

**TOP 3.6.1
Arbeitsmarktdaten Februar 2019**

**TOP 3.6.2
Jugendliche ohne betriebliche Ausbildungsplätze
Februar 2019**

**TOP 3.6.3
Arbeitsmarktpolitische Zielvorgaben der
BM Hartinger-Klein an das AMS**

**TOP 3.6.4
VfGH Beschwerden zum SV-OG**

**TOP 3.6.5
Entlastung Geringverdiener**

**TOP 3.6.6
Bilanz Registrierung Gesundheitsberufe – 1. Halbjahr**

**TOP 3.6.7
Neue „Sozialstaats-Homepage“:
www.sozialleistungen.at**

**TOP 3.6.8
Krisenpflegeeltern und (kein) Anspruch auf das
Kinderbetreuungsgeld**

**TOP 3.6.9
Online Umfrage „Wo drückt der Schuh“ betreffend die
Arbeitsbedingungen der Gesundheitsberufe**

**TOP 3.6.10
Veranstaltungen/Publicationen**

**TOP 3.6.11
Aktueller Bericht**

Arbeitslose nach Bundesländern
 Datum: 02/2019 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	4.466	-91	-2,0%	6.406	-1.211	-15,9%	10.872	-1.302	-10,7%
Ktn	10.053	-353	-3,4%	15.581	-2.128	-12,0%	25.634	-2.481	-8,8%
NÖ	24.842	-31	-0,1%	35.262	-4.262	-10,8%	60.104	-4.293	-6,7%
OÖ	16.207	-458	-2,7%	24.500	-3.124	-11,3%	40.707	-3.582	-8,1%
Sbg	4.840	-127	-2,6%	9.391	-515	-5,2%	14.231	-642	-4,3%
Stmk	15.556	-654	-4,0%	24.846	-4.276	-14,7%	40.402	-4.930	-10,9%
Tirol	5.217	-541	-9,4%	11.493	-1.048	-8,4%	16.710	-1.589	-8,7%
Vbg	4.109	8	0,2%	5.222	-307	-5,6%	9.331	-299	-3,1%
Wien	51.831	1.778	3,6%	73.578	-3.910	-5,0%	125.409	-2.132	-1,7%
Österreich	137.121	-469	-0,3%	206.279	-20.781	-9,2%	343.400	-21.250	-5,8%

Personen in Schulung nach Bundesländern

Datum: 02/2019 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	1.001	-74	-6,9%	914	-55	-5,7%	1.915	-129	-6,3%
Ktn	1.696	-168	-9,0%	1.385	-338	-19,6%	3.081	-506	-14,1%
NÖ	5.300	-753	-12,4%	4.457	-943	-17,5%	9.757	-1.696	-14,8%
OÖ	5.503	-149	-2,6%	4.440	-519	-10,5%	9.943	-668	-6,3%
Sbg	1.325	-130	-8,9%	1.140	-228	-16,7%	2.465	-358	-12,7%
Stmk	4.395	-388	-8,1%	3.658	-679	-15,7%	8.053	-1.067	-11,7%
Tirol	1.055	-200	-15,9%	1.014	-239	-19,1%	2.069	-439	-17,5%
Vbg	1.196	-118	-9,0%	1.105	-196	-15,1%	2.301	-314	-12,0%
Wien	13.329	-2.904	-17,9%	14.042	-4.740	-25,2%	27.371	-7.644	-21,8%
Österreich	34.800	-4.884	-12,3%	32.155	-7.937	-19,8%	66.955	-12.821	-16,1%

ACHTUNG! Rundungsdifferenzen möglich bei Durchschnittswerten!

AF000 / Würfel: amb\waf000

Lehrverträge in den Betrieben 1. Lehrjahr österreichweit																								
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Veränd. 2008 - 2019	Veränd. 2009 - 2019	Veränd. 2010 - 2019	Veränd. 2011 - 2019	Veränd. 2012 - 2019	Veränd. 2013 - 2019	Veränd. 2014 - 2019	Veränd. 2015 - 2019	Veränd. 2016 - 2019	Veränd. 2017 - 2019	Veränd. 2018 - 2019	
Jänner	39.811	38.723	34.596	34.831	35.318	33.720	31.030	28.956	27.961	28.439	29.525	30.858												
Februar	39.369	38.338	34.495	34.520	34.741	33.367	30.666	28.702	27.571	28.221	29.337	30.712	-8.657	-7.626	-3.884	-3.808	-4.029	-2.655	46	2.010	3.141	2.491	1.375	
in %													-21,99%	-19,89%	-11,26%	-11,03%	-11,60%	-7,96%	0,15%	7,00%	11,39%	8,83%	4,69%	

Personen in der überbetrieblichen Ausbildung österreichweit																								
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Veränd. 2008 - 2018	Veränd. 2009 - 2018	Veränd. 2010 - 2018	Veränd. 2011 - 2018	Veränd. 2012 - 2018	Veränd. 2013 - 2018	Veränd. 2014 - 2018	Veränd. 2015 - 2018	Veränd. 2016 - 2018	Veränd. 2017 - 2018	Veränd. 2018 - 2019	
Jänner	7.691	8.709	9.491	11.106	9.863	9.352	9.185	9.594	8.934	8.883	8.683	8.156												
Februar	8.019	8.548	10.265	10.661	10.285	9.441	9.517	9.829	9.534	9.068	9.146	8.273	254	598	-1.119	-1.515	-1.139	-295	-371	-683	-388	78	-873	
in %													3,17%	7,00%	-10,90%	-14,21%	-11,07%	-3,12%	-3,90%	-6,95%	-4,07%	0,85%	-9,55%	

Die Zahl der Lehrverträge in den Betrieben im ersten Lehrjahr ist mit Februar 2019 im Vergleich zum Jahr 2008 um ca. 8.700 oder 22% zurückgegangen; im Vergleich 2009 zum Jahr 2019 um ca. 7.600 oder 20%. Im Jahr 2019 ist im Verhältnis zum Jahr 2010 die Zahl der Lehrverträge in den Betrieben um ca. 3.800 Lehrverträge zurückgegangen; die Betriebe haben gegenüber 2010 um 11% weniger Lehrlinge aufgenommen. Im Vergleich 2019 zu 2011 ist ebenfalls ein Rückgang an Lehrstellen von ca. 3.800 oder 11% zu verzeichnen auch im Vergleich 2019 zu 2012 ist ebenfalls ein Rückgang an Lehrstellen von ca. 4.000 oder 12% zu verzeichnen. Im Vergleich 2013 zu 2019 wurden von den Betrieben 2.600 oder 8% weniger Lehrlinge aufgenommen. Im Vergleich 2014 zu 2019 haben die Betriebe um 46 oder 0,1% mehr Lehrlinge aufgenommen. Im Vergleich 2015 zu 2019 haben die Betriebe um 2.000 oder 7% mehr Lehrlinge aufgenommen. Im Vergleich 2016 zu 2019 wurden 3.100 Lehrlinge mehr aufgenommen, das ist eine Steigerung von 11%, auch im Vergleich 2017 zu 2019 gibt es eine Zunahme von 2.500 betriebliche Lehrstellen oder 8,8%. Auch im Vergleich 2018 zu 2019 wurden 1.300 oder 4,5% mehr Lehrlinge aufgenommen. Durch den Ausbau der Überbetrieblichen Ausbildung ist es allerdings gelungen, dass die Zahl der Ausbildungsplätze insgesamt in den Jahren 2009 bis 2019 weniger stark rückläufig ist.

Entwicklung der Lehrstellenlücke per Ende Februar in Österreich

Jahr	Lehrstellen- suchende inkl überbetr. Ausbildung und kurzfr. Schulungen	offene Lehrstellen	Lehr- stellenlücke
2002	9.436	2.732	-8.460
2003	10.724	2.797	-12.558
2004	14.018	2.342	-14.735
2005	16.024	2.583	-14.884
2006	17.984	3.378	-16.490
2007	18.157	3.098	-14.951
2008	17.300	3.496	-15.901
2009	18.205	3.157	-15.048
2010	22.202	3.152	-19.050
2011	20.747	3.314	-17.433
2012	20.101	3.651	-16.450
2013	19.884	3.311	-16.573
2014	20.409	2.906	-17.503
2015	20.186	2.991	-17.195
2016	20.743	3.383	-17.360
2017	20.851	4.107	-16.744
2018	22.248	4.947	-17.301
2019	21.130	5.791	-15.339

Entwicklung der Lehrstellenlücke per Ende Februar in Wien

Jahr	Lehrstellen- suchende inkl überbetr. Ausbildung und kurzfr. Schulungen	offene Lehrstellen	Lehr- stellenlücke
2002	2.799	130	-2.669
2003	3.872	158	-3.714
2004	5.151	219	-4.932
2005	5.964	331	-5.633
2006	6.578	292	-6.286
2007	6.294	318	-5.976
2008	6.410	297	-6.113
2009	6.850	293	-6.557
2010	6.657	258	-6.399
2011	6.484	421	-6.063
2012	6.351	430	-5.921
2013	6.504	345	-6.159
2014	6.980	295	-6.685
2015	6.877	375	-6.502
2016	7.416	360	-7.056
2017	7.956	336	-7.620
2018	8.740	405	-8.335
2019	8.275	363	-7.912

offene Lehrstellen nach Berufen zum 28.02.2019 Österreich		
		in %
insgesamt für sofort	5.791	100%
davon:		
Metall und Elektroberufe	1.378	23,8%
Handel	525	9,1%
Tourismus	1.361	23,5%
Friseur, Kosmetik, Fusspfl.	199	3,4%
Bauberufe	527	9,1%

offene Lehrstellen nach Berufen zum 28.02.2019 Wien		
		in %
insgesamt für sofort	363	100%
davon:		
Metall und Elektroberufe	32	8,8%
Handel	30	8,3%
Tourismus	79	21,8%
Friseur, Kosmetik, Fusspfl.	58	16,0%
Bauberufe	15	4,1%

Jugendliche ohne betriebliche Ausbildungsplätze Vergleich Februar 2018 mit Februar 2019

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 28.02.2018	95	0	390	485	104	86	190	94
Burgenland 28.02.2019	144	0	268	412	124	147	271	118
Veränderung	49	0	-122	-73	20	61	81	24
Veränderung %	51,6%		-31,3%	-15,1%	19,2%	70,9%	42,6%	25,5%
Kärnten 28.02.2018	0	0	417	417	371	449	820	454
Kärnten 28.02.2019	0	0	310	310	351	452	803	408
Veränderung	0	0	-107	-107	-20	3	-17	-46
Veränderung %	0,0%		-25,7%	-25,7%	-5,4%	0,7%	-2,1%	-10,1%
Niederösterr 28.02.2018	240	0	1.104	1.344	1.337	900	2.237	681
Niederösterr 28.02.2019	262	0	987	1.249	1.280	1.016	2.296	793
Veränderung	22	0	-117	-95	-57	116	59	112
Veränderung %	9,2%	0,0%	-10,6%	-7,1%	-4,3%	12,9%	2,6%	16,4%
Oberösterr. 28.02.2018	540	0	583	1.123	1.250	494	1.744	1.024
Oberösterr. 28.02.2019	817	0	496	1.313	904	537	1.441	1.372
Veränderung	277	0	-87	190	-346	43	-303	348
Veränderung %	51,3%	0,0%	-14,9%	16,9%	-27,7%	8,7%	-17,4%	34,0%
Salzburg 28.02.2018	57	0	55	112	402	318	720	817
Salzburg 28.02.2019	58	0	68	126	393	333	726	862
Veränderung	1	0	13	14	-9	15	6	45
Veränderung %	100,0%	0,0%	23,6%	12,5%	-2,2%	4,7%	0,8%	5,5%
Steiermark 28.02.2018	340	0	802	1.142	822	676	1.498	668
Steiermark 28.02.2019	237	0	638	875	823	704	1.527	884
Veränderung	-103	0	-164	-267	1	28	29	216
Veränderung %	-30,3%	0,0%	-20,4%	-23,4%	0,1%	4,1%	1,9%	32,3%
Tirol 28.02.2018	64	0	84	148	472	247	719	619
Tirol 28.02.2019	71	0	49	120	386	296	682	677
Veränderung	7	0	-35	-28	-86	49	-37	58
Veränderung %	10,9%	0,0%	-41,7%	-18,9%	-18,2%	19,8%	-5,1%	9,4%
Vorarlberg 28.02.2018	0	0	233	233	373	203	576	185
Vorarlberg 28.02.2019	0	0	171	171	328	205	533	314
Veränderung	0	0	-62	-62	-45	2	-43	129
Veränderung %	0,0%	0,0%	-26,6%	-26,6%	-12,1%	1,0%	-7,5%	69,7%
Wien 28.02.2018	1.204	0	2.938	4.142	2.924	1.674	4.598	405
Wien 28.02.2019	981	0	2.716	3.697	2.363	2.215	4.578	363
Veränderung	-223	0	-222	-445	-561	541	-20	-42
Veränderung %	-18,5%	0,0%	-7,6%	-10,7%	-19,2%	32,3%	-0,4%	-10,4%
Österreich 28.02.2018	2.540	0	6.606	9.146	8.055	5.047	13.102	4.947
Österreich 28.02.2019	2.570	0	5.703	8.273	6.952	5.905	12.857	5.791
Veränderung	30	0	-903	-873	-1.103	858	-245	844
Veränderung %	1,2%	0,0%	-13,7%	-9,5%	-13,7%	17,0%	-1,9%	17,1%

TOP 3.6.3 Arbeitsmarktpolitische Zielvorgaben der BM Hartinger-Klein an das AMS

Die für Arbeitsmarktpolitik zuständigen Regierungsmitglieder haben dem AMS „allgemeine Zielvorgaben für die Durchführung der Arbeitsmarktpolitik“ vorzugeben (§ 59 Abs 2 AMSG). Sie sind die vom zuständigen Ressortchef/chefin politisch gewünschte mittelfristige strategische Ausrichtung der aktiven Arbeitsmarktpolitik und somit vom Verwaltungsrat bei der Erarbeitung und Beschlussfassung der jährlichen „arbeitsmarktpolitischen Ziele“ zu beachten.

Die Vorgaben der BM Hartinger-Klein sind am 22.2.2019 den Sprechern der Sozialpartnerkurien per E-Mail übermittelt, am 26.2.2019 auf die Homepage des BMASGK gestellt und den übrigen Verwaltungsratsmitgliedern zugestellt worden.

In den vergangenen Legislaturperioden waren die „allgemeinen Zielvorgaben“ ein Resultat von Verhandlungen zwischen dem Arbeitsministerium und den beiden Sozialpartnerseiten unter Einbeziehung des AMS-Vorstandes. Von dieser Vorgangsweise ist die BM abgewichen, weder der Vorstand noch die ArbeitnehmerInnen-Vertretungen waren in die Erarbeitung der jetzt geltenden Vorgaben eingebunden.

Die wesentlichen Kritikpunkte aus Sicht der AK sind:

Frauenförderung kein arbeitsmarktpolitisches Ziel mehr

Es fehlt die Zielvorgabe 50 % des Förderbudgets für arbeitslose Frauen einzusetzen. Damit verabschiedet sich die zuständige Ressortchefin von einer auch budgetär grundgelegten Frauenförderung im AMS als Beitrag zur Zurückdrängung der Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Gleichzeitig solle die Arbeitsmarktpolitik für ein Wahlrecht für Frauen mit Kindern sorgen, entweder zu Hause zu bleiben oder Voll- bzw Teilzeit zu arbeiten. Die Vorgabe, Frauen auf die langfristigen Nachteile von langen Erwerbsunterbrechungen wegen Mutterschaft bzw Teilzeitarbeit zu informieren und ihren Umstieg von Teilzeit- in Vollzeitarbeit zu fördern, fehlt ebenso. Aus frauenpolitischer Sicht können diese Vorgaben als nichts anderes als ein deutlicher Rückschritt für Frauen in der Arbeitsmarktpolitik bezeichnet werden. Es wird am Verwaltungsrat liegen, weiterhin eine überproportionale Förderung arbeitsloser Frauen in seinen jährlichen Zielen abzusichern – die Arbeitnehmer-Kurie kann sich dabei aber nicht mehr auf den politischen Auftrag der zuständigen Ministerin berufen.

Druck auf Arbeitslose und mehr Sanktionen – das arbeitsmarktpolitische „Allheilmittel“

Sanktionen gegen Arbeitssuchende werden zum zentralen Instrument der Arbeitsmarktpolitik gemacht. Bei allen Zielgruppen, insbesondere bei den Langzeitarbeitslosen und bei den Arbeitslosen mit Migrationshintergrund, wird mit der Floskel „höhere Beschäftigungsanreize und Ausschöpfen der Sanktionsmöglichkeiten“ suggeriert, dass damit deren Arbeitslosigkeit gesenkt werden könnte. Bei allen Verpflichtungen Arbeitsloser, auch selbst zu möglichst rascher Reintegration in Beschäftigung beizutragen: Einseitiges Setzen auf Strafen und Sanktionen führt nicht zu mehr Arbeitsaufnahmen, sondern nur zur Erosion des Schutzes der Arbeitslosenversicherung und zu mehr existenziellen Problemen. Das zeigen etwa eine Studie des WIFO und Auswertungen der Abt AMI (<https://awblog.at/exzessives-sanktionieren-von-arbeitslosen>). Maßnahmen gegen Missbrauch der Arbeitslosenversicherung durch immer

mehr Unternehmen, die ihre Beschäftigten kurzfristig in der Arbeitslosigkeit zwischen zu parken, sucht man in den Zielvorgaben vergeblich.

Kampf gegen Lehrstellenmangel – vorwärts zurück in die Vergangenheit

Geht es nach den Zielvorgaben, wird die Überbetriebliche Ausbildung wieder zu einer Maßnahme des Jugendausbildungs-Gesetzes zurückentwickelt – Jugendliche sollen in den ÜBA nur mehr auf den Umstieg auf eine betriebliche Lehre vorbereitet werden, die Berufsausbildung tritt in den Hintergrund. Das ist insbesondere in Regionen wie Wien mit deutlichem und nachhaltigem Lehrstellenmangel der falsche Weg. Es muss weiterhin möglich sein, in den Überbetrieblichen Ausbildungsstätten einen Lehrabschluss zu machen.

Personalisierte Arbeitsmarktbetreuung mit einseitiger politisch-strategischer Ausrichtung auf „Effizienzgewinne und Einsparpotentiale“

Mit dem Einsatz statistischer Methoden und Algorithmen zunächst bei der Beurteilung der Reintegrationschancen (profiling) und – in einem bereits in Entwicklung befindlichen zweiten Schritt – der Errechnung der wahrscheinlich effektivsten Arbeitsmarktförderung für einzelne Arbeitsuchende (targeting), beginnt in dieser Legislaturperiode die wahrscheinlich am weitesten wirkende Organisationsveränderung im AMS.

Diese Entwicklung wird in den Zielvorgaben bei weitem nicht ausreichend aufgegriffen, die Zielvorgaben erschöpfen sich darin, dass Budgetkürzungen und Personaleinsparungen eben durch technische Hilfsmittel ausgeglichen werden sollen.

Diese einseitige Fixierung auf erhoffte Effizienzgewinne geht aber in die falsche Richtung. Denn Algorithmen können eine erfolgreiche Arbeitsvermittlung und die Auswahl der richtigen Arbeitsmarktförderungen durch die AMS-BeraterInnen gut unterstützen, aber nicht ersetzen. Das AMS braucht dafür aber ausreichende personelle Ressourcen, die es derzeit nicht hat. Personalabbau durch automatisierte Abläufe ist jedenfalls abzulehnen. Außerdem hilft die errechnete Wahrscheinlichkeit, dass etwa eine FacharbeiterInnenausbildung das Mittel der Wahl für eine gute Reintegration in den Arbeitsmarkt wäre, dann wenig, wenn es für diese Ausbildung kein Budget im AMS gibt.

Bewältigung von Migrationsfolgen auf dem Arbeitsmarkt auch durch Arbeitsmarktpolitik – Fehl-anzeige – spielt eine wichtige Rolle bei der Integration zugewanderter Menschen

Diese Aufgabe ist der Ministerin offenkundig kein Anliegen, werden doch die Mittel dafür faktisch auf null gestellt. Damit wird der Druck auf dem Arbeitsmarkt erhöht und Schwarz- und Niedriglohnarbeit sowie Lohn- und Sozialdumping gefördert.

Es wird an einer beharrlichen Arbeit der Arbeitnehmer-VertreterInnen im AMS auf allen Ebenen liegen, die deutlich erkennbare polit-strategische Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik in Richtung „mehr Druck auf Arbeitslose“ und „Sparen im System der Arbeitslosenversicherung und Arbeitsmarktpolitik“ möglichst weitgehend abzumildern.

TOP 3.6.4 VfGH Beschwerden zum SV-OG

Das Sozialversicherungs-Organisationsgesetz (SV-OG) ist am 1.1.2019 in Kraft getreten, mit 1.4.2019 beginnt die Überleitungsphase, die bis 31.12.2019 dauern wird und ab 1.1.2020 soll die neue Struktur etabliert sein. Gegen das SV-OG gibt es, wie die Stellungnahmen der Bundesarbeitskammer (BAK) und des Hauptverbandes (HV) der Sozialversicherungs-Träger (SV-Träger) zeigen zahlreiche gewichtige verfassungsrechtliche Bedenken. Diese Bedenken wurden auch von namhaften Verfassungsexperten in Rechtsgutachten festgehalten, die mittlerweile in einer MANZ Publikation als Buch vorliegen.

Gegen das SV-OG wurden bis dato von der OÖ-Gebietskrankenkasse eine umfangreiche Beschwerde eingebracht (rund 230 Seiten), diese richtet sich hauptsächlich gegen die Fusion der Gebietskrankenkassen zu einem Bundesträger, gegen die paritätische Entsendung von Dienstnehmer- und Dienstgeber-Vertretern in die Gremien der ÖGKK und gegen die Schwächung des derzeitigen HV der SV-Träger.

Die SPÖ hat vor Längerem eine Beschwerde des Bundesrates (1/3 der Bundesratsmitglieder gehören der SPÖ an) angekündigt, die am Freitag, den 8.3.19, in einem Hintergrundgespräch der Presse vorgestellt wurde. Auch die Bundesratsbeschwerde hat die Fusion der GKK, die Parität, die HV-Reform, aber auch die Dienstverhältnisse der Beschäftigten der SV-Träger zum Gegenstand; insbesondere wendet sich die Bundesratsbeschwerde auch gegen die Verschiebung der SV-Prüfer zur Finanzverwaltung und gegen die Verschiebung der HV-Beschäftigten zu SV-Trägern.

Die VfGH-Beschwerde der BAK gegen das SV-OG ist in Vorbereitung und sollte Ende März vorliegen; sie hat die Parität, den Fit und Propper Test für die Versicherungsvertreter und das Entsenderecht des Bundesministeriums für die Eisenbahner zum Gegenstand.

Auch der Seniorenrat hat eine Beschwerde gegen das SV-OG angekündigt.

Insgesamt ist damit zu rechnen, dass aufgrund der sehr umfangreichen und vielfältigen Beschwerdevorbringen, der VfGH sich zu einem langdauernden Prüfverfahren veranlasst sieht, der sich bis in das Jahr 2020 hineinziehen wird. Zumal der zuständige Berichterstatter im VfGH ein von der neuen Bundesregierung nommierter Richter ist.

TOP 3.6.5 Entlastung Geringverdiener

Nach dem Ministerratsvortrag vom 11.1.2019, sollen geringverdienende Arbeitnehmer, Pensionisten, Land- und Forstwirte und Selbständige durch eine Senkung der Krankenversicherungsbeiträge (KV-Beiträge) entlastet werden.

Als Volumen sind dafür insgesamt 700 Mio Euro jährlich veranschlagt.

1. Beschreibung der Problematik

Eine Absenkung der KV-Beiträge für bestimmte Einkommensgruppen – unter Umständen gar eine beitragslose Krankenversicherung (KV) – ist aus verschiedenen Gründen problematisch. Zum einen hängt die Akzeptanz und die nachhaltige Finanzierung der Sozialversicherung (SV) davon ab, dass eine größtmögliche Anzahl von Personen äquivalent zur Finanzierung beitragen und zum anderen, dass die Beiträge der Versicherungsgemeinschaft zweckgewidmet für die Risiken der Krankheit zur Verfügung stehen.

Eine Absenkung der Beiträge um 700 Mio Euro würde zu einem ebenso hohen Einnahmenverlust für die Krankenversicherungen führen, der durch Steuermittel ausgeglichen werden soll.

Dieser Mittelentzug ist vor dem Hintergrund, dass ohnehin schon durch die Strukturreform (SV-OG) beträchtliche Einnahmenverluste für die KV entstehen, als zusätzliche ernsthafte Bedrohung für die nachhaltige Finanzierung der KV einzustufen.

Die von der Regierung zugesagte Ersatzfinanzierung aus Steuermitteln würde eine Abhängigkeit der Gesundheitsversorgung direkt vom Budget und damit vom Finanzminister schaffen. Darüber hinaus hängen an den KV-Beiträgen zahlreiche andere Finanzierungsmechanismen (etwa die Krankenanstaltenfinanzierung, der Hebesatz für PensionistInnen und verschiedene Valorisierungsprozentsätze).

2. Auswirkungen

Eine Auswertung der Abteilung Sozialversicherung gemeinsam mit dem Hauptverband der SV-Träger hat ergeben, dass von einer Entlastung bis zur Steuergrenze 1,4 Mio Beschäftigungsverhältnisse und 1,369 Mio Pensionen, also insgesamt rund 2,8 Mio Euro Einkommen betroffen wären.

Hinzu kommen rund 100.000 geringfügig Beschäftigte, die aufgrund ihrer mehrfach geringfügigen Beschäftigungen die Versicherungsgrenze überschreiten. Weiteres wären auch jene geringfügig Beschäftigten in die Entlastung einzubeziehen, die derzeit eine freiwillige Versicherung gewählt haben (rund 40.000). Zudem ist zu bedenken, dass auf die anderen geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse, die derzeit die Möglichkeit einer freiwilligen Versicherung nicht nützen, eine Sogwirkung in eine günstige freiwillige Versicherung entstehen würde (mit Mitversicherung der Angehörigen). Dasselbe gilt für die rund 70.000 an und für sich freiwillig Versicherten.

Die Untersuchung hat auch gezeigt, dass es rund 900.000 Personen gibt, die in einem Kalenderjahr entweder parallel oder hintereinander mehrere Erwerbsverhältnisse ausüben (wobei alle Kombinationen denkbar sind).

Noch vertiefend abzuklären wäre die Betroffenen Anzahl von Gruppen, wie Arbeitslose, für die das AMS pauschal Beiträge zur KV überweist, die in die KV einbezogenen Mindestsicherungsbezieher etc.

3. Position/Forderung der AK

Aus den genannten Gründen, nämlich der nachhaltigen Finanzierung der KV, dem Aufrechterhalten einer äquivalenten Beitragsleistung, der sozialen Treffsicherheit und eines möglichst geringen Verwaltungsaufwandes, spricht sich die AK gegen eine Absenkung der KV-Beiträge aus, aber sehr wohl für eine Entlastung der Geringverdiener. Eine Entlastung sowohl der aktiven Geringverdiener, wie auch der Niedrigpensionen lässt sich deutlich zielgerichteter mit einer Erhöhung der bestehenden SV-Rückstellungsmodelle bewerkstelligen (Negativsteuer).

Die Sozialpartner (WKO) haben betreffend die Entlastung der Geringverdiener eine ähnliche Sichtweise. Zurzeit wird in einer Arbeitsgruppe versucht ein gemeinsames Papier zu erstellen, das als Position der Sozialpartner der Bundesregierung übergeben werden soll.

TOP 3.6.6 Bilanz Registrierung Gesundheitsberufe – 1. Halbjahr

Rückblick

Am 1.7.2018 war es erstmals möglich, Anträge von Berufsangehörigen in das neue Register für Gesundheitsberufe vollständig einzutragen. Leider konnte beim Ministerium nicht erreicht werden, dass österreichweit das Zusammenspiel der IT-Anwendung, mit den organisatorischen Abläufen in den einzelnen Länderkammern, ausreichend im Echt-Betrieb getestet werden konnte.

Die Behördenapplikation war zum Start-Zeitpunkt insoweit fertig, als die wesentlichen Aktivitäten: Speicherung im System, Eintragung ins öffentliche Register und die Ausstellung des Berufsausweises gewährleistet waren. Die Bereitstellung des IT-System obliegt nach dem Gesetz dem Ministerium.

Die Onlineantragstellung war zu diesem Zeitpunkt nicht fertig ausgetestet. In den ersten Wochen war kaum ein Online-Antrag vollständig und richtig eingebracht. Wir mussten generell im Echtbetrieb Fehlermeldungen an das Ministerium melden, Korrekturen durch das Ministerium testen und anschließend die MitarbeiterInnen schulen. Die Bearbeitungszeit pro Antrag hat sich daher wesentlich erhöht.

Wesentliche Funktionalitäten, wie Weiterleitungen zwischen den Behörden und die Änderungsmeldung wurden in den Sommermonaten getestet, Fehler wurden behoben und im Oktober wurde endgültig ausgeliefert. Gleichzeitig mussten die MitarbeiterInnen in den Länderkammern auf diese Funktionalitäten geschult werden.

Hervorzuheben ist, dass das System fast immer zur Verfügung stand (Ausnahme: vor Weihnachten einige Stunden an einem Tag). Die **Fertigstellung der gesamten Behördenapplikation ist für Ende März 2019** geplant.

Die Zusammenarbeit mit dem Berufsausweishersteller wurde von Beginn an laufend optimiert. Auch hier war nur eine eingeschränkte Testung vor dem Start möglich. Auffallend ist, dass es immer wieder vorkommt, dass Berufsausweise auf dem Postweg verloren gehen.

Die Herausforderung in der Bearbeitung der Anträge war und ist nach wie vor die **Zuständigkeit der Behörde**. Sofern die Antragstellung nicht im Betrieb erfolgt, muss in jedem Einzelfall geprüft werden, welche Behörde zuständig ist. Auch hat das Ministerium seine Rechtsposition vereinzelt wesentlich abgeändert (wann liegt eine Bestandregistrierung vor?), so dass es eine Herausforderung war, diese neuen Informationen zeitnah an die über 300 BehördenmitarbeiterInnen in den AKs zu bringen. Unser gemeinsames Ziel ist es, dass wir österreichweit eine einheitliche Vollziehungspraxis gewährleisten.

Zahl der Berufsangehörigen

Die Anzahl der zu registrierenden Berufsangehörigen beruht auf Schätzungen. Alle Länderkammern haben Betriebe der Wirtschaftsklasse 86, 87 und 88 angeschrieben und um Bekanntgabe der beschäftigten Berufsangehörigen im einzelnen Betrieb ersucht. Zusätzlich hatten die ArbeitgeberInnen die

Möglichkeit mittels Änderungsmeldung über die Gebietskrankenkasse die einzelne Berufsangehörige in das Vorregister des Ministeriums zu melden. Die Vorregistrierung ist für jene ArbeitgeberInnen verpflichtend, bei denen ein Berufsangehöriger seit 1.1.2018 aufgenommen wurde.

Das BMASGK ging immer von rund 100.000 zu registrierenden Berufsangehörigen in diesen zehn Berufen aus. Alle Länderkammern zusammen gingen am Start der Registrierung von rund 120.000 Berufsangehörigen aus, die von der Bestandsregistrierung (Berufsausübend am 1.7.2018) erfasst sind.

Am **28.2.2019 waren bereits 132.826 Anträge (22.929 in Wien)** im System erfasst, wovon 96.155 Berufsangehörige (13.750 in Wien) bereits registriert wurden. Die aktuelle AK-interne Schätzung liegt bei rund 177.000 Berufsangehörigen (35.000 in Wien).

Im Vergleich dazu hat die Gesundheit Österreich GmbH nach eigenen Angaben aktuell rund 6.000 Anträge in Bearbeitung.

Ausblick – Herausforderung

Am 1.7.2019 müssen alle beschäftigten Berufsangehörige zumindest einen Antrag auf Eintragung ins Register gestellt haben. Anderenfalls üben Sie ihren Beruf illegal aus – dies würde zu einer Verwaltungsstrafe sowohl beim Arbeitgeber als auch beim Berufsangehörigen führen. Es ist davon auszugehen, dass das Ministerium vorerst nach dem Motto „Beraten statt Strafen“ agieren wird.

Gegen Ende der Bestandsregistrierung am 30.6.2019 wird mit einem Ansturm von Berufsangehörigen gerechnet. Auch ist zu erwarten, dass im Juli noch verstärkt Anträge von Berufsangehörigen gestellt werden, die die Frist versäumt haben.

Es ist geplant, nach Abschluss der AK Wahlen, eine umfassende Medienarbeit zu tätigen (ua fachspezifischen Medien, Social Media, AK-Zeitungen, prominenter Auftritt auf der AK Homepage).

Eine einheitliche Zuständigkeit der BAK für alle Berufsangehörigen wird angeregt. Begründung: Verwaltungsökonomie. Es ist den Berufsangehörigen nicht verständlich, dass sie sich ausschließlich für die Antragseinbringung an die GÖG wenden müssen und nach der Registrierung in der Regel die BAK für sie die zuständige Behörde ist.

Offen ist, welche Pläne das Ministerium nach Abschluss mit der Bestandsregistrierung mit dem Register hat. Aufnahme anderer Berufe, um eine umfassende Grundlage für eine umfassende Bedarfsplanung zu haben? Maßnahmen zur Qualitätssicherung des aktuellen Registers (Prüfung der freiwilligen Daten)?

Die Länderkammern verzeichnen bereits jetzt eine große Anzahl von Meldungen über Arbeitgeberwechsel und Adressänderungen der Berufsangehörigen. Die Registrierung ist fünf Jahre gültig. Eine gewisse Zeit vor Ablauf der Registrierung muss die Behörde den Berufsangehörigen und seinen ArbeitgeberInnen aufmerksam machen, dass die Registrierung abläuft. Dazu wird ein umfassendes Datenclearing erforderlich sein.

Auch sollte die Verlängerung auf einem einfachen IT-Weg möglich sein.

TOP 3.6.7 Neue „Sozialstaats-Homepage“: www.sozialleistungen.at

Das Buch „Sozialleistungen im Überblick“ (Hrsg AK Wien) hat sich zu einem etablierten Nachschlagewerk für Informationen zu sämtlichen Sozialleistungen in Österreich entwickelt. Das Fundament für diese AK-Schlüsselpublikation bildet die (rechtliche) Expertise aus den verschiedenen Fachabteilungen. Die Zielgruppe dieser Publikation ist breit gefächert: von politischen EntscheidungsträgerInnen, SozialarbeiterInnen bis WissenschaftlerInnen.

Begleitend zur physischen 21. Ausgabe des Buches, das die Rechtslage im Sozialsystem mit Stand 1.1.2019 abbildet, wird es auch eine Online-Version geben. Auf der neuen Homepage www.sozialleistungen.at wird das Buch kostenlos zugänglich sein und gleichzeitig werden andere relevante Beschreibungen des Sozialstaats in Österreich angeboten: Funktionen des Sozialstaats, Merkmale der Sozialpolitik, Finanzierungsfragen etc. Auch hilfreiche Hinweise zu aktueller Literatur, vielzählige Verlinkungen zu Broschüren und Beratungsleistungen der AK sowie auch zentrale Positionierungen von AK und ÖGB werden schrittweise auf der neuen Homepage abgebildet werden.

Die Homepage soll Ende März 2019 online verfügbar sein. Eine vorläufige Vorschau untenstehend:

sozialleistungen.at
SOZIALSTAAT IM ÜBERBLICK

Sozialstaat Österreich Ansprüche Sozialleistungen – das Buch

AK

Sozialleistungen in Österreich

Der Sozialstaat in Österreich leistet viel – deshalb lohnt es sich, für ihn einzustehen.

In Österreich profitieren alle Menschen je nach Lebens- und Einkommenssituation in unterschiedlicher Intensität von sozialstaatlichen Leistungen. Ob es das staatliche Schulsystem, die weitestgehend kostenfreie Gesundheitsversorgung oder die finanzielle Absicherung bei Arbeitslosigkeit betrifft. Es ist schwer auszumalen, wie unser heutiges Leben ohne staatliche Infrastruktur und Sozialleistungen aussehen würde.

Der internationale Vergleich macht sicher: Länder mit hohen Sozialstandards und einer funktionierenden Sozialpartnerschaft weisen die besseren Ergebnisse auf. Nicht nur bei der Wettbewerbsfähigkeit, sondern auch bei Sozial- und Umweltindikatoren haben diese Länder die Nase vorne. Österreich darf sich stolz als Teil dieser Spitzengruppe sehen.

Der Sozialstaat

Ansprüche

Das Buch

TOP 3.6.8 Krisenpflegeeltern und (kein) Anspruch auf das Kinderbetreuungsgeld

1.1. Hintergrund:

Krisenpflegeeltern sind besonders ausgebildete Pflegeeltern, die im Auftrag des Kinder- und Jugendhilfeträgers (Jugendfürsorge) gefährdete Babys und Kleinkinder bis zum 3. Lebensjahr **kurzfristig und zeitlich begrenzt für sechs bis acht Wochen in Pflege nehmen. In manchen Fällen** kann die Betreuung auch **länger dauern**.

Diese Kinder sind aufgrund ihrer **oft sehr schwierigen Vorgeschichte extrem betreuungsbedürftig**. Innerhalb des Zeitraums dieser vorübergehenden Betreuung wird entschieden, ob die Kinder zu den Eltern zurückkehren oder, ob sie auf Dauer zu Pflegeeltern kommen.

1.2. Kinderbetreuungsgeld für Krisenpflegeeltern

Seit Juli 2018 erhalten Krisenpflegeeltern kein Kinderbetreuungsgeld mehr. Nach einem OGH Urteil (2014) sowie einem Urteil des OLG Wien gelten Krisenpflegeeltern nicht mehr als Pflegeeltern im Sinne des § 184 ABGB, weil bei dieser Betreuungsform **keine dauerhafte Eltern-Kind-Beziehung hergestellt werden soll**.

Nach entsprechenden Protesten und Pressemeldungen, hat die Frauen- und Familienministerin Juliane Bogner-Strauß im September 2018 **wiederholt ausdrücklich versprochen, dass jene Krisenpflegeeltern, welche die Kinder nicht 91 Tage (drei Monate) lang in Betreuung haben, auch in Zukunft Kinderbetreuungsgeld bekommen werden und eine Lösung in Vorbereitung sei**. Nun wurde am 27.2.2019 eine Gesetzesänderung beschlossen, die am Bedarf der Krisenpflegeeltern vorbeigeht.

1.3. Diese beschlossene Lösung ist vor allem ein Ausschlusskriterium

Am 27.2.2019 wurde das KBGG dahingehend mit Wirkung ab 1.7.2018 geändert, dass alle Eltern also auch **Krisenpflegeltern**, für den Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld eine dauerhafte **Wohn- und Wirtschaftsgemeinschaft mit dem zu betreuenden Kind für mindestens 91 Tage nachweisen müssen**. Gleichzeitig wurde im Familienlastenausgleichgesetz der Begriff „Krisenpflegeeltern“ neu aufgenommen und der Anspruch auf Familienbeihilfe klargestellt.

- ⇒ Durch diese Gesetzesänderung haben Krisenpflegeeltern **zwar Anspruch auf das Kinderbetreuungsgeld, aber erst ab 91 Tagen (drei Monate) Betreuungszeit**.
- ⇒ Diese Regelung schließt Krisenpflegeeltern vom Kinderbetreuungsgeld aus, denn sie können die Kinder nur in **wenigen Fällen länger als acht Wochen (zwei Monate) betreuen**.
- ⇒ Die Krisenpflegeeltern betreuen **oft ununterbrochen Kinder parallel oder nacheinander**. Sie können aber nur immer für das **neueste Kind** das KBG erhalten – aber erst, **wenn sie es mindestens 91 Tage betreut haben**.

1.4. Anzahl und Bezahlung der Krisenpflegeeltern

In Wien gibt es im Moment 43 Krisenpflegeeltern und im Bundesgebiet in etwa 200 Personen insgesamt.

Krisenpflegeeltern erhalten vom Kinder und Jugendhilfeträger eine Aufwandsentschädigung, das sogenannte Pflegekindergeld. Diese Mittel und die Familienbeihilfe müssen ausschließlich für die Ausstattung, Kleidung, Spielzeug und Essen des Kindes aufgewandt werden.

Pflegekindergeld der Kinder und Jugendhilfe (Wien) pro Monat	€ 1.050,00
Familienbeihilfe und Kinderabsetzbetrag pro Monat	€ 172,40

1.5. Anstellungsmodelle in Wien:

In Wien gibt es wahlweise zwei Anstellungsmodelle. Entlohnt wird dabei nicht die 24-Stundenbetreuung für das Kind, sondern der Zeitaufwand für die Aus- und Fortbildung, Supervision, Dokumentation usw:

Modell I: für Fortbildung, Supervision und Dokumentation, Arzt und Amtswege, Kontakt halten mit den Eltern (Besuchskaffees).	Monatlich: € 448 Bezahlt werden pro Woche fünf Stunden
Modell II: für Fortbildung, Supervision und Dokumentation, Arzt und Amtswege, Kontakt halten mit den Eltern in Besuchskaffees. Erreichbarkeit nach Dienstplan, Urlaubsvertretung und die Bereitschaft ein zusätzliches Kind aufzunehmen, das auch älter als 3,5 Jahre sein kann.	Monatlich: € 1.350 Bezahlt werden pro Woche 12 Stunden

Kinderbetreuungsgeld

Das Kinderbetreuungsgeld macht die Tätigkeit als Krisenpflegeeltern überhaupt erst leistbar. Diese Personen verzichten nämlich auf eigene Erwerbstätigkeit. Ursprünglich wurde das KBG als Betreuungsgeld konzipiert, das im Jahr 2002 die Versicherungsleistung Karenzgeld abgelöst hat. Es entspräche dem Gesetzeszweck diese Form der Betreuungstätigkeit ab dem ersten Tag durch das Kinderbetreuungsgeld anzuerkennen.

Fazit: In ganz Österreich arbeiten derzeit etwa 200 Personen als Krisenpflegeeltern. Schließt man sie vom Kinderbetreuungsgeld aus, sind kaum Einsparungseffekte zu erzielen. Krisenpflegeeltern wenden eigenes Geld auf und erfüllen während der Betreuungszeit alle Kriterien, die auch für Pflegeeltern gelten. Fällt nun das Kinderbetreuungsgeld weg, wird es noch schwerer geeignete Personen für diese fordernde Tätigkeit zu finden.

Zudem behauptet die Ministerin, dass es durch die Gesetzesänderung zu einer Gleichbehandlung der verschiedenen Formen der Elternschaft kommt. Das ist aber nicht der Fall, denn hier wird Ungleiches gleichbehandelt und dem Anschein nach neutrale Vorschriften (91-Tage-Regel) angewandt, um Krisenpflegeeltern aus dem Bezug des Kinderbetreuungsgeldes auszuschließen.

Forderung der Arbeiterkammer

Das Kinderbetreuungsgeld muss **unabhängig von der Mindestbezugsdauer (61 Tagen)** oder vom **Erfordernis der gemeinsamen Wohn- und Wirtschaftsgemeinschaft (91 Tagen)** – für die Krisenpflegeeltern ab dem ersten Tag der Betreuung geben.

TOP 3.6.9 Bericht über die Online Umfrage „Wo drückt der Schuh“ betreffend die Arbeitsbedingungen der Gesundheitsberufe und die diesbezügliche PK am 5.3.2019

Um mehr über die Arbeitssituation der vielfältigen Gesundheitsberufe zu erfahren, hat die AK Wien von Mitte Oktober bis Ende Dezember 2018 eine Online-Befragung unter dem Titel „Wo drückt der Schuh?“ durchgeführt. Über 17.000 Aufrufe des Internet-Fragebogens innerhalb von zweieinhalb Monaten zeigten, dass es mehr als eine schmerzhafteste Druckstelle gibt. Beteiligt haben sich österreichweit Beschäftigte aus unterschiedlichsten Berufsgruppen: Von den Hebammen, über die Medizinischen Assistenzberufe (MAB), die Medizinisch-Technischen Dienste (MTD-Berufe), MasseurInnen, Klinische und GesundheitspsychologInnen, Pflegeberufe, SanitäterInnen, Fach- und DiplomsozialbetreuerInnen bis hin zu den zahnärztlichen AssistentInnen. Nicht ausdrücklich angesprochen waren ÄrztInnen, die durch die Ärztekammern vertreten werden. Nichtsdestotrotz haben aber auch etliche VertreterInnen dieser Berufsgruppe an der Befragung teilgenommen.

Die Onlineumfrage wurde von den Gewerkschaften und Landesarbeiterkammern sehr gut unterstützt.

Nach der Pressekonferenz werden auf Anfrage den Landesarbeiterkammern die Datensätze ihrer Bundesländer gerne zur Verfügung gestellt.

Erste Ergebnisse der Umfrage:

Schmerzhafteste Druckstellen sind: Einkommen und Arbeitszeit

Zu zwölf Punkten im Zusammenhang mit der konkreten Arbeitssituation wurden die persönliche Wichtigkeit und die aktuelle Zufriedenheit abgefragt.

Besonders wichtig waren den Befragten vier große Bereiche:

- Das Arbeitsklima im Team,
- das Einkommen,
- die Dienstplangestaltung, insbesondere deren Verlässlichkeit und
- die direkte Arbeit mit unterstützungsbedürftigen und kranken Menschen.

Die Zufriedenheit mit den Arbeitsfaktoren lag allerdings deutlich unter den Ansprüchen der Beschäftigten. Mit der direkten Arbeit mit und für unterstützungsbedürftige und kranke Menschen, mit dem Klima in ihren Teams und mit ihrer Tätigkeit waren die Befragten an sich zufrieden. Große Unzufriedenheit herrscht hingegen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, bei der Anerkennung durch andere, bei der Unterstützung durch Vorgesetzte und dem Einkommen.

Einmal mehr zeigte sich: **Angehörige der Gesundheitsberufe sind mit ihrem erlernten Beruf grundsätzlich zufrieden.** Sie mögen ihre Arbeit. **Knackpunkt sind eindeutig die Rahmenbedingungen.** Die Schwierigkeiten sind vom einzelnen Wermutstropfen zum bitteren Wermut-Cocktail angewachsen. Das lässt sich für alle Berufsgruppen feststellen.

Bei den Punkten „Einkommen“ und „Unterstützung durch die Vorgesetzten“ gab es einen besonders großen Unterschied zwischen der Einschätzung, wie wichtig das Thema für die einzelnen Befragten ist und der tatsächlichen Zufriedenheit in der aktuellen Arbeitssituation. Wenn jemandem etwa die Unterstützung durch Vorgesetzte sehr wichtig ist, er diese aber in der Arbeitsrealität nicht erhält, entsteht Enttäuschung. Die größte Unzufriedenheit gibt es bei ArbeitnehmerInnen in Krankenhäusern und Pflegeheimen. Sie sind bei acht von zwölf Faktoren deutlich unzufriedener als die KollegInnen aus anderen Bereichen.

Baustelle Arbeitszeit

Die Einhaltung der vereinbarten Arbeitszeit ist ein Dreh- und Angelpunkt für Zufriedenheit. Befragte, die regelmäßig genauso viele Stunden arbeiten, wie sie mit dem Arbeitgeber vereinbart haben, waren in allen Bereichen deutlich zufriedener als jene, die von regelmäßigen Mehr- und Überstunden berichteten. Nur bei vier von zehn Befragten wird das vereinbarte Arbeitsmaß regelmäßig eingehalten. Mehr als die Hälfte (53 %) sagten, dass sie regelmäßig mehr Stunden pro Woche als vereinbart arbeiten müssen.

Jüngere sind unzufriedener als Ältere

Junge Menschen in den Gesundheitsberufen sind deutlich unzufriedener mit ihren Arbeitsbedingungen als ihre älteren KollegInnen. Dieses Ergebnis ist insofern brisant, als es zeigt, dass der Nachwuchsmangel keineswegs nur darin begründet liegt, dass der Anteil junger Menschen in der österreichischen Gesellschaft insgesamt sinkt. Das Problem liegt ganz woanders: Die Arbeitsplätze sind einfach nicht attraktiv genug. Es hapert aus Sicht der jungen Menschen beim Arbeitszeitausmaß, der Dienstplangestaltung, den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aber auch beim Einkommen.

Ältere legen mehr Wert auf Qualität

Ältere ArbeitnehmerInnen in den Gesundheitsberufen sind im Schnitt zufriedener als junge. Für sie sind die Qualität ihrer Tätigkeit und die interdisziplinäre Zusammenarbeit wichtiger, sie legen auch größeren Wert auf Anerkennung durch andere. Wenn man diese Personengruppe mit ihrem enormen Erfahrungsschatz bis zur Pensionierung in den Gesundheitsberufen halten möchte, wird man sich hier gezielte Angebote überlegen müssen.

Männer sind unzufriedener als Frauen

Männer zeigen sich in der Befragung deutlich unzufriedener als Frauen. Bei den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und beim Einkommen waren die Unterschiede am größten. Eine Erhöhung des Männeranteils in verschiedenen Gesundheitsberufen wird oft als zukunftsweisende Strategie diskutiert. Um mehr Männer für die Gesundheitsberufe zu gewinnen, wird es aber bessere Perspektiven in Sachen Karriere und Einkommen brauchen.

Ein Viertel denkt regelmäßig ans Aufhören

Mangelnde Zufriedenheit bleibt nicht ohne Folgen. Ein Viertel aller Befragten denkt mindestens einmal im Monat ans Aufhören. Etwa 5 % tun das täglich. Beim unzufriedensten Viertel sagten mehr als die Hälfte (58,4 %), dass sie zumindest monatlich an den Berufsausstieg denken, bei den Zufriedensten lag dieser Anteil bei lediglich 6,1 %. Jüngere Angehörige der Gesundheitsberufe und alle, die regelmäßig Mehr- und Überstunden leisten müssen, denken häufiger daran, ihren Beruf zu wechseln. Kurz gesagt: Je höher die Unzufriedenheit, desto häufiger wird an einen Jobwechsel gedacht.

Diese Ergebnisse wurden am 5.3.2019 bei einer Pressekonferenz mit Präsidentin Renate Anderl von Kurt Schalek (Abt GP der AK Wien) präsentiert.

Präsidentin Renate Anderl leitete daraus folgende Forderungen ab:

Wer schnell hilft, hilft doppelt

In allen Gesundheitsbereichen sind die Anforderungen seit Jahren massiv angestiegen. **Daher braucht es Sofortmaßnahmen**, die die ArbeitnehmerInnen entlasten und die Gesundheits- und Pflegeberufe attraktiver machen. Damit wären zwar nicht alle Probleme auf einen Schlag gelöst, aber man könnte die Situation merklich verbessern.

1. Bereich Einkommen

In den Gesundheitsberufen finden laufend Veränderungen statt. Ausbildungen werden auf Fachhochschulniveau gehoben, neue Berufsbilder eingeführt. Während Verantwortung und Zuständigkeiten immer mehr werden, bleiben die Einkommen auf einem eher moderaten Niveau. So werden viele SozialbetreuerInnen mit einer zweijährigen Ausbildung in der Praxis nur wie einjährig ausgebildete PflegeassistentInnen bezahlt oder ausgebildete Notfallsanitäter nur wie Sanitäter. Das ist ungerecht. Es braucht die finanzielle Anerkennung der Qualifikationsniveaus und der Verantwortung in der Praxis. Völlig unverständlich ist auch, dass Menschen in Gesundheitsberufen für vergleichbare Tätigkeiten unterschiedlich entlohnt werden. Die Beschäftigten in der Langzeitpflege werden schlechter bezahlt, als Beschäftigte in Krankenanstalten. Das führt zu akuten Personalengpässen in den Pflegeheimen und bei den mobilen Diensten. Die AK fordert daher das Angleichen der Löhne in der Langzeitpflege an jene in den Krankenhäusern. Es ist überhaupt nicht einzusehen, warum die Arbeit mit alten Menschen weniger wert sein sollte als die mit Jüngeren. Als Best Practice Modell ist hier der Wiener Krankenanstaltenverband zu nennen. Dort gilt für die MitarbeiterInnen in den Geriatriezentren das gleiche Gehaltsschema wie in den Krankenhäusern.

2. Bereich: Personal

Die Symptome in Sachen Arbeitsbedingungen sind besorgniserregend: Kaum planbare Arbeitszeiten, steigender Druck durch Ausweitung der Aufgaben in vielen Arbeitsbereichen, Zeitmangel bei der Versorgung von unterstützungsbedürftigen und kranken Menschen, Zeitguthaben, die in der Praxis nicht abgebaut werden können, zu wenig Zeit für Fortbildung und fachlichen Austausch. Die Diagnose ist eindeutig: Eine hauchdünne Personaldecke, die zu massiver Unterbesetzung führt. **Für eine erste unmittelbare Entlastung in den Gesundheitsberufen fordert die AK daher sofortige Programme zur Umsetzung von österreichweit 20 % mehr Personal in Krankenanstalten und in der Langzeitpflege.** Ohne deutlich höheren Personaleinsatz wird die Attraktivität der unverzichtbaren Gesundheitsberufe weiter sinken.

3. Bereich: Sicherstellung der Finanzierung

Ein modernes und nachhaltiges Gesundheits- und Pflegesystem, das den Bedürfnissen von Beschäftigten und PatientInnen Rechnung trägt, kostet natürlich Geld – und zwar viel Geld. In anderen Wirtschaftsbereichen würde eine derart steigende Nachfrage, wie wir sie im Gesundheitswesen und der Langzeitpflege haben, als Wachstumsmotor gelobt. Millionenschwere Förderprogramme würden ins Leben gerufen, Ausbildungsinitiativen gestartet, Infrastrukturausbau in die Wege geleitet und die enormen Chancen einer wachsenden Branche betont. Dies sollte auch für das Gesundheits- und Pflegesystem gelten. Für den personalintensiven Gesundheitsbereich fehlt hier allerdings noch das Bewusstsein.

Es führt kein Weg an einer soliden Finanzierung vorbei. Geht es um öffentliche Investitionen, wird gerne verschwiegen, wie hoch der dadurch erzielte Nutzen ist. Von jedem Euro, den die öffentliche Hand investiert, fließen umgehend 70 % wieder in Form von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen zurück. Das bestätigt auch eine Studie des WIFO aus dem Jahr 2017. Dadurch werden die effektiven Kosten beträchtlich reduziert.

Brutto und Netto-Kosten für 20 % mehr Personal (auf Basis 2017)

	Bruttokosten	Effektive Kosten nach Abzug der Rückflüsse
Pflegeheime	336 Mio Euro	101 Mio Euro
Mobile Dienste	124 Mio Euro	37 Mio Euro
Krankenanstalten	800 Mio Euro	240 Mio Euro
Gesamt	1,26 Mrd Euro	378 Mio Euro

DIALOG GESUNDHEITSBERUFE ONLINE-UMFRAGE 2018 – „WO DRÜCKT DER SCHUH?“



**„WO DRÜCKT
DER SCHUH?“**

**Der große Arbeitsklima-Check
für Gesundheitsberufe.**

Was prägt Ihren Arbeitsalltag? Wir interessieren uns für Ihre Sorgen und Anliegen. Die AK möchte wissen, was Sie bewegt, antreibt und interessiert. So können wir Sie noch besser im Berufsalltag unterstützen und Leistungen für Sie anbieten.

Sagen Sie uns, was Ihnen im Beruf wichtig ist und nehmen Sie am großen Gesundheitsberufe-Check teil:
www.arbeiterkammer.at/gbdialog



- **Zielgruppe:** Angehörige aller Gesundheitsberufe (Ausnahme: ÄrztInnen)
- **Befragungszeitraum:** Mitte Oktober 2018 bis 31. Dezember 2018
- **Teilnahme** über PC oder Smartphone/Tablet
- **Beteiligung**
 - 17.367 Personen haben den Fragebogen geöffnet
 - 14.034 Personen haben den Fragebogen auswertbar ausgefüllt
- **Befragung in ganz Österreich, in allen Arbeitssettings**

OHNE SIE GEHT'S NICHT ...

Hebammen

SANITÄTER/-IN

**MTD-
Berufe**

**ZAHNÄRZTLICHE
ASSISTENZ**

**Klinische und
Gesundheits-
Psychologie**

Kardiotechnik

Physiotherapie

Ergotherapie

Diätologie

Orthoptik

Logopädie

Musiktherapie

**Medizinische
Assistenzberufe
(MAB)**

**Biomedizinische
Analyse**

Radiologietechnologie

**Medizinisch-
technische
Fachassistenz
(MTF)**

PSYCHOTHERAPIE

Medizinphysik

**Medizinische und
Heilmassage**

**Gesundheits-
und Krankenpflege**

**Fachsozialbetreuer/-in
Diplomsozialbetreuer/-in**

WAS WURDE ABGEFRAGT?

12 FAKTOREN DER ARBEITSQUALITÄT

- Arbeitszeitausmaß
- Dienstplangestaltung
- Arbeitsklima im Team
- Unterstützung durch Vorgesetzte
- Kooperation mit anderen Berufsgruppen
- Arbeit mit PatientInnen / KlientInnen / BewohnerInnen
- Arbeit mit Angehörigen
- Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten
- Einkommen
- Art und Inhalt der Tätigkeit
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Anerkennung durch andere

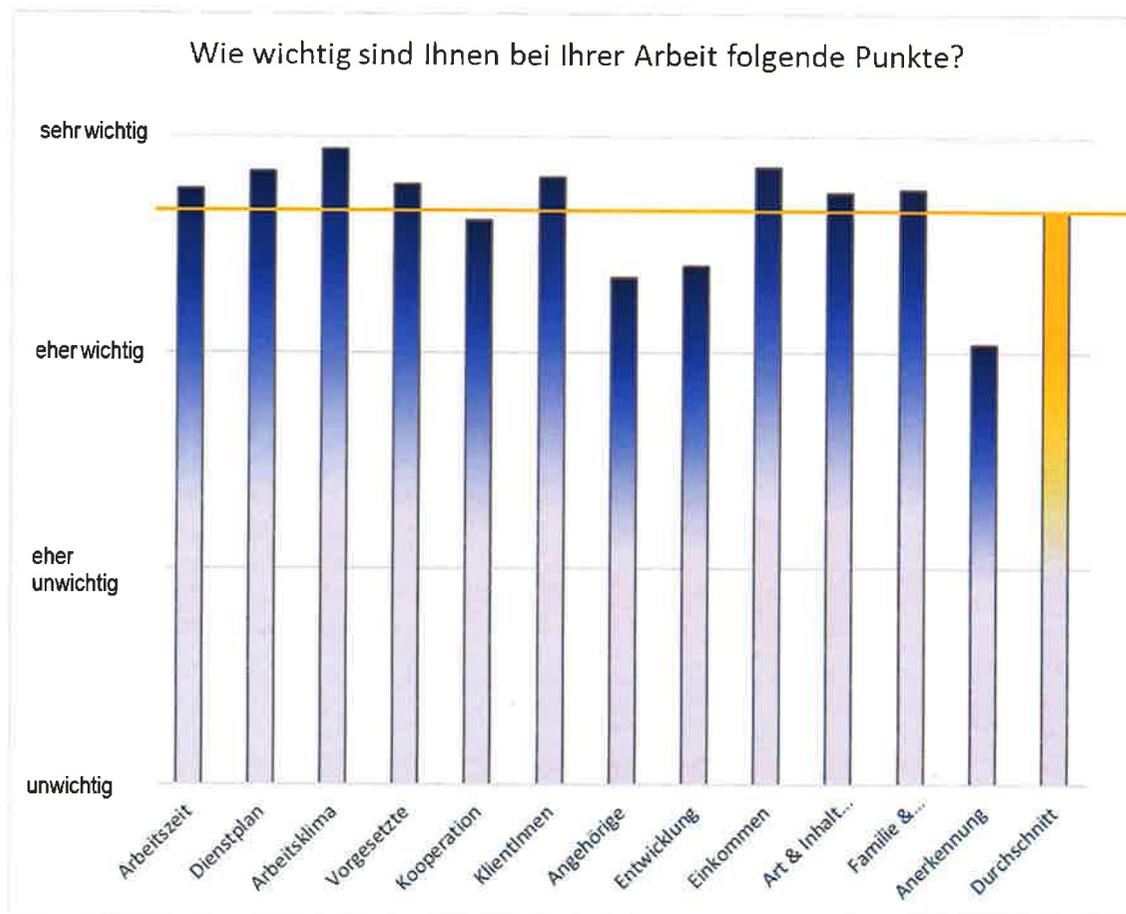
Abgefragt wurden zwei Einschätzungen zu den zwölf Faktoren:

- Wichtigkeit: **Wie wichtig sind Ihnen bei Ihrer Arbeit folgende Punkte?**
- Zufriedenheit: **Wie zufrieden sind Sie in Ihrer derzeitigen Arbeitssituation mit folgenden Punkten?**

Um die Bedeutung der Einschätzungen zu den zwölf Arbeitsfaktoren greifbar zu machen, wurde zusätzlich gefragt:

- **Wie oft haben Sie in den letzten 12 Monaten daran gedacht den Beruf zu wechseln?**

WICHTIGKEIT DER ARBEITSFAKTOREN



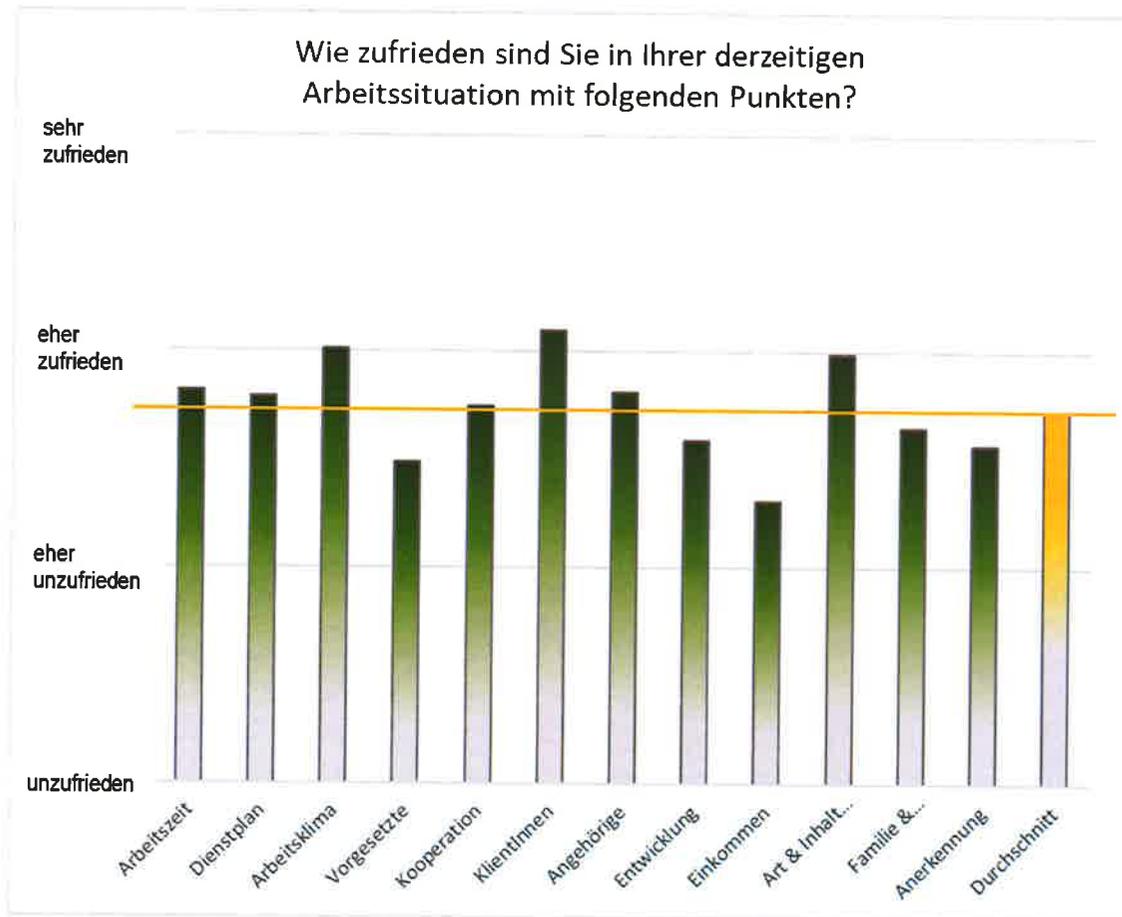
Persönlich besonders wichtig

- Arbeitsklima im Team
- Einkommen
- Dienstplangestaltung
- Arbeit mit PatientInnen / KlientInnen / BewohnerInnen

Unterdurchschnittlich wichtig

- Anerkennung durch andere
- Arbeit mit Angehörigen
- Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten

ZUFRIEDENHEIT MIT DEN ARBEITSFAKTOREN



Besonders zufrieden mit

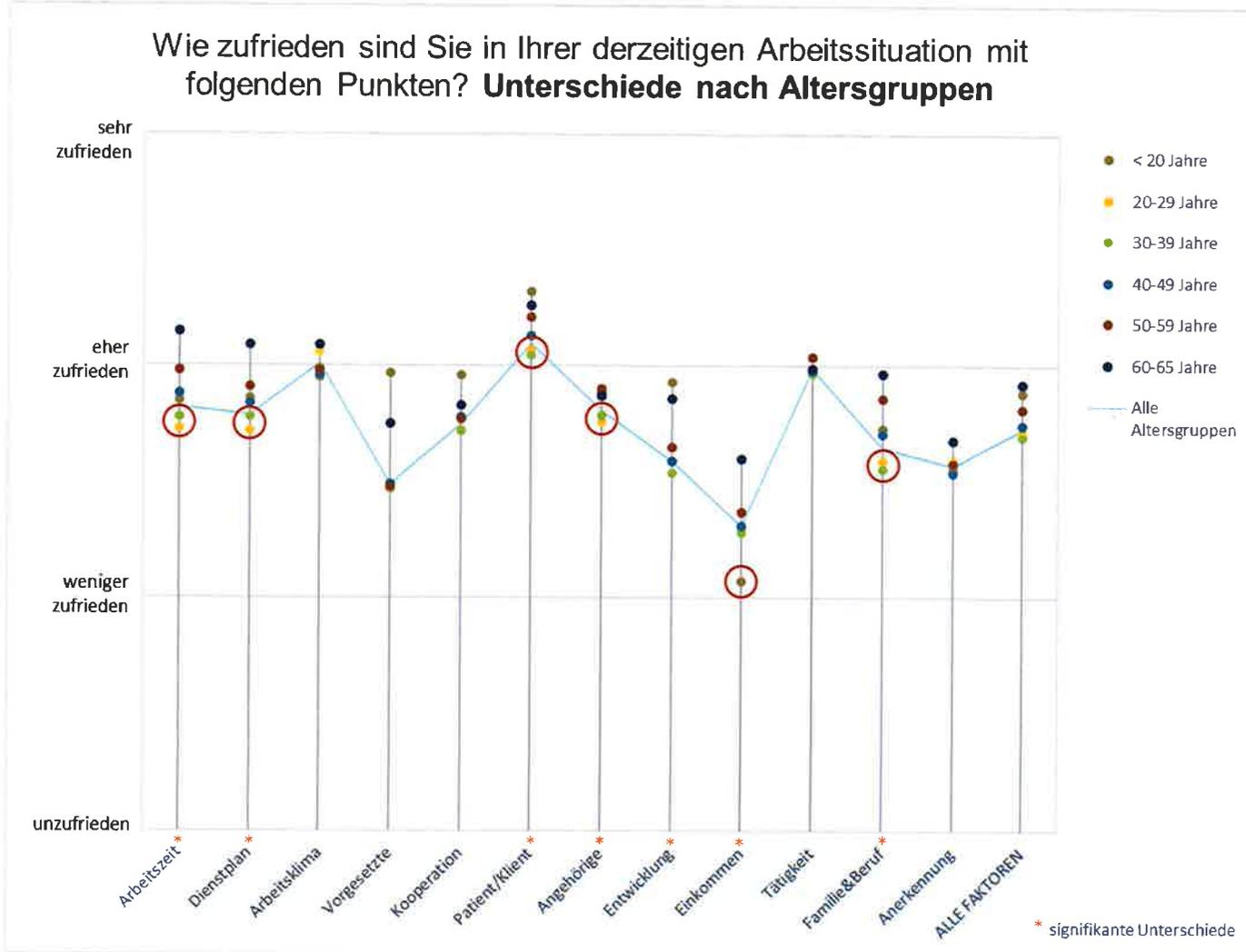
- Arbeit mit PatientInnen / KlientInnen / BewohnerInnen
- Arbeitsklima im Team
- Art und Inhalt der jeweiligen Tätigkeit

Unterdurchschnittlich zufrieden mit

- Einkommen
- Unterstützung durch Vorgesetzte
- Anerkennung durch andere
- Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten

Insgesamt liegt die Zufriedenheit klar unter der persönlichen Wichtigkeit.

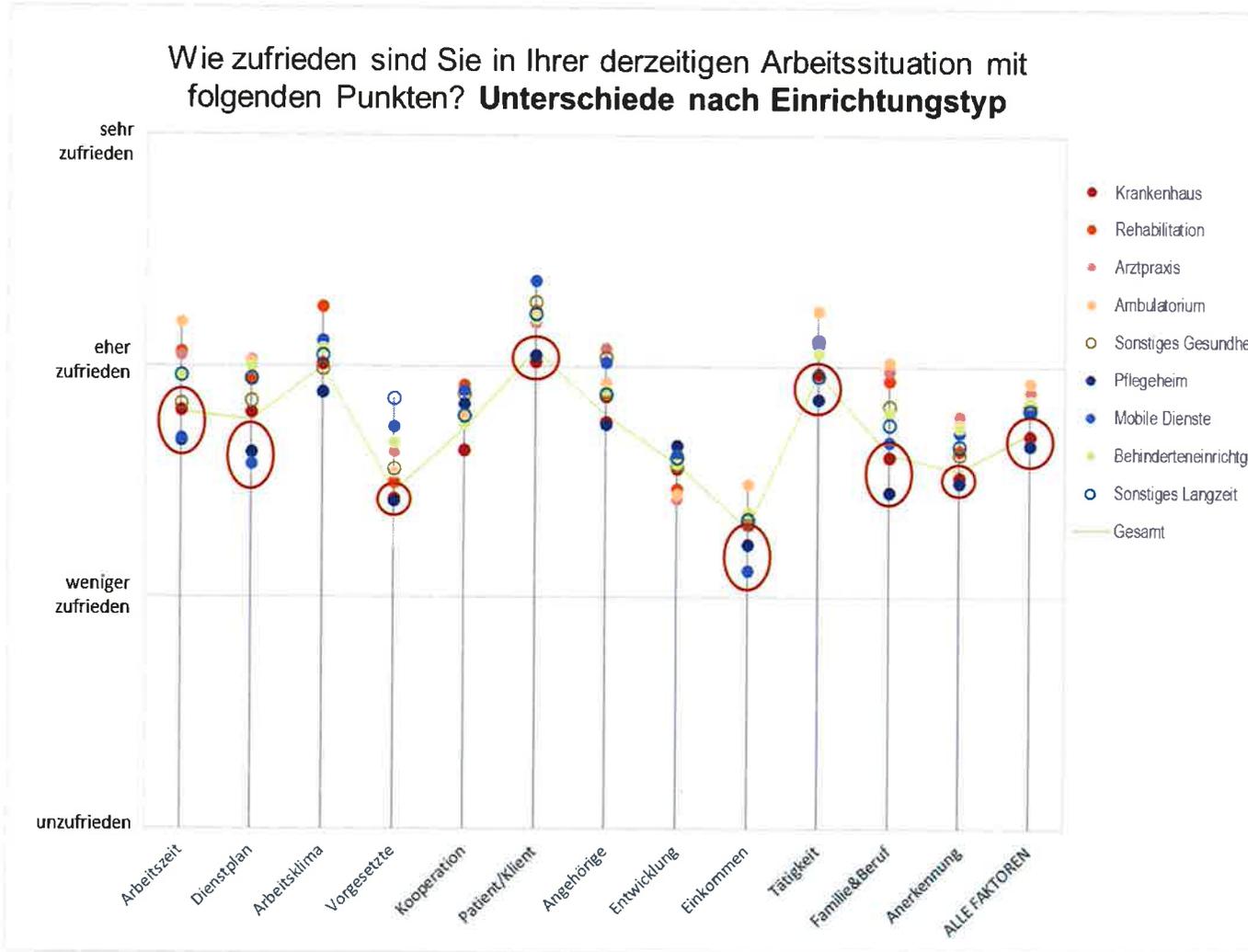
ZUFRIEDENHEIT NACH ALTERSGRUPPEN



Jüngere sind im Durchschnitt unzufriedener als Ältere mit

- **Einkommen**
- **Vereinbarkeit von Familie & Beruf**
- **Arbeit mit Pat./KlientInnen und Angehörigen**
- **Dienstplangestaltung**
- **Arbeitszeitausmaß**
- **Beruflicher Entwicklung**

ZUFRIEDENHEIT NACH EINRICHTUNGSTYP



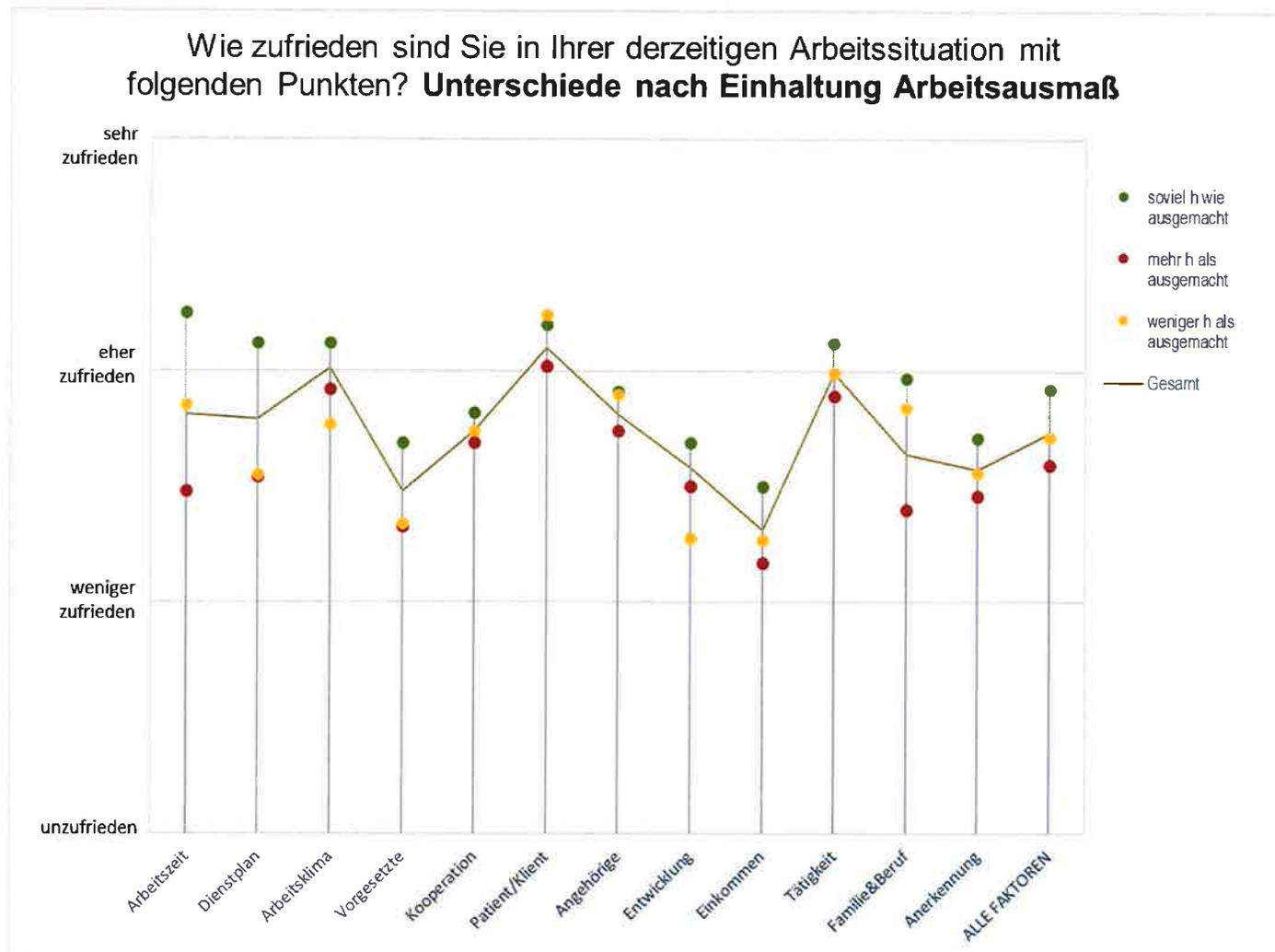
Am unzufriedensten waren im Durchschnitt Beschäftigte in

- Krankenhäusern
- Pflegeheimen

Am zufriedensten waren im Durchschnitt Beschäftigte in

- Ambulanzen
- Arztpraxen
- Einrichtungen der Behindertenarbeit

ZUFRIEDENHEIT NACH EINHALTUNG DER VEREINBARTEN ARBEITSSTUNDEN



Am unzufriedensten waren

- Befragte, die regelmäßig mehr Stunden arbeiteten wie vereinbart

Am zufriedensten waren

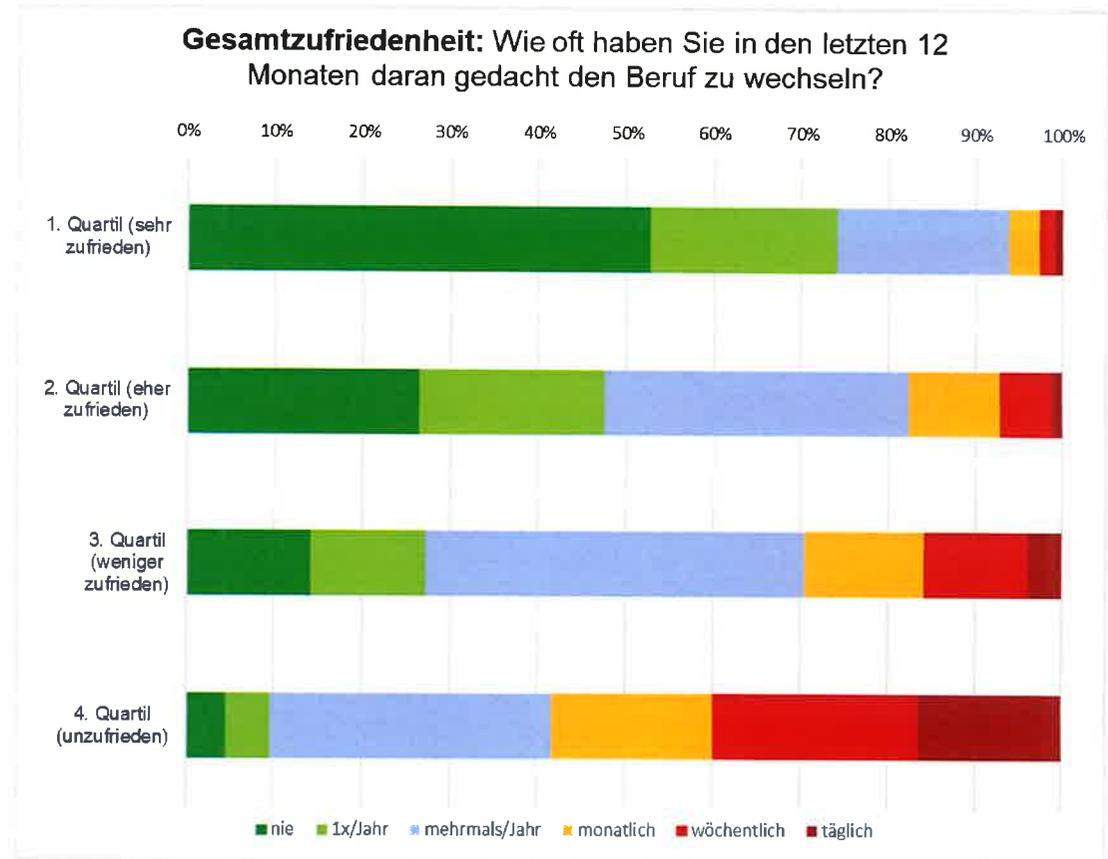
- Befragte, die regelmäßig genauso viele Stunden arbeiteten wie vereinbart
- **Einhaltung des vereinbarten Arbeitsausmaßes ist zentraler Faktor für Zufriedenheit**

AUSWIRKUNGEN DER ZUFRIEDENHEIT MIT DEN ARBEITSFAKTOREN

Gedanken an Berufswechsel

- **mindestens 1x im Monat: 25,5%**
- Mehrmals im Jahr: 30,3%
- Einmal im Jahr: 14,1%
- Nie: 23,9%

Häufigkeit	Anzahl	Prozent
nie	3355	23,9
1x / Jahr	1980	14,1
mehrmals / Jahr	4247	30,3
Monatlich	1437	10,2
Wöchentlich	1401	10,0
Täglich	747	5,3
Keine Angabe	867	6,2
Gesamt	14034	100,0



Starker Zusammenhang der Häufigkeit von Gedanken an Berufswechsel mit der eingeschätzten Gesamtzufriedenheit

ZITATE AUS DER ONLINE-UMFRAGE

„Ich würde nie wieder diesen Job wählen, obwohl ich gerne Pfleger bin.“
(Pflegeassistent, Krankenhaus, 50-59 Jahre)

„Bin gerade dabei, den Beruf zu wechseln. Das ist die beste Entscheidung überhaupt, wenn man unzufrieden ist und sich noch in einem Alter befindet, wo das leichter geht :)“
(Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerin, Krankenhaus, 20-29 Jahre)

„Früher war der Sozialbereich auch noch sozial, der Klient stand im Mittelpunkt, das Arbeitsklima war besser, da man/frau auch mehr in Kommunikation mit den KollegInnen war. Aber seit nur mehr die Quantität zählt, sinkt die Arbeitszufriedenheit und dann zählt die Entlohnung umso mehr.“
(Psychotherapeutin, 50-59 Jahre)

„Die Art der Tätigkeit ist für mich weniger das Problem, sondern die Zeit, die uns für diese Tätigkeit bleibt. Ich liebe meinem Beruf, aber ich verzweifle daran, die Arbeit am Menschen erfordert auch eine soziale Betreuung, die unter dem "Abfertigen" nicht mehr möglich ist und das wirkt sich auf die Patienten und auf mich als Pflegeperson aus.“
(Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerin, Krankenhaus, 40-49 Jahre)

TOP 3.6.10 Kick-Off Veranstaltung zum Masterplan Pflege der Bundesregierung und der Stellungnahme der BAK dazu

Am 31.1.2019 lud das BMASGK Trägerorganisationen, LändervertreterInnen, Gemeinde- und Städtebund, Sozialpartner und ExpertInnen aus Wissenschaft und Forschung zur Kick-Off Veranstaltung des Masterplans Pflege. Frau Bundesministerin Hartinger-Klein eröffnete die Veranstaltung und lud alle zum Dialog ein.

Nach der Präsentation eines Überblicks des Masterplans durch SC Pallinger stellte die GÖG die Herangehensweise der Studie über den Personalbedarf in der Langzeit- und Akutpflege vor, die Mitte 2019 fertig sein sollte. Walter Marschitz vom SWÖ präsentierte Zahlen und Fakten der sozialen Dienstleistungen in der Langzeitpflege und Martin Nagl-Cupal von der Universität Wien stellte die Ergebnisse der Studie über pflegende Angehörige dar. Schlussendlich präsentierte Monika Riedl vom IHS das Design der Studie über die zukünftige Finanzierung der Langzeitpflege und Ansatzpunkte für Reformen, die ebenfalls bis Mitte 2019 fertig sein sollte.

Nach den Präsentationen und den Diskussionen dazu wurden die TeilnehmerInnen eingeladen bis 28.2.2019 eine Stellungnahme zu den Themen Steuerung/Organisation, pflegende Angehörige, Pflegepersonal, Digitalisierung und Finanzierung abzugeben. Die Abteilung GP der AK Wien schlug vor eine Gesamtstellungnahme für die BAK vorab auszuarbeiten und am 15.2.2019 an die Länderkammern zu übermitteln. Am 26.2.2019 wurde zu einer finalen Besprechung dazu eingeladen. Die Anmerkungen wurden eingearbeitet und eine umfassende BAK Stellungnahme dem BMASGK übermittelt.

Die Zusammenfassung der Stellungnahme:

Für ein qualitativ hochwertiges, bedarfsorientiertes, leistungsfähiges und finanziell abgesichertes Pflegesystem sind viele verschiedene Maßnahmen erforderlich. Der Handlungsdruck ist aufgrund der rasanten demografischen Entwicklung bereits enorm. Aktuell ist das drängendste Problem die Sicherstellung von ausreichend Personal und damit die Leistungsqualität für Menschen mit Betreuungs- und Pflegebedarf. Schon heute fehlen viele tausend Menschen in der Betreuung und Pflege, offene Stellen können nicht besetzt werden und fertiggestellte Einrichtungen können ihren Dienst aufgrund von Personalmangel nicht aufnehmen.

Berufstätige pflegende Angehörige müssen aufgrund der Betreuungsaufgaben ihre Arbeitszeit reduzieren oder steigen sogar komplett aus der Berufstätigkeit aus – mit allen negativen Folgen für ihre eigene soziale Absicherung im Alter. Ohne ambitionierte Gegenmaßnahmen wird sich die Situation dramatisch verschlechtern. Zentrale Stellschrauben sind attraktive Arbeitsbedingungen. Sie sind die Voraussetzung dafür, dass Menschen gerne in Pflege- und Betreuungsberufen arbeiten wollen und auch langfristig dortbleiben.

Deshalb fordert die AK **sieben Sofortmaßnahmen zur Verbesserung der Bedingungen für Betreuung und Pflege** sowohl zu Hause als auch im Pflegeheim. Die vorgeschlagenen Maßnahmen lösen nicht alle Probleme, führen aber unmittelbar zu dringend notwendigen und spürbaren Verbesserungen

für Menschen mit Betreuungs- und Pflegebedarf, pflegende Angehörige und für ArbeitnehmerInnen in der Langzeitbetreuung und -pflege:

1. Zumindest **20 % mehr Personal in den Pflegeheimen**, um der chronischen personellen Unterbesetzung entgegenzuwirken (**366 Mio €**),
2. für die Betreuung und Pflege zu Hause ist der **Ausbau von mehrstündigen Betreuungseinheiten und insgesamt mehr Leistungsstunden in den mobilen Diensten dringend notwendig (515 Mio €)**,
3. **mehr Zeit pro Einsatz für die betreute Person in den mobilen Diensten verbessert die Betreuung qualitativ und reduziert den extremen Zeitdruck der ArbeitnehmerInnen (145 Mio €)**,
4. zur Unterstützung von Menschen mit Pflegebedarf und deren pflegenden Angehörigen fordern wir die **Abschaffung der Selbstbehalte in den mobilen Diensten (154 Mio €)**,
5. **der Aufbau von psychosozialer Angehörigenbegleitung ist dringend notwendig (20 Mio €)**,
6. für attraktivere **Arbeitszeitmodelle, verlässliche Dienstpläne und die vermehrte Durchführung von Bezugspflege ist mehr Personal auch in den mobilen Diensten erforderlich (145 Mio € für + 20 %)**
7. **und um den finanziellen Anreiz für Pflegekräfte zu erhöhen, in der Langezeitpflege zu arbeiten, muss der Lohngap zur Arbeit in den Akutkrankenhäusern zumindest verringert werden (200 Mio €)**.

Die gesamten Zusatzkosten des BAK-Sachleistungspakets belaufen sich damit auf rund 1,5 Mrd €, bezogen auf das Leistungs- und Kostenniveau des Jahres 2017.

Zur Finanzierung einigte man sich auf folgendes Wording:

- Aus heutiger Sicht erscheint das zitierte **Bekanntnis zur Steuerfinanzierung** unterstützenswert, da Pflegebedürftigkeit ein allgemeines soziales Risiko ist, das jeden treffen kann und nicht primär mit einer Erwerbstätigkeit in Verbindung steht. Das schließt nicht aus, in der weiteren Bearbeitung des gewaltigen und herausfordernden Themas Pflege auch andere Optionen solidarischer Finanzierung(selemente) zu diskutieren,
- das **Risiko der Pflegebedürftigkeit wird schon jetzt in hohem Ausmaß durch Eigenbeiträge der Versicherten abgedeckt** (Anrechnung der Pension und des Pflegegeldes bei stationärer Pflege, Selbstbehalte in den mobilen Diensten, Erhöhung der KV-Beiträge bei Einführung des Pflegegeldes),
- wie schon unter Steuerung und Organisation angeführt, sollte der Pflegefonds zu einem **Pflegegegarantiefonds** ausgebaut werden, damit eine gemeinsame Steuerung und Finanzierung ohne sofortige Neuordnung der verfassungsrechtlichen Kompetenzen der Gebietskörperschaften ermöglicht wird,
- für die Finanzierung der Mehrkosten sollte aus Sicht der AK auf hohe **Erbschaften und Schenkungen eine Steuer** eingeführt werden, die je nach Modell ein zusätzliches Steueraufkommen von rund 500 Mio € einbringen kann (vgl Beschlüsse der 157. BAK-HV vom 18.06.2015 „Sicherung der Pflegefinanzierung durch den Pflegefonds“ und „Für eine langfristige Finanzierung von Pflege durch vermögensbezogene Steuern, insbesondere aus einer reformierten Erbschaftsteuer“),

- um jedoch für den dringend nötigen Ausbau von Betreuung- und Pflegedienstleistungen mehr Mittel zur Verfügung zu stellen, schlägt die AK eine **Zweckwidmung von 60 % des Aufkommens der Tabaksteuer¹** vor,

¹ 2017 wurde der Pauschalbetrag zum Ausgleichsfonds der Gebietskrankenkassen von 12,4 Millionen Euro von der Zweckwidmung der Tabaksteuer umgewandelt in einen Pauschalbetrag von 12,4 Millionen aus dem allgemeinen Steuertopf. Auch der Pauschalbetrag zum Ausgleichsfonds gemäß GSBG iHv 122 Mio Euro muss nicht aus der Tabaksteuer aufgebracht werden: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10005056>.

TOP 3.6.10 Publikation „Neoliberale Union oder soziales Europa?“

Hintergrund und Fragestellungen der Publikation

Wenige Monate vor der Wahl zum Europäischen Parlament erscheint die **Zukunft der EU** höchst ungewiss. Bei den sozialen Entwicklungen zeigen sich gravierende Unterschiede innerhalb der Mitgliedstaaten und zwischen den EU-Ländern. Die primär auf Spar- und Wettbewerbsdruck fokussierte Krisenpolitik hatte in mehreren Mitgliedstaaten verheerende soziale Auswirkungen zur Folge. Doch bereits zuvor wurden in der EU wohlfahrtsstaatliche Ziele den Marktfreiheiten und Budgetregeln untergeordnet.

In welche Richtung entwickelt sich die soziale Lage der EU und wie sozial ist die EU ausgerichtet? Welche **Hindernisse** und welche **Perspektiven** gibt es für eine **substanzielle soziale Neuausrichtung der EU**? Der im Jänner 2019 **erschienene Sammelband „Neoliberale Union oder soziales Europa?“** setzt sich mit diesen Fragen auseinander. Die Publikation wurde in der von der AK Wien herausgegeben Studienreihe „Sozialpolitik in Diskussion“ im ÖGB Verlag veröffentlicht. Die Beiträge des Bandes spannen einen weiten Bogen, der von der Wirtschaftspolitik der Eurozone und ihren geschlechterpolitischen Implikationen über Lohnentwicklung, Jugendarbeitslosigkeit und atypische Beschäftigung bis hin zu Lohn- und Sozialdumping, Armutsgefährdung und Fragen der Steuergerechtigkeit reicht.

Zugänglichkeit und Verbreitung der Publikation

Der Sammelband kann von der Website der AK Wien kostenlos heruntergeladen werden. Gedruckte Exemplare werden auf Nachfrage gerne von der Abteilung Sozialpolitik zur Verfügung gestellt. Eine **Buchpräsentation** mit Podiumsdiskussion fand am 13.3.2019 in der AK Wien Bibliothek statt.

Überblick über die Beiträge der Publikation

Der Sammelband enthält mehrere Artikel, zu den AutorInnen zählen ExpertInnen der AK Wien, der AK Oberösterreich und des Brüsseler Büros der BAK ebenso wie externe AutorInnen (ua von der Universität Wien, der WU Wien, dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI), der Hans-Böckler-Stiftung und dem Europäischen Gewerkschaftsinstitut).

Der Beitrag von **Nikolai Soukup** setzt sich mit der Frage auseinander, welche zentralen Hindernisse überwunden werden müssten, um eine **substanzielle soziale Neuausrichtung der EU** zu ermöglichen. Der Beitrag arbeitet heraus, wie marktliberale Prinzipien in der EU sukzessive über wohlfahrtsstaatliche Ziele gestellt wurden, wie die Zielsetzung des sozialen Schutzes in der EU-Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik zugunsten von Spar- und Wettbewerbsdruck zurückgedrängt wurde und dass es ein großes Ungleichgewicht der Kräfteverhältnisse zulasten der ArbeitnehmerInnen gibt.

Der Artikel von **Georg Feigl** macht deutlich, dass eine **Neuorientierung der europäischen Wirtschaftspolitik** eine Voraussetzung für eine sozialer ausgerichtete EU-Politik ist. Anstelle wie bisher vor allem einseitig auf stabile Budgets und Wettbewerbsfähigkeit fokussiert zu sein, brauche es eine Orientierung an Wohlstand und Aufwärtskonvergenz in der EU. Die Budget- und die Lohnpolitik müssen stärker zur gesamtwirtschaftlichen Nachfrage beitragen und die Entscheidungsfindung in der Eurozone demokratischer werden.

Elisabeth Klatzer und **Christa Schlager** analysieren in ihrem Beitrag die **geschlechterpolitischen Auswirkungen der Budget- und Wirtschaftspolitik der EU**. Sie analysieren, dass die Änderungen

des wirtschaftspolitischen Rahmens der EU im Zuge der Krisenpolitik jene (finanzpolitischen) Institutionen gestärkt haben, die besonders deutlich von Männern dominiert und von maskulinen Normen geprägt sind, und thematisieren, dass Frauen von Sozialabbau, der in vielen Mitgliedstaaten nach der Krise betrieben wurde, in der Regel stärker betroffen sind.

Torsten Müller und **Thorsten Schulten** zeigen in ihrem Beitrag auf, dass EU-Institutionen im Zuge der Krisenpolitik Einfluss auf die Lohnpolitik mehrerer Mitgliedstaaten nahmen und zumeist auf Lohnzurückhaltung und die Dezentralisierung von Kollektivvertragssystemen drängten. Insbesondere in den südeuropäischen Ländern kam es zu einem deutlichen Rückgang von Flächenkollektivverträgen und Realöhnen. Die Autoren plädieren für eine **lohnpolitische Neuorientierung** und schlagen in dem Zusammenhang eine europäische Mindestlohnpolitik und die Stärkung nationaler Kollektivvertragssysteme vor.

Einen Überblick über die gestiegene **Bedeutung atypischer Beschäftigung in der EU** gibt der Beitrag von **Martin Risak**. Der Artikel behandelt zudem arbeitsrechtliche Strategien auf EU-Ebene, um die negativen Folgen atypischer Beschäftigung einzudämmen, und zeigt innerhalb der Bereiche der Teilzeit- und der befristeten Beschäftigung sowie der Plattformarbeit und der „neuen Selbstständigen“ konkrete Bereiche auf, in denen auf EU-Ebene Handlungsbedarf für arbeitsrechtlichen Schutz besteht.

David Rautner, **Petra Völkerer** und **Silvia Hofbauer** behandeln in ihrem Artikel die Maßnahmen, die auf EU-Ebene zur **Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit** ergriffen wurden. Die AutorInnen untersuchen die Probleme, die bei der Umsetzung der sogenannten Jugendgarantie aufgetreten sind und fordern neben einer verlängerten und verbesserten Jugendgarantie weitere Maßnahmen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit.

Die Problemlagen und Handlungsnotwendigkeiten im Zusammenhang mit **grenzüberschreitendem Lohn- und Sozialdumping** stehen im Mittelpunkt des Beitrags von **Walter Gagawczuk**. Der Artikel gibt einen Überblick über rechtliche Entwicklungen auf EU-Ebene und schlägt konkrete Lösungsansätze zu zentralen Problemen wie Scheinentsendungen, Dumpingpraktiken, durch niedrige Beitragsgrundlagen für die Sozialversicherung im Heimatland entsendeter ArbeitnehmerInnen und fehlende grenzüberschreitende Behördenkooperation vor.

Der Beitrag von **Karin Heitzmann** gibt einen Überblick über bisherige Aktivitäten auf EU-Ebene zur **Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung**. Darüber hinaus analysiert der Beitrag, wie erfolgreich die EU-Armutsbekämpfungspolitik seit 2008 gewesen ist. Es zeigt sich, dass trotz des EU-Ziels, die Zahl der von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedrohten Menschen in der EU um 20 Millionen zu senken, die Zahl bis 2012 um über 6 Millionen anstieg und nach Fortschritten danach 2016 immer noch um knapp eine Million höher war als 2008.

Von zentraler Bedeutung für die soziale Ausrichtung der EU ist darüber hinaus das Thema der **Steuergerechtigkeit**. **Philipp Gerhartinger** und **Martin Saringer** stellen in ihrem Beitrag Ausmaß und Auswirkungen des internationalen Steuerwettbewerbs dar und analysieren politische Entwicklungen in den Bereichen Unternehmensbesteuerung und der Bekämpfung der Steuerhinterziehung. Die Autoren legen zudem Vorschläge für mehr Steuergerechtigkeit in der EU dar.