichte die Bedeutung von internationaler gewerkschaftlicher Arbeit anhand der Verhandlungen eines rechtlich verbindlichen Brandschutzabkommens für die Bekleidungsindustrie in Bangladesch (Bangladesh Accord) mit international tätigen Unternehmen. Ausgangspunkt war der Einsturz des achtstöckigen Fabrikgebäudes Rana Plaza in Dhaka mit 1130 Toten im Jahr 2013. Es umfasst derzeit 2 Millionen ArbeiterInnen, 180 Unternehmen und 1600 Fabriken und inkludiert ua die Installierung von ArbeitsinspektorInnen und Geldmittel.
- **Dr Marcus Strohmeier (ÖGB)**  
Bedeutung von Konventionen für ArbeitnehmerInnen in der Praxis: Länderfall Katar. Berichtet wurde über die gewerkschaftliche Arbeit (vor Ort Recherchen, Aktionen und Kampagnen) zum Thema Arbeitsausbeutung im Vorfeld der Fußball-WM in Katar (bis 2014 starben bereits 1.200 ArbeiterInnen auf den WM-Baustellen).

Insgesamt war es ein Seminar mit wichtigen Informationen für die TeilnehmerInnen über die Bedeutung der ILO für die ArbeitnehmerInnen und auch für die Arbeit der ExpertInnen in der Praxis sowie über die Funktionsweise der ILO.

### **TOP 3.6.6 Ringvorlesung „Migration, Sozialpolitik und Arbeitsmarkt“ und Veranstaltung zu „50 Jahre ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit“: Kooperation mit Universität Salzburg**

#### **1. Kooperation mit Universität Salzburg**

Eine bessere wissenschaftliche Durchdringung des Themenkomplexes Migrationsrecht/EU-Recht/Sozialrecht ist Teil des Diversitätskonzeptes der AK Wien. Während in anderen Politikbereichen durchaus Universitäten im Fokus der Diskussionen bzw Debatten stehen, wird im Migrationsrecht nahezu ausschließlich das Innenministerium gehört. Ziel unserer Kooperation ist jedenfalls mittelfristig die in der Öffentlichkeit starke Wahrnehmung des Innenministeriums als „einzigen Player“ im Migrationsrecht aufzubrechen.

Zuwanderung und Neuzugang zum Arbeitsmarkt nach Österreich findet auch und vor allem durch EU-BürgerInnen statt. Daher ist auch der Bereich der ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit ein Schwerpunkt unserer Kooperation. Wir kooperieren mit der Universität Salzburg, da dort eine sehr hohe Fachkompetenz in diesen Bereichen anzutreffen ist.

#### **2. Ringvorlesung „Migration, Sozialpolitik und Arbeitsmarkt“ im Sommersemester 2018**

Im Sommersemester 2018 wurde eine „Ringvorlesung“ (= Vorlesung mit unterschiedlichen DozentInnen zu verwandten Themen) mit dem Titel „Migration, Sozialpolitik und Arbeitsmarkt“ veranstaltet. Schwerpunkte der Vorlesung waren Themen des Asylrechts und Migrationsrechts, inklusive Staatsbürgerschaftsrecht und Normen bezüglich Arbeitsmarktzugang (zB der medial sehr ausführlich und kontroversiell diskutierte Zugang zum Arbeitsmarkt [insb zu Lehre] für AsylwerberInnen), aber auch Problemfelder der ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit, des Europäischen Sozialrechts und Bekämpfung des Lohn- und Sozialdumpings. Aufgrund der großen Nachfrage (die Anmeldungen zur RingVO überstiegen die Raumkapazitäten) wurde diesen diese Vorlesungen auch auf [www.univt.org](http://www.univt.org) online gestellt.

Zur Sicherung und zur wissenschaftlichen Verwertbarkeit der Ergebnisse wird aktuell ein Buch mit den Schriftfassungen der Beiträge vorbereitet. Dieses wird zur Veranstaltung im November 2018 (siehe gleich unten) aufliegen.

#### **3. Veranstaltung: ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit – Segen oder Fluch am 15. und 16.11.2018**

Die erste EU-Verordnung zur ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit (VO 1612/1968) wird heuer 50 Jahre alt. Zudem hat Österreich aktuell die EU-Ratspräsidentschaft inne. In der Veranstaltung werden Herausforderungen und (Rechts)Probleme im Zusammenhang mit der ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit diskutiert bzw beleuchtet (siehe Programm unten). Mehrere Beiträge kommen von KollegInnen der AK Wien (Koll Zuckerstätter: ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit aus ökonomischer Sicht; Koll Kozak: Entsenderecht aus österreichischer Sicht; Koll Peyrl: ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit und Arbeitsmarkt), sodass auch unsere Expertise in die Diskussion eingebracht wird. Die Veranstaltung ist auch eine Kooperation mit dem „MoveS“-Netzwerk (Netzwerk der EU-Kommission zu ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit und zu sozialer Sicherheit, sodass sichergestellt ist, dass die Inhalte unserer Tagung auch relevanten Stellen der EU bekannt werden.

#### **4. Ausblick**

Mit Abhaltung der Ringvorlesung „Migration, Sozialpolitik und Arbeitsmarkt“ (inklusive Publikation des Buches) und der Veranstaltung „ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit – Segen oder Fluch“ soll die Zusammenarbeit mit der Universität Salzburg nicht enden, es ist angedacht, im Bereich Migration (im weiten Sinn) weiter zu kooperieren, um in die oft populistische und medial überhitzte Debatte sachliche Argumente einbringen zu können.

#### **5. Anhang: Programm der Veranstaltung „ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit – Segen oder Fluch am 15./16.11.2018**

##### **Tag 1**

10.30-10.45

**Begrüßung** und Präsentation des Forschungsprojekts „MoveS“

##### Vormittagsblock:

##### **Grundsätzliches zur Arbeitnehmerfreizügigkeit**

10.45-11.15

Arbeitnehmerfreizügigkeit aus politologischer Sicht

*(Michael Blauburger, Universität Salzburg)*

11.15-11.45

Arbeitnehmerfreizügigkeit aus soziologischer Sicht

*(Kyoko Shinozaki, Universität Salzburg)*

11.45-12.00

*Diskussion*

12.00-12.30

Arbeitnehmerfreizügigkeit aus ökonomischer Sicht

*(Josef Zuckerstätter, Arbeiterkammer Wien)*

12.30-13.00

*Diskussion*

13.00-14.00

Mittagspause

##### Nachmittagsblock I:

##### **Rechtliche Grundlagen der Arbeitnehmerfreizügigkeit**

14.00-14.30

Der Begriff des „Arbeitnehmers“ im Unionsrecht

*(Carlos de Cortazar/MoveS Visiting Expert)*

14.30-15.00

Möglichkeiten und Grenzen der Beschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit

*(Anne Peter van der Mei/Universität Maastricht – MoveS Visiting Expert)*

15.00-15.30

*Diskussion*

15.30-16.00

Kaffeepause

Nachmittagsblock II:

**Aktuelle Problemfelder in Österreich**

16.00-16.30	Arbeitnehmerfreizügigkeit und Familienleistungen (Franz Marhold, WU Wien)
16.30-17.00	Anwendungsbereich des LSD-BG (Michaela Windisch-Graetz, Universität Wien)
17.00-17.30	Diskussion
<b>18.30</b>	<b>Empfang</b>

**Tag 2**

Vormittagsblock I:

**Arbeitnehmerfreizügigkeit: der Status quo und aktuelle Entwicklungen**

9.00-9.20	Aktuelle Entwicklungen auf EU-Ebene in Bezug auf Arbeitnehmerfreizügigkeit und Sozialrechtskoordinierung (Dennis Genton/Francisco Perez Flores/Axel Specker - Europäische Kommission – DG EMPL)
9.20-9.30	Fragerunde
9.30-10.00	Die neue Entsende-RL aus österreichischer Sicht (Wolfgang Kozak, Arbeiterkammer Wien)
10.00-10.15	Die neue Verordnung 883/2004 aus österreichischer Sicht (Peter Wieninger, Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger)
10.15-10.30	Die neue Verordnung 883/2004 aus österreichischer Sicht – Leistungen bei Arbeitslosigkeit (N.N.)
10.30-11.00	Diskussion
11.00-11.30	Kaffeepause

**Vormittagsblock II:**

***Arbeitnehmerfreizügigkeit: Alte und neue Herausforderungen***

11.30-12.00	Arbeitnehmerfreizügigkeit und Arbeitsmarkt <i>(Johannes Peyrl, AK Wien)</i>
12.00-12.30	Grenzüberschreitendes Arbeiten im virtuellen Raum - ein Fall für das europäische Arbeits- recht? <i>(Martin Risak, Universität Wien)</i>
12.30-12.45	Diskussion
12.45-13.30	Fragerunde an die Kommission und das Podium
<b>13.30</b>	<b>Ende</b> des Seminars (kleiner Snack)