

**TOP 3.6.1
Arbeitsmarktdaten Mai 2020**

**TOP 3.6.2
Jugendliche ohne betriebliche Ausbildungsplätze
April/Mai 2020**

**TOP 3.6.3
Auswirkung der Covid19-Pandemie auf
Beschäftigungszahlen**

**TOP 3.6.4
Entwicklung der Corona-Kurzarbeit**

**TOP 3.6.5
Beschäftigte in systemrelevanten Berufen**

**TOP 3.6.6
Corona Familienhärteausgleichsfonds: Entwicklung und
Lücken**

**TOP 3.6.7
Information über den Stand der „Pflegelehre“**

**TOP 3.6.8
Aktuelle Forderungen für Gesundheitsberufe und in der
Pflegepolitik**

**TOP 3.6.9
Initiative zur Schaffung eines BG über die Dokumentation
und die allgemeinen Pflichten der Gesundheitsberufe**

**TOP 3.6.10
Pilotprojekt „Beirat zu Schlichtungsverfahren bei 24h-
Betreuungsverträgen“**

TOP 3.6.11

Information über die Kampagne „Offensive Gesundheit“

TOP 3.6.12

**Gesundheitsberuferegister – erste regionale Zahlen liegen
vor**

TOP 3.6.13

Aktueller Bericht

Arbeitslose nach Bundesländern

Datum: 05/2020 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	6.074	2.468	68,4%	5.451	2.008	58,3%	11.525	4.476	63,5%
Ktn	15.530	6.692	75,7%	14.423	5.705	65,4%	29.953	12.397	70,6%
NÖ	34.747	13.203	61,3%	36.754	13.252	56,4%	71.501	26.455	58,7%
OÖ	24.463	10.563	76,0%	26.907	11.784	77,9%	51.370	22.347	77,0%
Sbg	13.034	6.587	102,2%	12.623	6.245	97,9%	25.657	12.832	100,1%
Stmk	26.507	12.558	90,0%	28.135	12.477	79,7%	54.642	25.035	84,6%
Tirol	21.243	11.083	109,1%	17.967	9.553	113,5%	39.210	20.636	111,1%
Vbg	8.276	3.737	82,3%	8.520	3.620	73,9%	16.796	7.357	77,9%
Wien	75.662	27.267	56,3%	96.984	35.550	57,9%	172.646	62.817	57,2%
Österreich	225.536	94.158	71,7%	247.764	100.194	67,9%	473.300	194.352	69,7%

Personen in Schulung nach Bundesländern

Datum: 05/2020 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	732	-183	-20,0%	746	-102	-12,0%	1.478	-285	-16,2%
Ktn	1.086	-466	-30,0%	735	-412	-35,9%	1.821	-878	-32,5%
NÖ	3.729	-1.533	-29,1%	3.251	-1.008	-23,7%	6.980	-2.541	-26,7%
OÖ	4.282	-821	-16,1%	3.439	-564	-14,1%	7.721	-1.385	-15,2%
Sbg	772	-611	-44,2%	690	-424	-38,1%	1.462	-1.035	-41,4%
Stmk	3.607	-710	-16,4%	2.873	-599	-17,3%	6.480	-1.309	-16,8%
Tirol	1.028	-109	-9,6%	822	-160	-16,3%	1.850	-269	-12,7%
Vbg	767	-434	-36,1%	718	-392	-35,3%	1.485	-826	-35,7%
Wien	7.303	-5.760	-44,1%	7.341	-5.980	-44,9%	14.644	-11.740	-44,5%
Österreich	23.306	-10.627	-31,3%	20.615	-9.641	-31,9%	43.921	-20.268	-31,6%

Jugendliche ohne betriebliche Ausbildungsplätze Vergleich April 2019 mit April 2020

Bundesländer	verl. Lehrzeit, TQL	§ 30 BAG	§ 30b BAG	ÜBA insge- samt (IBA u BAG)	Jugendliche in anderen Schulungen (15 – unter 19 Jährige)	Lehrstellen- suchende für sofort	Lehrstellen- suchende für sofort insgesamt	Offene Lehrstellen für sofort
Burgenland 30.4.2019	135	0	250	385	130	119	249	105
Burgenland 30.4.2020	165	0	344	509	100	186	286	81
Veränderung	30	0	94	124	-30	67	37	-24
Veränderung %	22,2%		37,6%	32,2%	-23,1%	56,3%	14,9%	-22,9%
Kärnten 30.4.2019	0	0	264	264	431	405	836	465
Kärnten 30.4.2020	30	0	348	378	161	603	764	317
Veränderung	30	0	84	114	-270	198	-72	-148
Veränderung %	0,0%		31,8%	43,2%	-62,6%	48,9%	-8,6%	-31,8%
Niederösterr 30.4.2019	264	0	999	1.263	1.338	793	2.131	805
Niederösterr 30.4.2020	344	0	1.243	1.587	546	1.288	1.834	645
Veränderung	80	0	244	324	-792	495	-297	-160
Veränderung %	30,3%	0,0%	24,4%	25,7%	-59,2%	62,4%	-13,9%	-19,9%
Oberösterr. 30.4.2019	757	0	440	1.197	872	451	1.323	1.412
Oberösterr. 30.4.2020	798	0	527	1.325	431	719	1.150	1.101
Veränderung	41	0	87	128	-441	268	-173	-311
Veränderung %	5,4%	0,0%	19,8%	10,7%	-50,6%	59,4%	-13,1%	-22,0%
Salzburg 30.4.2019	57	0	66	123	393	285	678	840
Salzburg 30.4.2020	50	0	89	139	222	422	644	618
Veränderung	-7	0	23	16	-171	137	-34	-222
Veränderung %	100,0%	0,0%	34,8%	13,0%	-43,5%	48,1%	-5,0%	-26,4%

Bundesländer	verl. Lehrzeit, TQL	§ 30 BAG	§ 30b BAG	ÜBA insge- samt (IBA u BAG)	Jugendliche in anderen Schulungen (15 – unter 19 jährige)	Lehrstellen- suchende für sofort	Lehrstellen- suchende für sofort insgesamt	Offene Lehrstellen für sofort
Steiermark 30.4.2019	239	0	638	877	819	658	1.477	898
Steiermark 30.4.2020	288	0	705	993	478	750	1.228	715
Veränderung	49	0	67	116	-341	92	-249	-183
Veränderung %	20,5%	0,0%	10,5%	13,2%	-41,6%	14,0%	-16,9%	-20,4%
Tirol 30.4.2019	74	0	57	131	357	271	628	690
Tirol 30.4.2020	97	0	69	166	404	385	789	655
Veränderung	23	0	12	35	47	114	161	-35
Veränderung %	31,1%	0,0%	21,1%	26,7%	13,2%	42,1%	25,6%	-5,1%
Vorarlberg 30.4.2019	0	0	172	172	338	220	558	359
Vorarlberg 30.4.2020	0	0	244	244	101	434	535	250
Veränderung	0	0	72	72	-237	214	-23	-109
Veränderung %	0,0%	0,0%	41,9%	41,9%	-70,1%	97,3%	-4,1%	-30,4%
Wien 30.4.2019	1.057	0	2.559	3.616	2.176	2.205	4.381	454
Wien 30.4.2020	1.274	0	3.448	4.722	1.896	3.579	5.475	179
Veränderung	217	0	889	1.106	-280	1.374	1.094	-275
Veränderung %	20,5%	0,0%	34,7%	30,6%	-12,9%	62,3%	25,0%	-60,6%
Österreich 30.4.2019	2.583	0	5.445	8.028	6.854	5.407	12.261	6.028
Österreich 30.4.2020	3.046	0	7.017	10.063	4.339	8.366	12.705	4.561
Veränderung	463	0	1.572	2.035	-2.515	2.959	444	-1.467
Veränderung %	17,9%	0,0%	28,9%	25,3%	-36,7%	54,7%	3,6%	-24,3%

Jugendliche ohne betriebliche Ausbildungsplätze Vergleich Mai 2019 mit Mai 2020

Bundesländer	verl. Lehrzeit, TQL	§ 30 BAG	§ 30b BAG	ÜBA insge- samt (IBA u BAG)	Jugendliche in anderen Schulungen (15 – unter 19 Jährige)	Lehrstellen- suchende für sofort	Lehrstellen- suchende für sofort insgesamt	Offene Lehrstellen für sofort
Burgenland 31.5.2019	133	0	249	382	119	123	242	92
Burgenland 31.5.2020	165	0	355	520	166	164	330	84
Veränderung	32	0	106	138	47	41	88	-8
Veränderung %	24,1%		42,6%	36,1%	39,5%	33,3%	36,4%	-8,7%
Kärnten 31.5.2019	0	0	251	251	420	416	836	435
Kärnten 31.5.2020	30	0	365	395	114	593	707	328
Veränderung	30	0	114	144	-306	177	-129	-107
Veränderung %	0,0%		45,4%	57,4%	-72,9%	42,5%	-15,4%	-24,6%
Niederösterreich 31.5.2019	267	0	985	1.252	1.231	801	2.032	785
Niederösterreich 31.5.2020	352	0	1.292	1.644	322	1.308	1.630	664
Veränderung	85	0	307	392	-909	507	-402	-121
Veränderung %	31,8%	0,0%	31,2%	31,3%	-73,8%	63,3%	-19,8%	-15,4%
Oberösterreich 31.5.2019	717	0	413	1.130	809	447	1.256	1.356
Oberösterreich 31.5.2020	813	0	549	1.362	345	656	1.001	1.137
Veränderung	96	0	136	232	-464	209	-255	-219
Veränderung %	13,4%	0,0%	32,9%	20,5%	-57,4%	46,8%	-20,3%	-16,2%
Salzburg 31.5.2019	56	0	63	119	372	289	661	840
Salzburg 31.5.2020	51	0	95	146	155	457	612	595
Veränderung	-5	0	32	27	-217	168	-49	-245
Veränderung %	100,0%	0,0%	50,8%	22,7%	-58,3%	58,1%	-7,4%	-29,2%

Bundesländer	verl. Lehrzeit, TQL	§ 30 BAG	§ 30b BAG	ÜBA insge- samt (IBA u BAG)	Jugendliche in anderen Schulungen (15 – unter 19 Jährige)	Lehrstellen- suchende für sofort	Lehrstellen- suchende für sofort insgesamt	Offene Lehrstellen für sofort
Steiermark 31.5.2019	238	0	590	828	791	572	1.363	860
Steiermark 31.5.2020	288	0	707	995	429	773	1.202	680
Veränderung	50	0	117	167	-362	201	-161	-180
Veränderung %	21,0%	0,0%	19,8%	20,2%	-45,8%	35,1%	-11,8%	-20,9%
Tirol 31.5.2019	74	0	55	129	362	240	602	691
Tirol 31.5.2020	98	0	79	177	439	436	875	637
Veränderung	24	0	24	48	77	196	273	-54
Veränderung %	32,4%	0,0%	43,6%	37,2%	21,3%	81,7%	45,3%	-7,8%
Vorarlberg 31.5.2019	0	0	167	167	312	225	537	309
Vorarlberg 31.5.2020	0	0	247	247	271	462	733	238
Veränderung	0	0	80	80	-41	237	196	-71
Veränderung %	0,0%	0,0%	47,9%	47,9%	-13,1%	105,3%	36,5%	-23,0%
Wien 31.5.2019	1.042	0	2.478	3.520	2.099	2.050	4.149	456
Wien 31.5.2020	1.274	0	3.460	4.725	1.289	3.986	5.275	222
Veränderung	232	0	982	1.205	-810	1.936	1.126	-234
Veränderung %	22,3%	0,0%	39,6%	34,2%	-38,6%	94,4%	27,1%	-51,3%
Österreich 31.5.2019	2.527	0	5.251	7.778	6.515	5.163	11.678	5.824
Österreich 31.5.2020	3.071	0	7.149	10.211	3.530	8.835	12.365	4.585
Veränderung	544	0	1.898	2.433	-2.985	3.672	687	-1.239
Veränderung %	21,5%	0,0%	36,1%	31,3%	-45,8%	71,1%	5,9%	-21,3%

TOP 3.6.3 Auswirkungen der Covid 19 Pandemie auf Beschäftigtenzahlen

Im Bericht werden zwei Aspekte der Beschäftigungsentwicklung näher dargestellt; zum einen, die Globalentwicklung der Beschäftigtenzahlen mit und ohne Corona-Krise. Diese Auswertung erfolgt personenbezogen. Und zum anderen, eine nähere Betrachtung der besonders betroffenen Gruppen (Jüngere, Frauen, AusländerInnen, Geringfügig Beschäftigte). Diese Auswertung orientiert sich an den Beschäftigungsverhältnissen.

Globalentwicklung der Beschäftigtenzahl mit und ohne Coronakrise

Analyse Abt S-SV/Burger

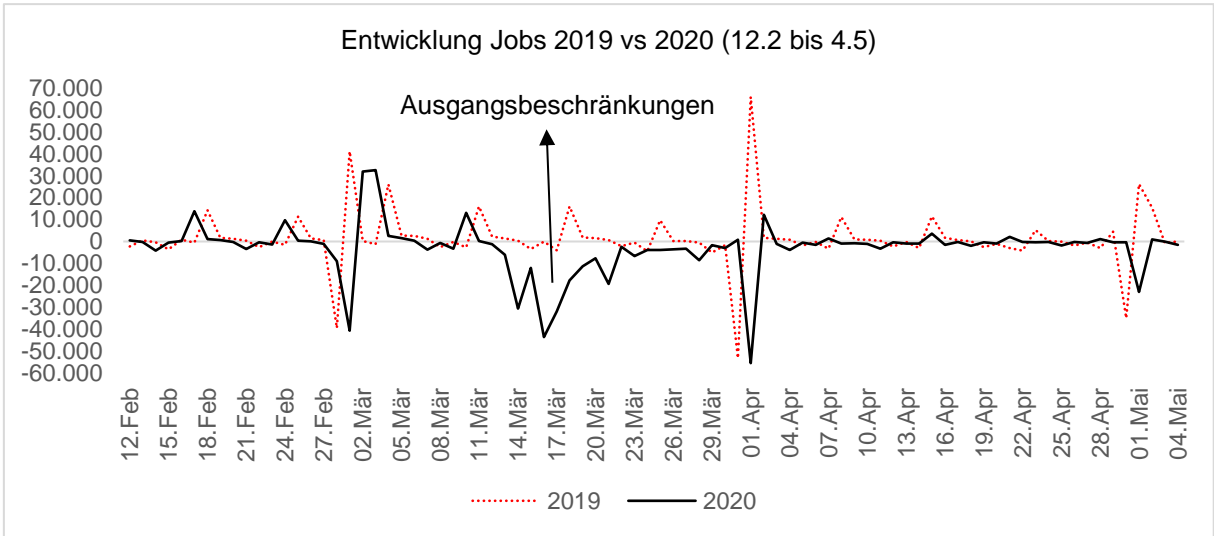
Die Bundesregierung konnte zur Bewältigung der gesundheitlichen Aufgaben rund um die Corona-Pandemie auf ein sehr gut funktionierendes Krankenhaus- und ÄrztInnenwesen zurückgreifen. Ein Gesundheitssystem, das nicht zuletzt immer wieder durch AK und ÖGB verbessert und gegen Sparpakete verteidigt wurde.

Der Gesundheitsminister hat zur Bekämpfung der Pandemie zahlreiche Verordnungen erlassen, die das öffentliche Leben und damit auch die Arbeitswelt stark eingeschränkt haben. Leider hatten und haben diese Verordnungen massive negative Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt.

Am 12. Februar 2020 gab es rund 3,3 Mio Angestellte und ArbeiterInnen (der 12.2. war ein Mittwoch, dieser ist für die Anzahl der Beschäftigten repräsentativ).

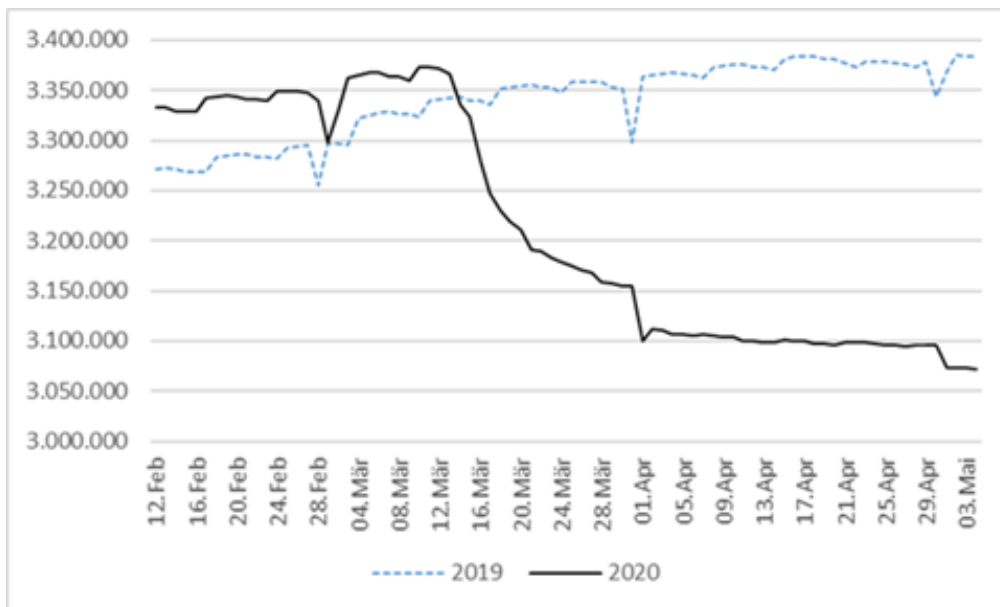
	12.02.2020	05.05.2020	+/-
Angestellte	2.080.000	2.020.000	- 60.000
ArbeiterInnen	1.250.000	1.050.000	- 200.000
Summe	3.330.000	3.070.000	- 260.000

Dies ist hoch ungewöhnlich, normalerweise würde es mehr, nicht weniger Beschäftigte geben.



Gezeigt wird in der Grafik, wie sich der Arbeitsmarkt (ArbeiterInnen und Angestellte) von 12. Februar 2020 bis 4. Mai 2020 entwickelt hat (schwarze durchgehende Kurve). Die Darstellung ist tagesgenau (Saldo aus Ab- und Zugängen jeden Tages). Zum Vergleich wird auch der gleiche Zeitraum des Jahres 2019 gezeigt (rote Punkte).

Damit treten zwei Effekte ein. Einerseits würde normalerweise im Sommer die Anzahl der Beschäftigten zunehmen (daher Februar zu Mai +110.000), andererseits wirkt der Corona-Einbruch (-260.000). Damit besteht der Gesamt-Beschäftigungseffekt nicht nur aus der Verminderung, sondern auch aus dem Nicht-Anstieg im laufenden Jahr.



Besonders betroffene Gruppen

- **Frauen**

Frauen sind, unabhängig ihrer Erwerbsform, stärker von Beendigungen aufgrund der Covid-19 Krise betroffen. Im Verhältnis zum Vergleichsmonat gab es ein **Minus von 75.979** „männlichen“ Beschäftigungsverhältnissen und **117.897** „weiblichen“.

Auffällig ist, dass Frauen vom Plus der Beschäftigungsverhältnisse im Baugewerbe und Gesundheits- und Sozialwesen (männlich +2.635/weiblich -4.709) nicht erfasst sind.

Insbesondere ausländische Arbeiterinnen sind von der COVID-19 Krise betroffen. Im Vergleich zum Februar wurden mit April 28,16 % der Beschäftigungsverhältnisse ausländischer Arbeiterinnen beendet.

- **Ausländische Beschäftigte**

Im Vergleich zur Gesamtbevölkerung sind Ausländische Beschäftigte von Arbeitsplatzverlust durch Covid 19 stärker betroffen, dies kann einerseits durch die Grenzschließungen bedingt sein, zeigt aber auf, dass Arbeiter und Arbeiterinnen in Branchen mit niedrig qualifizierten Tätigkeiten stärker von Arbeitsplatzverlust bedroht sind. Zuwächse gibt es saisonbedingt in einzelnen Branchen, wie zB in der Landwirtschaft.

Seit Beginn der Covid 19 Pandemie in Österreich wurden **108.233 Beschäftigungsverhältnisse** (davon -98.302 Arbeitsverhältnisse/ - 9.931 Angestelltenverhältnisse) ausländischer Beschäftigter aufgelöst.

Einen Großteil dieser Personen sind deutsche (-11.245), polnische (-5.096), rumänische (-5.036), slowakische (-9.689), türkische (-6.259) und vor allem ungarische StaatsbürgerInnen (-22.990).

Besonders zeigt es sich am Beispiel der Gastronomie: Zwischen Februar (129.677 ausl Beschäftigte) und April 2020 (55.250 ausl Beschäftigte) verloren mehr als die Hälfte (57,39 %) der im Gastgewerbe/Beherbergung beschäftigten Ausländer ihre Beschäftigung. Kleine Zuwächse gab es bei der Land- und Forstwirtschaft (+1423) und Baugewerbe (+2.816).

- **Junge Beschäftigte**

Auf die Personengruppe der 20- bis 35-Jährigen **entfallen bereits 87.521 (45,14 %) der aufgelösten** Beschäftigungsverhältnisse (-67.247 Arbeitsverhältnisse / -20.264 Angestelltenverhältnisse). Junge Menschen sind also im Verhältnis stärker betroffen als Ältere. Fast die Hälfte der aufgelösten Beschäftigungsverhältnisse wurden von Menschen zwischen 20 und 35 Jahren ausgeübt. Dies zeigt auch, dass Personen mit kürzeren Erwerbsverläufen verstärkt ihre Beschäftigung verloren haben. Auch bei den geringfügig Beschäftigten zeigt sich ein ähnliches Bild, 37 % der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse die aufgelöst wurden, wurden von Jungen ausgeübt.

▪ **Atypische Beschäftigungsverhältnisse**

Mit April 2020 gab es 272.100 geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, davon entfielen 131.411 auf Arbeiterinnen und Arbeiter, 140.659 auf Angestellte. Geringfügige Beschäftigung werden überwiegend von Frauen ausgeübt (April 2020: 163.957).

Dies ergibt zum Vergleichsmonat eine Differenz von -77.772 geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen (-22,23 %), davon -64.319 Arbeits- und -13.453 Angestelltenverhältnisse.

Dass die Reduktion der Beschäftigungsverhältnisse auf die „Coronakrise“ zurückzuführen und kein saisonbedingtes Phänomen ist, ergibt sich aus der Differenz zum Vorjahresmonat (April 2019), von insgesamt -74.411 gf. Beschäftigungsverhältnissen (davon -58.497 gf. Arbeits- / -15.914 gf Angestellte).

Weiters wurden seit Beginn der Pandemie in Österreich 1/5 der freien Dienstverträge aufgelöst. Zwischen Februar und März 2020 haben 4.647 (-16,87 %) geringfügige freie Dienstnehmerinnen Ihre Beschäftigung verloren. Davon waren 543 ArbeiterInnen und 4.104 Angestellte. Auffällig ist die besondere Belastung der Altersgruppe der 20- bis 27-Jährigen. Auf diese Altersgruppe entfallen bereits 1140 (-24,35 %) der beendeten Verhältnisse.

Die Position der AK

▪ **Kurzarbeitsbeihilfe in der bestehenden Form – 80 %, 85 % und 90 % – für die zweite Phase (Juni, Juli, August) beibehalten.**

▪ **Frauen**

- **Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen müssen gezielt Frauen fördern.**

Der überwiegende Anteil an geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen wird von Frauen ausgeübt. Zur existentiellen Absicherung sollte die Einbeziehung dieser Gruppe von Beschäftigten in bestehende Maßnahmen, wie die Kurzarbeit möglich sein.

- **Entlastung von Frauen im Bereich der unbezahlten Carearbeit.**

Adäquate Kinderbetreuung durch Kindergärten und Schulen muss unbürokratisch gewährleistet sein. Der Pflegenotstand darf nicht auf Kosten der überwiegend weiblichen pflegenden Angehörigen. Die Reduktion oder Beendigung von bezahlter Erwerbsarbeit (Teilzeit) bedeutet geringeres Einkommen, schlechtere Aufstiegsmöglichkeiten und eine erhöhte Wahrscheinlichkeit für Altersarmut.

▪ **Atypische Beschäftigungsverhältnisse**

Geringfügig Beschäftigte fallen in keine der bestehenden Fördermaßnahmen (Härtefallfonds, Kurzarbeit). Betroffen sind va Studierende, deren Existenzsicherung vom Einkommen aus der geringfügigen Beschäftigung abhängt, sowie Beschäftigte der Film- und Kulturbranche, die üblicherweise über (tageweise) gf Beschäftigungsverhältnisse ihr Einkommen beziehen.

Ein eigenständiger Fonds für diese Betroffenengruppe wäre mit 30 Mio € zu dotieren, dies würde eine Ersatzrate für die BezieherInnen von 65,61 % ausmachen (Verhältnis Härtefallfonds zu durchschnittlichem Einkommen der Anspruchsberechtigten).

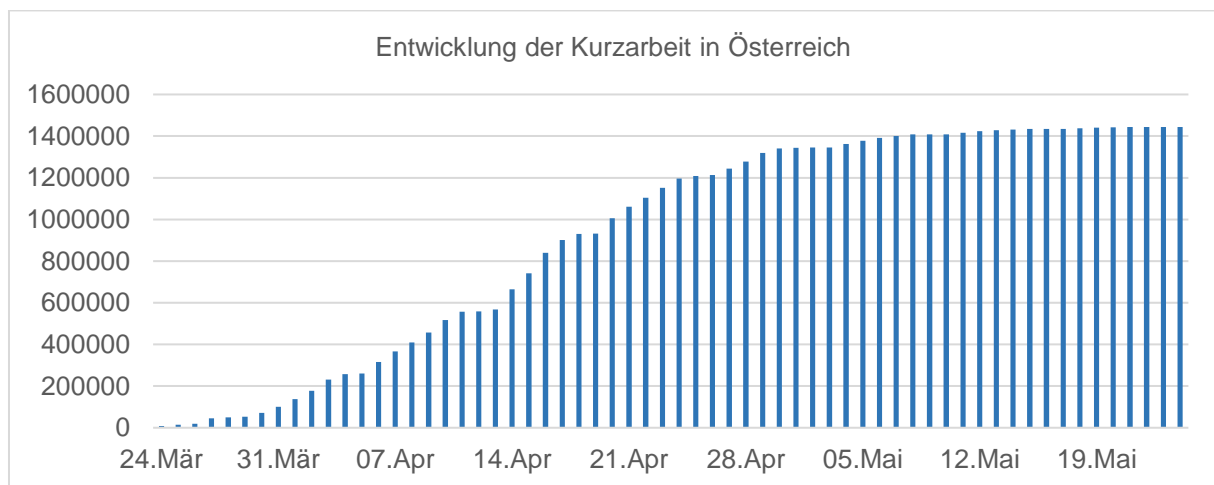
TOP 3.6.4 Entwicklungen der Corona-Kurzarbeit

Entwicklung der KUA in Österreich

Die Maßnahmen zur Eindämmung von Covid19 hatten drastische Konsequenzen für den Arbeitsmarkt. In nur wenigen Tagen stieg die Arbeitslosigkeit in Österreich auf einen historischen Höchststand. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Arbeitslosigkeit im April um 210.275 Personen. Insgesamt befanden sich im April 571.477 Personen beim AMS arbeitslosⁱ gemeldet oder in Schulungen.

Um die drastischen Konsequenzen der Arbeitslosigkeit einzudämmen, entwickelten die Sozialpartner in Rekordzeit ein KUA-Modell, das maßgeblich dazu beitrug weitere Verwerfungen am Arbeitsmarkt einzudämmen.

Das Modell stieß unverzüglich auf hohen Anklang. Bis zum 1. Mai 2020 wurden 109.545 Anträge vom AMS genehmigt und damit die Arbeitsplätze von rund 1.3 Mio Menschen gesichert. Im folgenden Monat stieg die Zahl an Menschen in Kurzarbeit um weitere 100.000 und erreichte am 25. Mai 2020 rund 1.5 Mioⁱⁱ.



Quelle: AMS, Eigene Berechnung

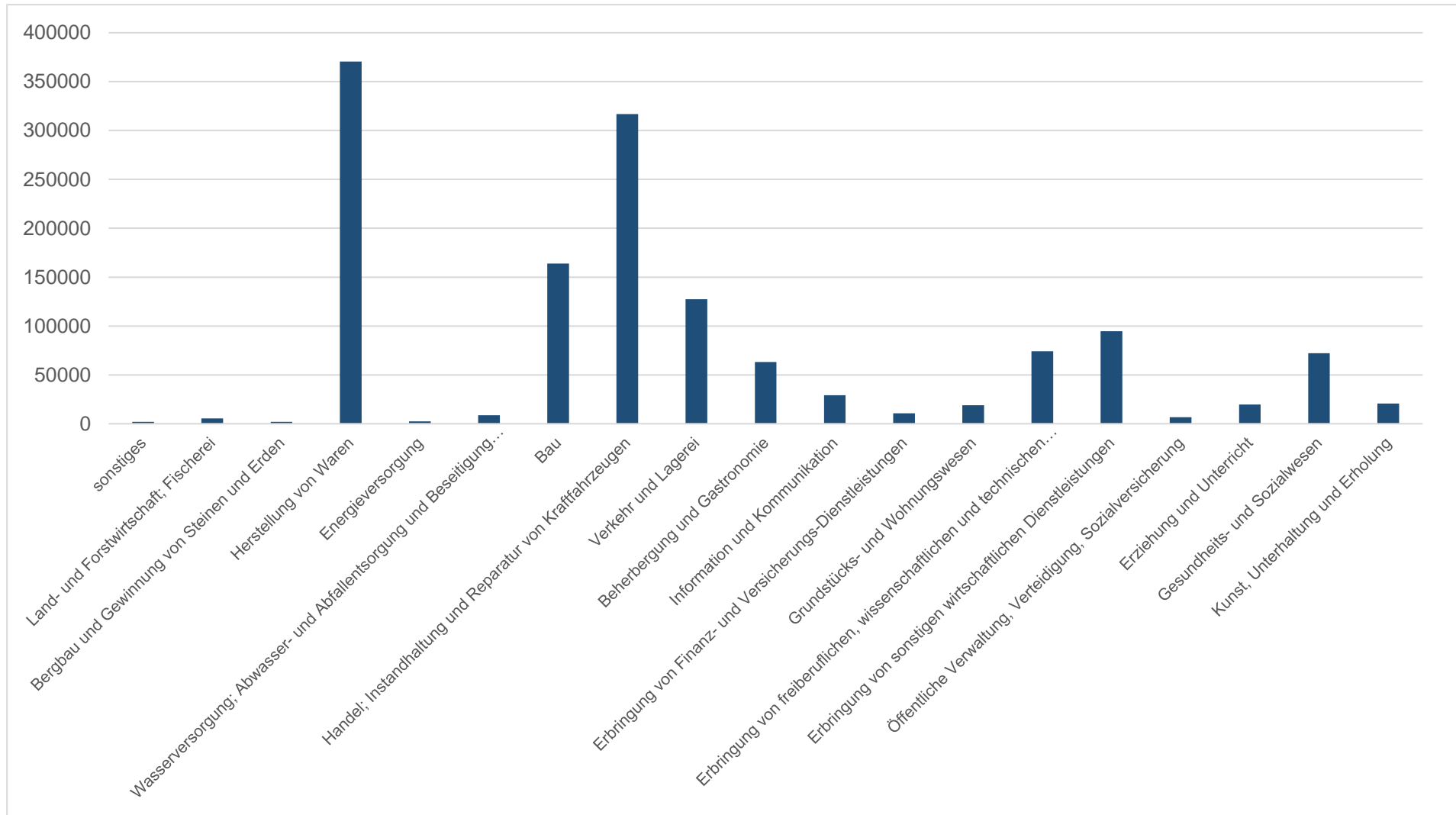
Der Krisenverlauf zeigt große Unterschiede zwischen den Branchen

Die Branche Beherbergung und Gastronomie verzeichnete im April 2020 114.656 Menschen ohne Arbeit. Im Vergleich zum April des Vorjahres verloren 68.523 Menschen ihre Arbeit. Das ist ein Plus von 148,5 %. Im Vergleich dazu stieg die Arbeitslosigkeit im Bau um 111,9 %, im Handel um 63,4 % und insgesamt um 76,3 %.

Die Anträge für Kurzarbeit verteilen sich sehr unterschiedlich auf die verschiedenen Branchen. Grob zeigt sich dabei, dass Arbeitslosigkeit in den Branchen mit einem geringeren Anstieg an Arbeitslosigkeit stärker in Anspruch genommen wurde.

ⁱ Die Arbeitslosenzahlen stammen vom AMS Monatsbericht April:
https://www.ams.at/content/dam/download/arbeitsmarktdaten/%C3%B6sterreich/berichte-auswertungen/001_uebersicht_aktuell_0420.pdf

ⁱⁱ In den Daten wurden Verlängerungen der KUA doppelt gezählt, ab Mai war vermutlich für weniger Menschen KUA beantragt als hier angegeben.



Quelle: AMS, Eigene Berechnung

Die Kosten für Kurzarbeit halten sich trotz hoher Ausgaben in Grenzen

Die genehmigten Ausgaben für Kurzarbeit belaufen sich bis zum 25.05.2020 auf rund 11 Mrd EUR.

Die Kosten für Kurzarbeit werden sich jedoch erst nach der Abrechnung zeigen – erste Umfragen zeigen, dass Unternehmen aktuell davon ausgehen, dass sie etwa 60% der beantragten Summe tatsächlich benötigen werden. Die Anträge sind von einer schlechteren Entwicklung ausgegangen, als sich bewahrheitet hat.

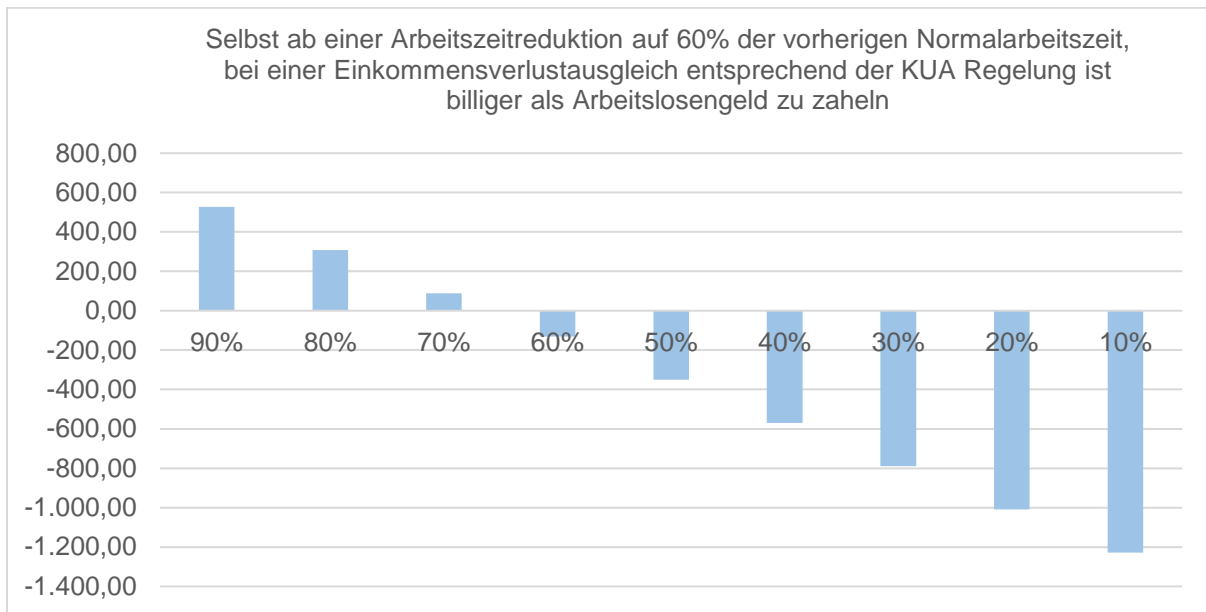
Da es sich bei den Ausgaben um Lohnsubventionen handelt, fließt ein Großteil der Kosten wieder zurück in den Staatshaushalt. Mehr als die Hälfte der Ausgaben geht direkt in die Sozialversicherung und somit in die Bereiche, die das Geld in der aktuellen Situation dringend nötig haben – nämlich Gesundheit.

Die Alternative zu Kurzarbeit ist in den meisten Fällen Arbeitslosigkeit. Deshalb müssen für die Beurteilung der Kosten von KUA die Kosten für Arbeitslosigkeit abgezogen werden. Bei einem Nettoeinkommen von 1.441 EUR im Monat und einer Arbeitszeitreduktion um 90 % belaufen sich die zusätzlichen Kosten für den Staat auf rund 100 EUR.ⁱⁱⁱ

	Kurzarbeit	Arbeitslosengeld
Bruttokosten Staat	€ 2.828	€ 1.976
-	-	-
Rückflüsse durch Steuer und SV-Beiträge	€ 1.448	€ 692
=	=	=
Nettokosten für Staat	€ 1.380	€ 1.285
Differenz Nettokosten	€ 96	

Bereits eine geringe Arbeitszeitverkürzung ist günstiger als Arbeitslosigkeit

Ein interessantes Ergebnis der Kostenberechnung ist, dass eine geringere Arbeitszeitreduktion als es bei KUA der Fall ist, zu fiskalischen Einsparungen führt. Selbst wenn der Staat den Lohnausfall bei Arbeitszeitverkürzung ersetzt, so würde sich der Staat einiges sparen, wenn stattdessen arbeitslose Menschen in Beschäftigung gelangen.



Der Umstand, dass jetzt über 1 Mio ArbeitnehmerInnen positive Erfahrungen mit einer Arbeitszeitverkürzung machen, mit mehr Zeit für Familie und für Privatinteressen, sollte für eine generelle Diskussion über Arbeitszeitverkürzung und eine faire Verteilung von Arbeit (und Arbeitslosigkeit) genutzt werden.

ⁱⁱⁱ Figerl/Tamesberger/Theurl (2020): Corona-Kurzarbeit – kostet unter dem Strich wenig und bringt viel. A&W am 23. April 2020
<https://awblog.at/corona-kurzarbeit/>

TOP 3.6.5 Beschäftigte in systemrelevanten Berufen

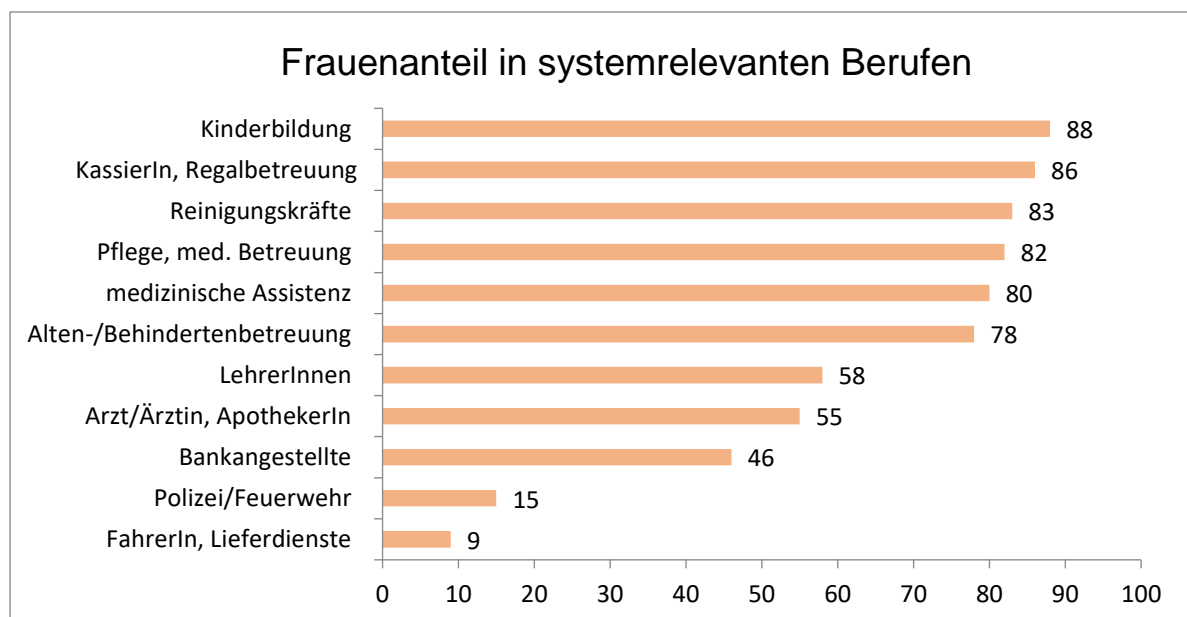
Viel war von den „HeldInnen des Alltags“ während der Corona-Krise die Rede. Dabei wurde nicht nur auf die Gesundheitsberufe, sondern auch auf Beschäftigte im Handel, in der Reinigung, in der 24h-Betreuung oder in Lieferdiensten Bezug genommen. Die Krise hat ein helles Licht darauf geworfen, wie unverzichtbar die Arbeit dieser Menschen für die Gesellschaft ist. Sie halten im wahrsten Sinne des Wortes das Land am Laufen. Viele dieser Berufe haben jedoch schlechte Arbeitsbedingungen und ein niedriges Lohnniveau. Die Beschäftigten sind sehr häufig Frauen und oft Migrantinnen.

Eine Auswertung des Österreichischen Arbeitsklimaindex durch SORA zeigt im Detail, wer diese Beschäftigten sind und unter welchen Bedingungen sie arbeiten. Die folgenden Ergebnisse beruhen auf Repräsentativbefragungen von jährlich rund 4.000 unselbständig Erwerbstätigen ab 15 Jahren in Österreich.

Beschäftigte meist weiblich, viele mit Migrationshintergrund

In Summe arbeiten damit rund 1 Mio Beschäftigte in den sogenannten „systemrelevanten“ Berufen. Alleine die drei Bereiche **Einzelhandel, Reinigung oder LehrerIn** umfassen mehr als die Hälfte dieser Beschäftigten.

In acht von elf Berufen arbeiten **überwiegend Frauen**. Oftmals haben die Beschäftigten **Migrationshintergrund**: 29 % aller Reinigungskräfte und 19 % aller Kassakräfte und RegalbetreuerInnen kommen meist aus der Türkei oder dem ehemaligen Jugoslawien, zunehmend auch aus Osteuropa. Rund ein Drittel der Beschäftigten in den systemrelevanten Berufen hat mindestens ein **Kind unter 14 Jahren im Haushalt**.

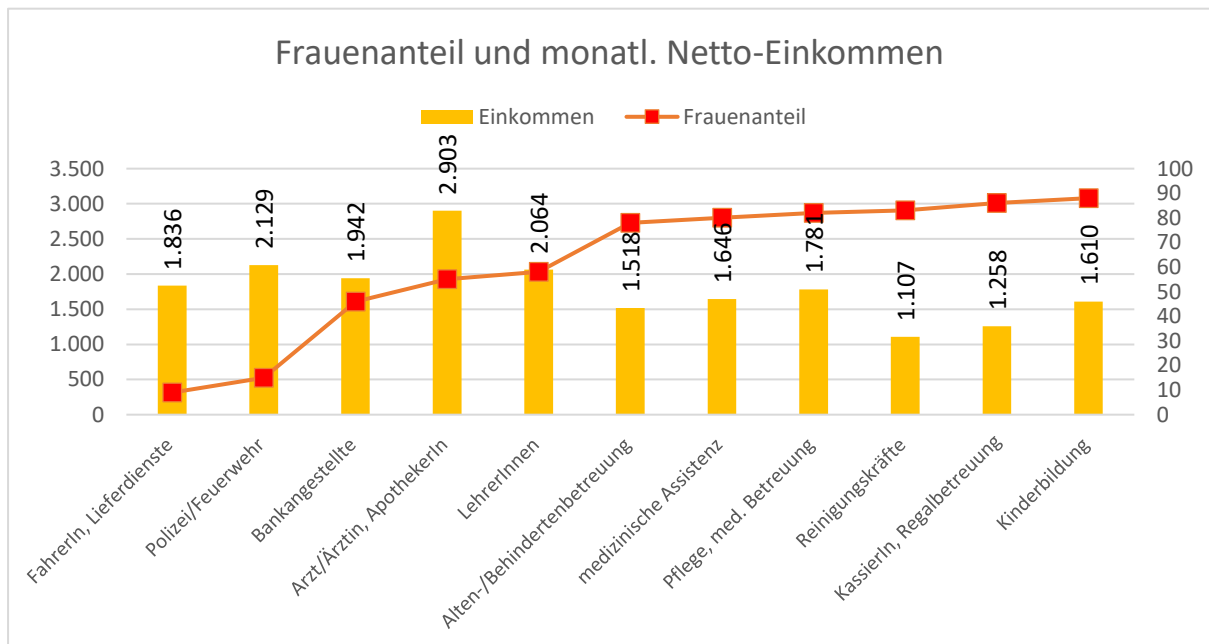


Reinigung und Altenpflege häufig a-typisch beschäftigt

Ihre Arbeit ist für uns alle wichtig, aber ihre Arbeitsbedingungen sind oft keineswegs sicher. Am stärksten betroffen sind Reinigungskräfte von potenziell prekären Arbeitsverträgen, nämlich geringfügiger Beschäftigungen (14 %) oder Leiharbeit (8 %). Auch Beschäftigte in der Altenpflege und Behindertenbetreuung sowie im Einzelhandel sind häufiger geringfügig, befristet oder als LeiharbeiterIn beschäftigt.

Niedrige Einkommen in Frauenberufen

Von elf als „systemrelevant“ eingestuften Berufsgruppen haben ausgerechnet jene fünf Gruppen, in denen der Frauenanteil am höchsten ist, ein Einkommen unter dem österreichischen Durchschnittslohn. Am unteren Ende befinden sich damit Reinigungskräfte und Einzelhandelsangestellte – sie verdienen im Schnitt weniger als 1.300 Euro netto pro Monat.



Entsprechend der geringen Löhne kommen vor allem Reinigungskräfte (76 %) und Kassakräfte/RegelbetreuerInnen (70 %) mit dem Einkommen nur knapp oder nicht aus. In diesen Berufen ist der Frauen- und MigrantInnen-Anteil besonders hoch. Die geringeren Arbeitsstunden erklären die geringeren Einkommen nur zum Teil.

Schwierige Arbeitszeiten und viele Überstunden

Montags bis freitags von 9 bis 17 Uhr – davon können viele Beschäftigte in systemrelevanten Berufen nur träumen. Für die meisten Handelsangestellten gehört der Samstag zur Arbeitswoche. Pflegebedienstete, Ärzte und Ärztinnen und Beschäftigte der öffentlichen Sicherheit müssen mehrheitlich auch sonntags oder nachts ihren Dienst verrichten.

Dabei gehört eine Überschreitung der vertraglichen Arbeitszeit für viele zum Alltag. 8 von 10 Beschäftigten in der öffentlichen Sicherheit und in Lieferdiensten müssen zumindest gelegentlich Überstunden machen, 7 von 10 in Gesundheit und Pflege und fast ebenso unter den Handelsangestellten.

Daher ist es wenig überraschend, dass 39 % aller berufstätigen Eltern in der Altenpflege und Behindertenbetreuung und rund ein Drittel der BerufsfahrerInnen sowie Handelsbeschäftigten sagen, dass sich ihr Beruf mit der Kinderbetreuung nur mittel bis schlecht vereinbaren lässt. Dementsprechend ist der Wunsch nach planbareren Arbeitszeiten und weniger Überstunden groß.

Hohe Arbeitsbelastung – Pensionsalter kaum erreichbar

Hoher Zeitdruck und starke psychische Belastungen betreffen besonders PflegerInnen und ÄrztInnen. Durch die hohen Arbeitsbelastungen glauben viele Beschäftigte in den „systemrelevanten“ Berufen nicht, ihren Job bis zur Pension ausüben zu können. Mehr als 6 von 10 der über 45-jährigen Beschäftigten in der Pflege, medizinischer Betreuung oder Reinigung und sogar 7 von 10 in der Altenpflege und Behindertenbetreuung halten es für unwahrscheinlich, bis zum Pensionsantrittsalter durcharbeiten zu können.

Viele Berufe von SystemhalterInnen vereinen also körperliche, psychosoziale Belastung, schwierige Arbeitszeiten, geringe Bezahlung und geringes Prestige. Das ist nicht gerecht.

Wir fordern daher:

Faire Entlohnung: Die Kosten der Krise dürfen nicht die ArbeitnehmerInnen zahlen – große Vermögen und Konzerne müssen einen fairen Beitrag an die Gemeinschaft leisten. Nur so sind auch angemessene Gehälter in Gesundheit, Bildung oder Kinderbetreuung möglich. Außerdem muss der Mindestlohn von 1.700 Euro monatlich umgesetzt, der Mehrarbeitszuschlag ab der ersten Stunde muss auf 50% angehoben werden und im Betrieb muss es Lohntransparenz geben.

Kürzere und planbare Arbeitszeiten: Die Erfahrungen mit Kurzarbeit sollen für eine Verkürzung der Arbeitszeit genutzt werden mit dem Ziel einer 35-Stundenwoche. Die 6. Urlaubswoche soll allen Beschäftigten zustehen, geteilte Dienste müssen verboten oder stark eingeschränkt werden. Wenn Dienstpläne weniger als zwei Wochen vor dem Einsatz geändert werden, sollen Beschäftigte einen Flexibilitätszuschlag erhalten und außerdem das Recht auf Ablehnung der Änderung erhalten

Faire Arbeitsbedingungen: Alle ArbeitnehmerInnen sollen Anspruch auf eine Woche bezahlte Weiterbildung pro Jahr haben. LeiharbeiterInnen müssen nach einer bestimmten Überlassungsdauer ein verpflichtendes Übernahmeangebot vom Beschäftigterbetrieb bekommen. Die Finanzierung des Vereins UNDOK als europarechtlich verpflichtende Stelle gegen Menschenhandel und undokumentierte Arbeit ist sicherzustellen. Nicht zuletzt bedarf es ausreichend Personal bei der Arbeitsinspektion, der Landwirtschaftsinspektion und der Finanzpolizei, um die Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen kontrollieren zu können.

Rechte für LeistungsträgerInnen: Beschäftigte im Bildungs-, Sozial- oder Gesundheitsbereich sollen bereits nach 5 Jahren, auch ohne Wertekurs, die Staatsbürgerschaft erhalten können; die hohen Kosten dafür müssen gesenkt werden. Menschen im Asylverfahren sollen ab dem 6. Monat Zugang zum Arbeitsmarkt inkl Lehrausbildungen erhalten. Für Nicht-StaatsbürgerInnen braucht es einen besseren Zugang zu einem kommunalen und regionalen Wahlrecht. Die Indexierung der Familienbeihilfe muss zurückgenommen und die Hürden beim Kinderbetreuungsgeld beseitigt werden.

TOP 3.6.6 Corona Familienhärteausgleich: Entwicklung und Lücken

Um Familien zu unterstützen, die in der Corona-Krise von Einkommenseinbußen betroffen sind, wurde – eingegliedert in den Familienhärteausgleich im FLAG – der sog „Corona Familienhärteausgleich“ eingerichtet. In zwei Schritten wurde der Familienhärteausgleich um jeweils 30 Mio Euro aufgestockt und entsprechende rechtliche Änderungen implementiert (15. April 2020 und 28. April 2020). Somit bestehen **zwei Fördertöpfe** für unterschiedliche BezieherInnenkreise (siehe folg Punkte 1. und 2.).

1. Corona Familienhärteausgleich, 30 Mio, 15. April 2020 (§ 38a Abs 5 - 8 FLAG)

Seit 15.04.2020 können Familien Unterstützung aus dem Corona Familienhärteausgleich beim Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend beantragen. Dafür wurden aus dem FLAF **30 Mio EUR** zu Verfügung gestellt (§ 38a (5) FLAG). Laut **Richtlinie (15.04.2020)** des BMFAFJ sind Familien mit Hauptwohnsitz in Österreich anspruchsberechtigt. Mindestens ein im Haushalt lebender Elternteil muss **per 28.02.2020 beschäftigt** gewesen sein und seither **arbeitslos** im Sinne des **§ 12 AIVG** oder zur **Kurzarbeit** gemeldet sein. In **selbständig erwerbstätigen Familien** muss mindestens ein im gemeinsamen Haushalt lebender Elternteil aufgrund der Corona-Krise in eine finanzielle Notsituation geraten sein und zum Kreis der Förderberechtigten aus dem Härtefallfonds der WKO gehören. Weitere Anspruchsvoraussetzungen sind der Bezug der **Familienbeihilfe** für zumindest ein im Haushalt lebendes Kind und ein **(Netto)Familienhaushaltseinkommen**, das – gestaffelt nach Haushaltsgröße – eine bestimmte **Grenze** nicht überschreiten darf. Die Zuwendung erfolgt als einmalige Auszahlung und kann **maximal 1.200 € pro Monat** pro Familie betragen.

Lücken:

- a) Eltern, die **bereits vor der Corona-Krise arbeitslos** geworden sind und aufgrund der Krise Schwierigkeiten haben, in naher Zukunft einen neuen Arbeitsplatz zu finden, sind nicht antragsberechtigt. **Dieses Problem wurde mit der 2. Aufstockung weitgehend behoben** (siehe Punkt 2 unten).
- b) Unklar ist, ob die Rechtslage **geringfügig Beschäftigte** von einer Unterstützung aus dem Fonds ausschließt oder nicht. In der Richtlinie vom 15.04.2020 und den FAQs auf der Website des BMFAFJ ist Arbeitslosigkeit iSd § 12 AIVG Voraussetzung für Unterstützung. Es ist aus unserer Sicht strittig, ob geringfügig Beschäftigte nicht doch arbeitslos iSd § 12 AIVG sind. Geringfügig Beschäftigte sind nicht arbeitslosenversichert und deshalb lt Ministerium von der Unterstützung ausgeschlossen.
- c) Familien, bei denen der nicht im Haushalt lebende **unterhaltspflichtige Elternteil** von einem krisenbedingten **Einkommensverlust** (Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit) betroffen ist, sind ebenfalls nicht berücksichtigt.

2. Corona Familienhärteausgleich, weitere 30 Mio, 28. April 2020 (§ 38a Abs 9 – 14 FLAG)

Der Corona Familienhärteausgleich wurde am 28.04.2020 ein **weiteres Mal um 30 Mio EUR aufgestockt**. Dazu wurde ein eigener Absatz mit einer neuen Regelung eingeführt: Laut Abänderungsantrag (§ 38a Abs 9) sind nun auch Elternteile antragsberechtigt, **die vor dem 28. Februar 2020 arbeitslos** im Sinne des § 12 AIVG geworden sind **und Arbeitslosengeld** oder **Notstandshilfe** beziehen. Die finanzielle Unterstützung beträgt **50 EUR pro Kind und Monat** für maximal drei Monate und wird einmalig ausbezahlt. Die BMIn für Arbeit, Familie und Jugend hat in einer **Richtlinie** die Umsetzung dieser Maßnahme näher zu bestimmen (§ 38a (10)).

Für Eltern, die **Sozialhilfe oder Mindestsicherung** beziehen, werden **verbleibende Mittel** zur Verfügung gestellt (§ 38a 11). Der BM für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz hat per **Richtlinie** die Umsetzung dieser Maßnahme näher zu bestimmen (§ 38a 12). Mit der Umsetzung der Abwicklung der finanziellen Unterstützung können auch die **Länder** betraut werden.

Lücken:

- a) Die **Lücke**, dass **Eltern**, die bereits **vor dem 28.02.2020 arbeitslos** geworden sind, von Hilfszahlungen ausgenommen sind, wurde nun weitgehend **geschlossen**. Weiterhin **ausgenommen** sind Personen, die die Hürde für den **Bezug von AIG** – etwa weil sie zu jung sind – **nicht erreichen**. Problematisch ist jedenfalls die **deutlich geringere Unterstützung** für Familien, die bereits vor dem 28.02.2020 von Arbeitslosigkeit betroffen waren. Sie erhalten lediglich maximal 150 EUR pro Kind für 3 Monate.
- b) **Geringfügig Beschäftigte** sind von Hilfeleistungen aus diesem „zweiten“ Topf **ausgeschlossen**. Anspruchsvoraussetzung ist **nicht nur Arbeitslosigkeit iSv § 12 AIVG**, sondern **auch der Bezug von Arbeitslosengeld bzw Notstandshilfe** (§ 38a (9)).
- c) **Benachteiligt** werden auch Familien, die **Sozialhilfe oder Mindestsicherung** beziehen. Für sie stehen lediglich verbleibende Mittel zur Verfügung. Die Höhe der Unterstützung ist nicht eindeutig festgelegt. Aufgrund der möglichen Einbindung der **Länder** ist eine bundesweit einheitliche Höhe und Abwicklung der Unterstützungsleistung nicht gesichert. Hier wäre eine Alternative die Anhebung der Kinderrichtsätze in der Mindestsicherung/Sozialhilfe und ein befristetes Aussetzen der Vermögensanrechnung. Das könnte durch eine Novelle des Sozialhilfe-Grundsatzgesetzes erfolgen.
- d) Familien, bei denen der nicht im Haushalt lebende **unterhaltspflichtige Elternteil** von einem krisenbedingten **Einkommensverlust** (Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit) betroffen ist, sind noch immer nicht berücksichtigt.

Abschließende Beurteilung: Die **bürokratischen Hürden** bei der Antragstellung sind hoch. Bislang wurde Geld nicht in großem Ausmaß ausbezahlt. Vielen Familien scheint der **Fonds** außerdem **nicht bekannt** zu sein.

TOP 3.6.7 Information über den Stand der „Pflegelehre“

Die für Lehrberufe zuständige Abteilung des Wirtschaftsressorts hat für den 27.5.2020 VertreterInnen der Sozialpartner eingeladen, um die Einführung einer Pflegelehre zu diskutieren.

Seitens der AK hat Günther Zauner (Bildungsabteilung) und Silvia Rosoli (Gesundheitsberufe und Pflegepolitik-Abteilung) teilgenommen.

Die Sitzung brachte folgende Ergebnisse:

Zwischen HBM Anschöber und FBM Schramböck wurde paktiert:

- Die Pflegelehre kommt, aber das Berufsbild wird so gestaltet werden, dass Jugendliche erst ab dem 17. Lebensjahr mit/am Patienten arbeiten (Berufsschule en block davor).
- Der Lehrberuf wird 3-jährig ausgestaltet und mit der PFA (Pflegefachassistenz) abschließen.

Voraussichtliche Vorgangsweise:

- Diskussionsentwurf bis Juni 2020
- September 2020 weitere Besprechung dazu
- Begutachtung Herbst
- Nationalratsbeschlussfassung Jahresende
- Geplantes Inkrafttreten: Frühjahr 2021

VertreterInnen der Arbeitnehmerseite brachten folgende Positionierung ein und fordern eine breite Einbindung:

Um die in den nächsten 10 Jahren nötigen 76.000 Pflegekräfte, die wir zusätzlich brauchen, auch zu gewinnen, braucht es jedenfalls mehr und attraktivere Ausbildungsplätze und die Arbeitsbedingungen. Bei den Arbeitsbedingungen ist neben besserer Entlohnung und Arbeitszeitmodellen vor allem die Personalbedarfsberechnung ein Schlüsselinstrument, da es österreichweit keine verpflichtenden Vorgaben gibt, wieviel Personal wo eingesetzt werden müssen.

Zur Ausbildung: PolizeischülerInnen bekommen bereits im 1. Ausbildungsjahr über 1.700 Euro/Monat, um während der Ausbildung auch gut leben zu können. Das müssen uns die Jugendlichen auch während der Pflegeausbildung wert sein.

Fachliche und finanzielle Ressourcen müssen daher gezielt eingesetzt werden, um die bereits bestehenden Ausbildungen attraktiver zu gestalten. Die Ausbildungsqualität eines Lehrberufes hängt insbesondere vom Engagement des Lehrbetriebes ab und kann daher durchgehend nicht in gleicher Qualität sichergestellt werden. Auch nicht sichergestellt ist, dass nur Fachkräfte Qualifikationen in der betrieblichen Ausbildung vermitteln.

Für die Arbeitnehmerseite sind nach dieser ersten Besprechung vor allem folgende Fragen offen:

- Wie will man bei Jugendlichen das Interesse wecken einen Lehrberuf anzugehen, ohne vorher die Rahmen- und Arbeitsbedingungen zu verbessern?
- Mit wie vielen Jugendlichen wird überhaupt gerechnet?
- Wie wird die Durchlässigkeit zu anderen Berufen und Ausbildungssystemen sichergestellt?
Es gibt mit der Pflegelehre dann 3 Wege für eine PFA Ausbildung:
 1. Lehre: Beginn in der 10. Schulstufe, Dauer: 3 Jahre
 2. Gesundheits- und Krankenpflegeschule: Beginn nach 10. Schulstufe, Dauer 2 Jahre
 3. BMS/BHS System: Einstieg nach der 8. Schulstufe, Dauer: 5 Jahre
- Wer zahlt die Ausbildung?
- Wie hoch ist die Lehrlingsentschädigung?
- Wie können die personellen Ressourcen in den Betrieben sichergestellt werden trotz Personalnotstand?
- Wie stellt man sicher, dass Jugendliche nicht überfordert werden?
- Wie kann eine Qualitätssicherung, was die Ausbildung betrifft, gewährleistet werden?
- Welche Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege werden gesetzt, um junge Menschen in den Pflegeberufen zu halten?

TOP 3.6.8 Aktuelle Forderungen für Gesundheitsberufe und in der Pflegepolitik

Die ArbeitnehmerInnen im Gesundheitswesen und in der Langzeitpflege arbeiteten schon vor der Epidemie an ihrer Leistungsgrenze. Die Corona-Krise zeigt, wie schnell die Systeme für Krankenbehandlung und Langzeitpflege überfordert sein können. Die wachsende Personalknappheit in den Gesundheitsberufen gefährdet die Leistungsfähigkeit unseres Gesundheits- und Pflegesystems – auch nach der Corona-Krise. Gleichzeitig braucht es mehr Kapazität für den steigenden Bedarf an Gesundheits- und Pflegeleistungen in unserer alternden Bevölkerung.

Attraktivere Ausbildungen für Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufe

- Kostenfreie Ausbildungen für Auszubildende, vom Heimhilfelehrgang bis zum Studium an der FH
- Höhere Durchlässigkeit der Ausbildungen, zB verkürzte FH-Ausbildung zum/zur DGKP für Pflegeassistenten und Pflegefachassistenten, wechselseitige Anrechnung der Ausbildungen zwischen Gesundheitsberufen, berufsbegleitende Ausbildungen auch an den FHs
- Sicherstellung des Lebensunterhalts bei Ausbildungen (Stipendien) und verpflichtende Entlohnung von Praktika
- Schaffung eines Ausbildungsfonds-Gesetzes (wie im Regierungsprogramm vorgesehen)

Bessere Arbeitsbedingungen im Gesundheitswesen und der Langzeitpflege

- Stufenplan für mehr Personal in Krankenhäusern und Pflegeheimen (zB keine Nachtdienste mehr alleine, verlässliche Dienst-/Freizeitpläne, Zeit für Fallbesprechungen)
- Mehr Zeit pro Einsatz in den mobilen Diensten
- Bedarfsorientierte Personalberechnungen für ausreichende Personalausstattung
- Bessere Möglichkeiten für Karriere und fachliche Entwicklung durch mehr Kompetenzen nach Weiterbildungen

Bessere Unterstützung für Menschen mit Pflegebedarf und ihre Angehörigen

- Ausbau der mobilen Dienste (besonders von mehrstündiger Alltagsbegleitung) zur Entlastung pflegender Angehöriger und besserer Vereinbarkeit von informeller Pflege und Beruf
- Abschaffung der Selbstbehalte
- Faire Bedingungen in der 24-Stunden-Betreuung durch ein Rahmengesetz, das die Rechte und Pflichten aller Beteiligten klar und verpflichtend festlegt

Bessere Kooperation von Gesundheits- und Pflegesystem

- Bessere medizinische Versorgung in der Langzeitpflege anstatt vermeidbare Krankenhausaufenthalte: fachärztliche Konsiliardienste, interprofessionelle Fallbesprechungen, Vernetzung von Primärversorgung und Hauskrankenpflege

TOP 3.6.9 Information über die AK Wien Initiative für einen Vorschlag zur Schaffung eines Bundesgesetzes über die Dokumentation und die allgemeinen Pflichten der Gesundheitsberufe

Ausgangspunkt für den vorliegenden Vorschlag war die Veranstaltung „Spannungsfeld Dokumentation“ der AK Wien, die am 30. September 2019 stattfand. Thema des Treffens war die empfundene Belastung der Angehörigen der Gesundheitsberufe durch die Dokumentation sowie der Mythos „Was nicht dokumentiert ist, ist nicht passiert“. Dr Michael Halmich LL.M präsentierte einen von der AK Wien beauftragten Vorschlag für ein berufsgruppenübergreifendes Dokumentationsgesetz, das mit Berufsangehörigen, ExpertInnen, VertreterInnen der Gewerkschaften und Berufsverbänden sowie der Ärztekammer diskutiert wurde.

Die Diskussion zeigte, dass der Blick alleine auf die Dokumentation zu eng gefasst war. Denn die mehr als 30 Gesundheitsberufe in Österreich sind in verschiedenen Gesetzen geregelt, was zu unterschiedlichen Berufspflichten und großer Rechtsunsicherheit in der Praxis führt. Es lag daher nahe, den Entwurf zu einem Vorschlag für eine gemeinsame Regelung der allgemeinen Berufspflichten für Gesundheitsberufe weiterzuentwickeln. Diese Aufgabe hat Dr. Halmich nun im Auftrag der AK Wien abgeschlossen. Die AK Wien schickt diesen Entwurf breit aus, um mit den VertreterInnen der verschiedenen Gesundheitsberufe weiter zu diskutieren. Kommentare, Kritiken, Ergänzungen dazu sollen bis Mitte Juli 2020 an die Abteilung GP der AK Wien übermittelt werden.

Die eingegangenen Rückmeldungen werden gesammelt und aufgearbeitet und Ende August 2020 – je nach krisenbedingten Vorschriften – in einem Kreis von maximal 40 Personen aus diversen Berufsgruppen nochmals erörtert und entsprechend überarbeitet. Am 5. Oktober 2020 soll in einer größeren Veranstaltung zu diesem Thema der Vorschlag an Herrn Bundesminister Anschober übergeben werden.

Zweck dieser Initiative ist, einen Beitrag zu leisten, die Herausforderungen für die Gesundheitsberufe gemeinsam besser zu meistern.

TOP 3.6.10 Pilotprojekt „Beirat zu Schlichtungsverfahren bei 24h-Betreuungsverträgen“

Die AK Wien, Abteilung Gesundheitsberuferecht und Pflegepolitik und die Wirtschaftskammer Wien, Fachgruppe Personenberatung und Personenbetreuung, sind gemeinsam an die Verbraucherschlichtung herangetreten und haben ihre Unterstützung bei Schlichtungen von 24h Betreuungsfällen angeboten.

Motivation dieser neuen sozialpartnerschaftlichen Zusammenarbeit ist einerseits ein möglicher Erkenntnisgewinn, welche Probleme die Branche und KonsumentInnen mit der Personenbetreuung haben sowie eine zeitnahe Reaktion darauf, als auch das gemeinsame Engagement problematische Einzelfälle zur Zufriedenheit aller Beteiligten zu lösen. Das gilt nun umso mehr in Zeiten der Corona Krise. Die Verbraucherschlichtung hat daraufhin als 1-jähriges Pilotprojekt einen fachkundigen Beirat für Schlichtungsverfahren eingerichtet. Der Beirat besteht aus jeweils einer MitarbeiterIn seitens der Wirtschafts- bzw Arbeiterkammer und soll bei fachlichen Fragen dem Schlichtungsorgan – ähnlich dem Modell der LaienrichterInnen im ASG-Verfahren – beratend zur Seite stehen.

Bestellt werden je ein Mitglied des Beirats durch den Obmann der Verbraucherschlichtung auf Vorschlag der jeweiligen oben genannten Institutionen. Nach der Verfahrensordnung der Verbraucherschlichtung kann der Vorschlag seitens der ArbeitnehmerInnenvertretung von der Bundesarbeitskammer oder der AK Wien kommen. Das Mitglied kann sich im Einzelfall vertreten lassen, sodass für Fälle aus den Bundesländern ExpertInnen aus den Arbeiterkammern der Länder entsandt werden können. Ob der fachkundige Beirat hinzugezogen wird, entscheidet das Schlichtungsorgan.

Die Fälle werden von der Geschäftsführung anonymisiert und quartalsmäßig dokumentiert und den Interessenvertretungen zur Verfügung gestellt, um Erkenntnisgewinne zu lukrieren und entsprechende Maßnahmen rechtzeitig setzen zu können.

Die Arbeiterkammern der Länder werden, wenn von ihnen gewünscht, aufgefordert, für Fälle mit Bezug zu ihren Bundesländern ExpertInnen zu nennen, die im jeweiligen Einzelfall im Schlichtungsverfahren beigezogen werden können.

TOP 3.6.11 Information über die Kampagne „Offensive Gesundheit“

Im September 2019 startete die Vida gemeinsam mit der Ärztekammer Wien und der AK Wien und OÖ eine Kampagne mit dem Claim „Mehr von uns. Besser für alle“.

Kennzeichen der Kampagne waren Aktionen mit Pappfiguren in Krankenhäusern, die auf den Personalmangel aufmerksam machten. Diese Aktionen hatten gutes mediales Echo auf Social-Media-Kanälen und lokalen Print- und TV Kanälen. Sukzessive erweiterte sich der Kreis der Organisationen, die sich aktiv an der Kampagne beteiligen. Seit Jänner 2020 sind auch die GPA-djp, Yunion, die GÖD und die ÖGB-FGV dabei. Die ProtagonistInnen gaben sich den Namen „Offensive Gesundheit“. Der Claim „Mehr von uns. Besser für alle“ wurde beibehalten.

Zentrale Forderung der Kampagne ist mehr Personal. Erreicht werden soll das durch eine Ausbildungs-offensive und die Einführung einer österreichweit verpflichtenden Personalbedarfsberechnung. Der Anfang 2020 erstellte Kampagnenplan kann wegen der Gesundheitskrise nicht eingehalten werden. Schwerpunkt ist daher Öffentlichkeitsarbeit im klassischen Bereich wie Schaltungen von OTS, Pressekonferenzen und Verstärkung der Präsenz auf Social-Media-Kanälen.

Anfang Juni soll daher ein Video online gehen, das Berufsangehörige zeigt, die die Forderungen der Offensive Gesundheit verlesen und sich an die zuständigen Politiker (Bundesminister Anschober und Bundesminister Blümel) richten. Geplant ist, aber noch nicht beschlossen, die Erstellung einer eigenen Facebook Seite „Offensive Gesundheit“.

Sobald Veranstaltungen wieder erlaubt sind, werden folgende Aktionen in Aussicht genommen:

- September/Oktober 2020: „Gesundheitsdorf“ auf der MaHü. Gesundheitsberufe, Gewerkschaften, ÄK und AK Wien präsentieren sich auf der MaHü und bieten Informationen, Blutdruckmessen, Blutspenden ua kleine Dienstleistungen der Gesundheitsberufe an. Davor gibt es ein Hintergrundgespräch. Danach laden wir BM Anschober und GesundheitslandesrätInnen dazu, um mit ihnen in der Öffentlichkeit unsere Anliegen zu besprechen.
- November/Dezember 2020: Regierung wird voraussichtlich ein Pflegepaket präsentieren: möglich wäre daher eine gemeinsame Veranstaltung im BIZ zum Thema „Personal“, zentral wären bereits bestehende Lösungsansätze gegen Personalnot, Personalberechnungsdiskussion in Deutschland, Umsetzungsstand zum BMS/BHS Model in Österreich. Anschließend Diskussion mit GewerkschaftsvertreterInnen und Politik.

TOP 3.6.12 Gesundheitsberuferegister – erste regionale Zahlen liegen vor

Mit Sticht datum 31.12.2019 waren rund 185.500 Berufsangehörige im Gesundheitsberuferegister erfasst, wovon rund 170.500 durch die AK (rund 92%) registriert wurden.

Die ersten Zahlen über die Zuteilung der Berufsangehörigen auf die einzelnen Arbeiterkammern liegt nun vor. Diese Auswertungen werden nun die ExpertInnen der einzelnen Arbeiterkammern zur eingehender Analyse übermittelt wird (Beilage).

Aktuelle Aktivitäten der Behörde

- Laufende Aktenbearbeitung (insbes. AbsolventInnen, WiedereinsteigerInnen)
- Durchführung von Änderungsmeldungen (Namens-, Adresse-, Arbeitgeberänderungen)
- Telefonische Auskünfte (Hotline)
- **Qualitätskontrolle**
KollegInnen der AK kontrollieren an Hand übermittelter Listen die Qualifikationsnachweise ihrer Registrierungen.
- **Datenclearing**
Eine besondere Herausforderung ist das Clearing der Arbeitgeberbezeichnungen.

Das Ministerium hat sich seinerzeit, entgegen der Empfehlung der AK, geweigert, in der GBR-Behördenanwendung einen Dienstgeber- und Dienstortekatalog, sowie normierte Adressen vorzusehen. Daher ist aktuell auch keine gesicherte Auswertung mit Bezug auf Arbeitgeberdaten möglich.

- **Aufarbeiten der In Evidenz gehalten Berufsangehörigen**
Die Regierung hat die verpflichtende Registrierung vor Arbeitsbeginn bis 31.3.2021 ausgesetzt.

Berufsangehörige erkundigen sich sehr oft bei den Behörden, ob nicht doch eine Registrierung nötig ist. Arbeitgeber wiederum verlangen eine Bestätigung der Registrierungsbehörde, dass AbsolventInnen beschäftigt werden dürfen. Durch die Wiederaufnahme des Parteienverkehrs werden diese Anträge strukturiert abgearbeitet.



Das Register für Gesundheitsberufe

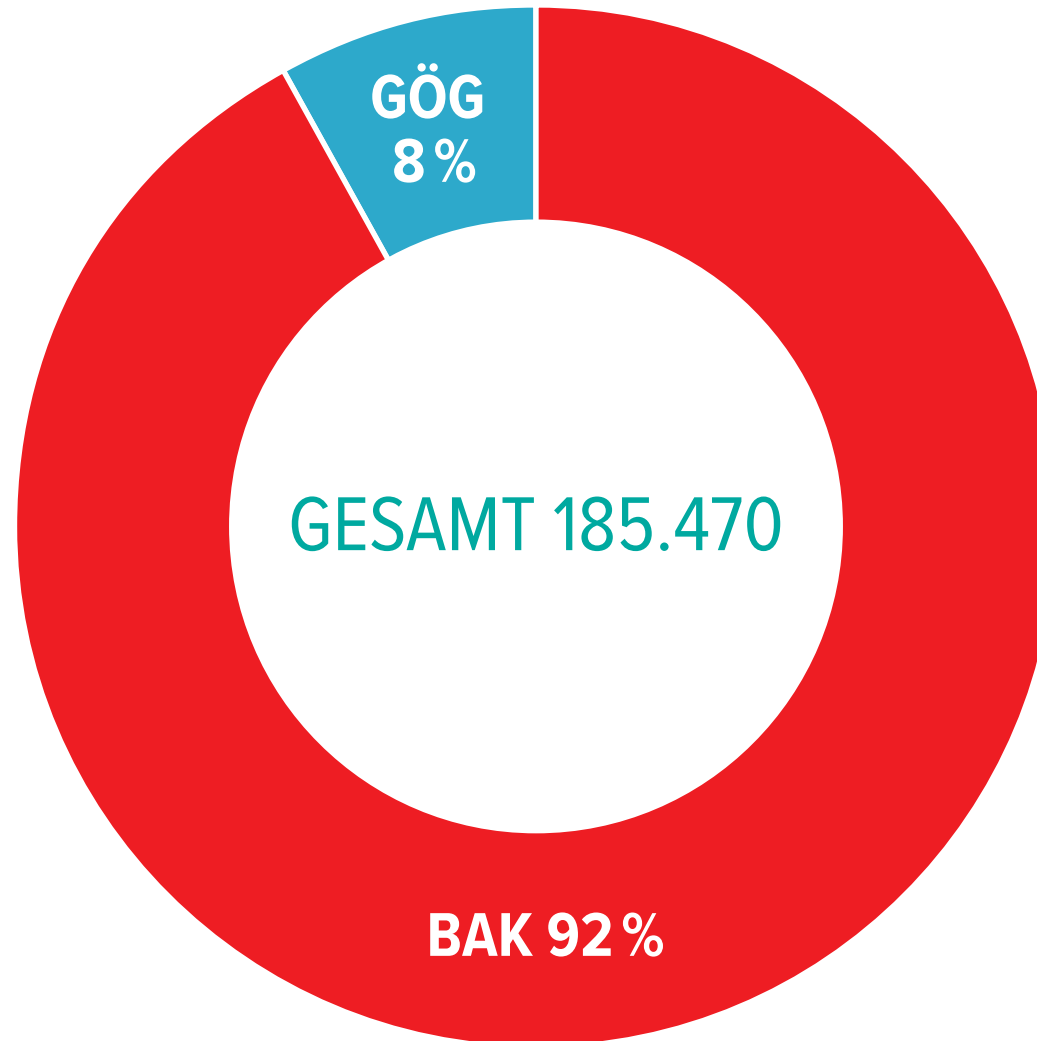
Erste Analyse

Stichdatum 31.12.2019

REGISTRIERUNGEN PER 31.12.2019 PRO REGISTRIERUNGSBEHÖRDE



www.arbeiterkammer.at

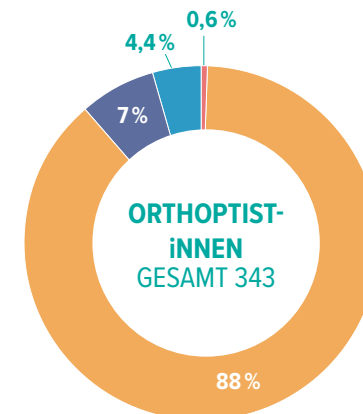
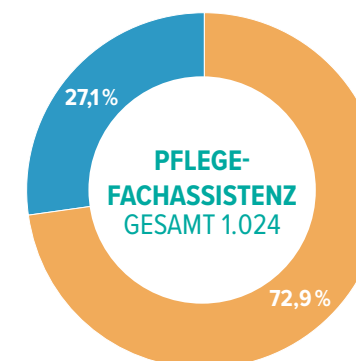
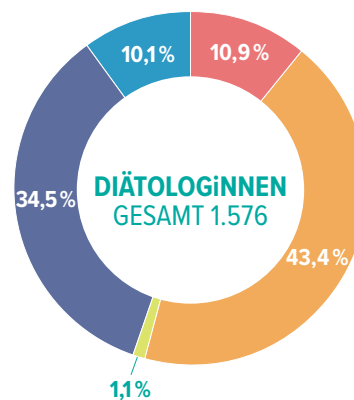
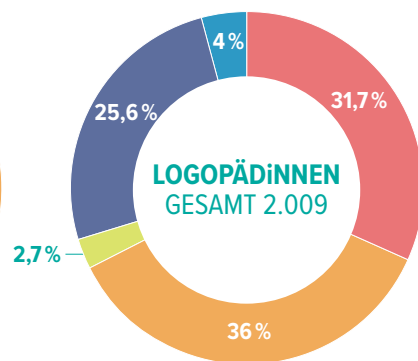
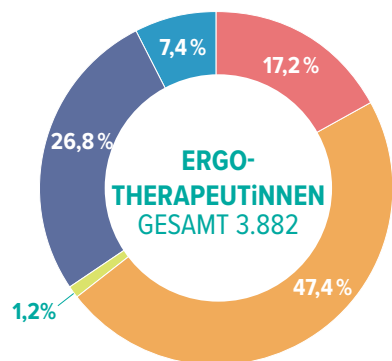
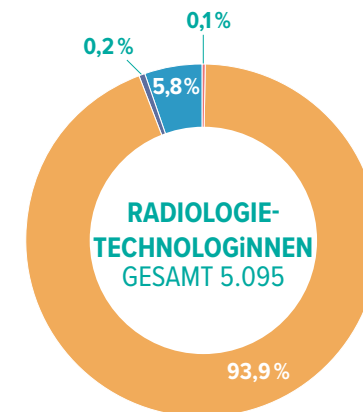
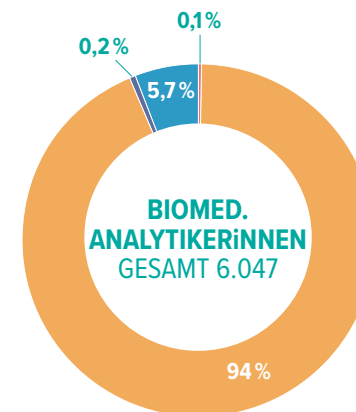
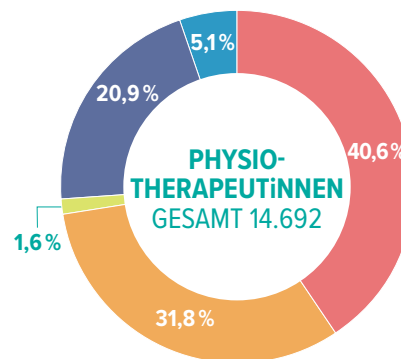
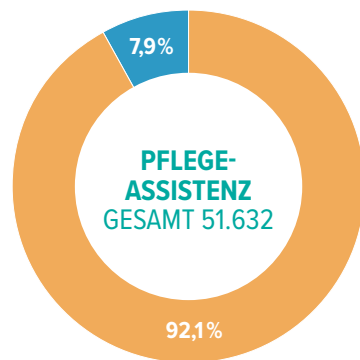
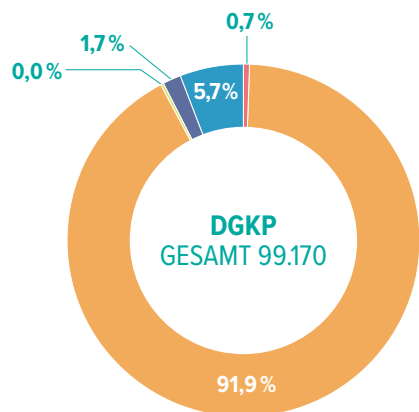


BERUFSAUSÜBUNG PER 31.12.2019



www.arbeiterkammer.at

- Ausschließlich freiberuflich
- Ausschließlich angestellt
- Überwiegend freiberuflich
- Überwiegend angestellt
- Sonstiges



Datenquelle: Gesundheit Österreich GmbH
% mathematisch gerundet

BERUFS AUSÜBUNG PER 31.12.2019



www.arbeiterkammer.at

Berufe	Ausschließlich freiberuflich	Ausschließlich angestellt	Überwiegend freiberuflich	Überwiegend angestellt	Sonstiges	Gesamtergebnis
DGKP	721	91.099	38	1.681	5.631	99.170
Pflegeassistenz	0	47.569	0	0	4.063	51.632
PhysiotherapeutInnen	5.969	4.676	236	3.067	744	14.692
Biomed. AnalytikerInnen	9	5.676	0	14	348	6.047
RadiologietechnologInnen	3	4.810	0	17	265	5.095
ErgotherapeutInnen	668	1.840	45	1.040	289	3.882
LogopädInnen	637	724	53	515	80	2.009
DiätologInnen	172	684	18	543	159	1.576
Pflegfachassistenz	0	746	0	0	278	1.024
OrthoptistInnen	2	302	0	24	15	343
Gesamtergebnis	8.181	158.126	390	6.901	11.872	185.470

Datenquelle: Gesundheit Österreich GmbH

REGISTRIERUNGEN PER 31.12.2019 PRO AK BZW GÖG



Berufe	AK Wien	AK OÖ	AK Stmk	AK NÖ	AK Tirol	AK Ktn	AK Sbg	AK Vbg	AK Bgld	GÖG	Gesamtergebnis
DGKP	20.476	17.263	13.359	15.891	9.063	5.873	6.756	3.903	2.427	4.159	99.170
Pflegeassistenz	7.032	10.942	10.661	7.467	4.771	4.393	2.998	1.913	1.454	0	51.632
PhysiotherapeutInnen	1.379	1.232	1.223	1.383	705	411	538	408	221	7.192	14.692
Biomed. AnalytikerInnen	1.577	911	986	511	548	323	366	136	100	589	6.047
RadiologietechnologInnen	1.151	798	638	635	445	393	319	132	124	460	5.095
ErgotherapeutInnen	570	479	341	521	299	146	182	111	35	1.198	3.882
LogopädInnen	189	274	147	146	120	70	67	79	14	903	2.009
DiätologInnen	260	188	165	543	111	70	87	33	32	422	1.576
Pflegfachassistenz	187	82	160	152	124	67	193	33	26	0	1.024
OrthoptistInnen	124	40	18	44	11	16	35	8	11	36	343
Gesamtergebnis	32.945	32.209	27.698	26.958	16.197	11.762	11.541	6.756	4.444	14.959	185.470

Datenquelle: Gesundheit Österreich GmbH