

**TOP 3.6.1
Arbeitsmarktdaten Oktober 2020**

**TOP 3.6.2
Jugendliche ohne betriebliche Ausbildungsplätze
September 2020**

**TOP 3.6.3
AMS 2021 im Zeichen der sogenannten „Corona-
Arbeitsstiftung“ – Vorgaben der Bundesministerin, Ziele und
Budget**

**TOP 3.6.4
Umsetzung der Corona-Arbeitsstiftung in Wien 2021**

**TOP 3.6.5
Budgeteinschätzung Pensionen und Gesundheit**

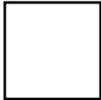
**TOP 3.6.6
„Lohn statt Taschengeld“**

**TOP 3.6.7
Sozialpartner gemeinsam für die bessere Vereinbarkeit von
Beruf und Familie durch bessere Kinderbetreuung und
Elementarbildung**

**TOP 3.6.8
Studie „Mehrfachbelastung unter COVID-19: Home-Office und
Kinderbetreuung“**

**TOP 3.6.9
Veranstaltungen**

**TOP 3.6.10
Aktueller Bericht**



Arbeitslose nach Bundesländern
Datum: 10/2020 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	4.579	735	19,1%	4.303	770	21,8%	8.882	1.505	20,4%
Ktn	11.103	852	8,3%	10.680	1.036	10,7%	21.783	1.888	9,5%
NÖ	26.560	4.257	19,1%	28.622	4.518	18,7%	55.182	8.775	18,9%
OÖ	18.445	3.717	25,2%	20.188	4.097	25,5%	38.633	7.814	25,4%
Sbg	8.701	1.704	24,4%	8.471	1.796	26,9%	17.172	3.500	25,6%
Stmk	18.190	3.419	23,1%	20.587	3.981	24,0%	38.777	7.400	23,6%
Tirol	15.802	4.402	38,6%	12.536	3.527	39,1%	28.338	7.929	38,9%
Vbg	6.399	1.424	28,6%	6.863	1.682	32,5%	13.262	3.106	30,6%
Wien	60.018	12.548	26,4%	76.349	15.898	26,3%	136.367	28.446	26,4%
Österreich	169.797	33.058	24,2%	188.599	37.305	24,7%	358.396	70.363	24,4%

Personen in Schulung nach Bundesländern

Datum: 10/2020 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	970	13	1,4%	831	-29	-3,4%	1.801	-16	-0,9%
Ktn	1.691	-133	-7,3%	1.082	-48	-4,2%	2.773	-181	-6,1%
NÖ	4.430	-442	-9,1%	3.818	-59	-1,5%	8.248	-501	-5,7%
OÖ	4.973	-302	-5,7%	3.834	-172	-4,3%	8.807	-474	-5,1%
Sbg	1.378	-71	-4,9%	1.017	-112	-9,9%	2.395	-183	-7,1%
Stmk	3.807	-572	-13,1%	3.247	-53	-1,6%	7.054	-625	-8,1%
Tirol	1.261	-15	-1,2%	928	-57	-5,8%	2.189	-72	-3,2%
Vbg	1.206	27	2,3%	944	-47	-4,7%	2.150	-20	-0,9%
Wien	15.606	858	5,8%	14.331	575	4,2%	29.937	1.433	5,0%
Österreich	35.322	-637	-1,8%	30.032	-2	0,0%	65.354	-639	-1,0%

Jugendliche ohne betriebliche Ausbildungsplätze Vergleich September 2019 mit September 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 30.9.2019	125	0	227	352	228	119	347	135
Burgenland 30.9.2020	113	0	248	361	190	124	314	144
Veränderung	-12	0	21	9	-38	5	-33	9
Veränderung %	-9,6%		9,3%	2,6%	-16,7%	4,2%	-9,5%	6,7%
Kärnten 30.9.2019	0	0	219	219	410	496	906	738
Kärnten 30.9.2020	19	0	187	206	439	452	891	577
Veränderung	19	0	-32	-13	29	-44	-15	-161
Veränderung %	0,0%		-14,6%	-5,9%	7,1%	-8,9%	-1,7%	-21,8%
Niederösterr 30.9.2019	238	0	729	967	1.332	1.284	2.616	954
Niederösterr 30.9.2020	261	0	804	1.065	1.120	1.279	2.399	904
Veränderung	23	0	75	98	-212	-5	-217	-50
Veränderung %	9,7%	0,0%	10,3%	10,1%	-15,9%	-0,4%	-8,3%	-5,2%
Oberösterr. 30.9.2019	658	0	333	991	1.084	619	1.703	2.426
Oberösterr. 30.9.2020	519	0	322	841	1.082	667	1.749	2.446
Veränderung	-139	0	-11	-150	-2	48	46	20
Veränderung %	-21,1%	0,0%	-3,3%	-15,1%	-0,2%	7,8%	2,7%	0,8%
Salzburg 30.9.2019	45	0	49	94	344	334	678	1.157
Salzburg 30.9.2020	25	0	53	78	276	380	656	1.194
Veränderung	-20	0	4	-16	-68	46	-22	37
Veränderung %	100,0%	0,0%	8,2%	-17,0%	-19,8%	13,8%	-3,2%	3,2%

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 30.9.2019	243	0	519	762	758	897	1.655	1.136
Steiermark 30.9.2020	226	0	496	722	591	1.058	1.649	1.136
Veränderung	-17	0	-23	-40	-167	161	-6	0
Veränderung %	-7,0%	0,0%	-4,4%	-5,2%	-22,0%	17,9%	-0,4%	0,0%
Tirol 30.9.2019	75	0	25	100	350	413	763	1.217
Tirol 30.9.2020	67	0	38	105	357	581	938	1.326
Veränderung	-8	0	13	5	7	168	175	109
Veränderung %	-10,7%	0,0%	52,0%	5,0%	2,0%	40,7%	22,9%	9,0%
Vorarlberg 30.9.2019	0	0	175	175	262	295	557	565
Vorarlberg 30.9.2020	0	0	154	154	217	402	619	627
Veränderung	0	0	-21	-21	-45	107	62	62
Veränderung %	0,0%	0,0%	-12,0%	-12,0%	-17,2%	36,3%	11,1%	11,0%
Wien 30.9.2019	1.028	0	2.684	3.712	1.723	3.557	5.280	510
Wien 30.9.2020	924	0	2.282	3.206	2.267	3.463	5.730	451
Veränderung	-104	0	-402	-506	544	-94	450	-59
Veränderung %	-10,1%	0,0%	-15,0%	-13,6%	31,6%	-2,6%	8,5%	-11,6%
Österreich 30.9.2019	2.412	0	4.960	7.372	6.491	8.014	14.505	8.838
Österreich 30.9.2020	2.154	0	4.584	6.738	6.539	8.406	14.945	8.805
Veränderung	-258	0	-376	-634	48	392	440	-33
Veränderung %	-10,7%	0,0%	-7,6%	-8,6%	0,7%	4,9%	3,0%	-0,4%

TOP 3.6.3 AMS 2021 im Zeichen der sogenannten „Corona-Arbeitsstiftung“ – Vorgaben der Bundesministerin, Ziele und Budget

Seit Mitte März 2020 erlebt Österreich die schlimmste Krise auf dem Arbeitsmarkt seit Bestehen der zweiten Republik, die nach den vorliegenden Prognosen auch das nächste Jahr prägen wird – abhängig von der Entwicklung der Corona-Pandemie. Die Forderung der BAK an die Bundesregierung, alles dafür zu tun, 2021 bei Beschäftigung und Arbeitslosigkeit wieder auf den Stand vor der COVID19-Krise zu kommen, ist daher mehr als berechtigt.

Die Bundesregierung hat darauf bisher mit folgenden arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen bzw Ankündigungen reagiert:

- Gemeinsam mit den Sozialpartnern eine Etablierung der COVID19-Kurzarbeit (KUA), deren dritte Phase bis 31.03.2021 dauert und Schaffung eines Budgetrahmens von 12 Milliarden EUR für diese KUA (Stand 23.10.2020: knapp 1.900 Unternehmen in KUA Phase III, rund 44.200 betroffene ArbeitnehmerInnen, insgesamt 7,7 Milliarden EUR an KUA-Beihilfen genehmigt, 5,03 Milliarden EUR ausgezahlt).
- Leistungsrechtliche Maßnahmen: Angleichung der Notstandshilfe an das Arbeitslosengeld bis 31.12.2020; erfolgte Einmalzahlung von 450 EUR an Arbeitslose mit 60 Tagen Leistungsbezug in den Monaten Mai bis August 2020, angekündigte weitere Einmalzahlung von 450 EUR für das vierte Quartal 2020.
- Ankündigung einer „Corona-Arbeitsstiftung“, jetzt „Corona-Joboffensive“ genannt, für geplante 100.000 TeilnehmerInnen und einem Gesamtbudget von 700 Millionen EUR für die Jahre 2021 und 2022.
- „Lehre fördern“ mit einer zusätzlichen Lehrstellenförderung für Betriebe, die Lehrlinge während der Corona-Krise bis zum 31.10.2020 eingestellt haben, von 2.000 EUR pro aufgenommenem Lehrling und Ankündigung einer Verlängerung dieser Förderaktion. Darüber hat das AMS bereits im Sommer 2020 die Plätze in den überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen für das Ausbildungsjahr 2020/2021 um rund 2.500 Plätze erhöht.

Die COVID19-KUA hat sich unbestritten arbeitsmarkt- und sozialpolitisch bewährt – mit ihr konnte der Anstieg der Arbeitslosigkeit eingedämmt werden und fast 1,5 Millionen ArbeitnehmerInnen haben von ihr, durch den Erhalt der Beschäftigung und Vermeidung massiverer Einkommensverluste durch Gewährleistung einer Nettoersatzrate von 80 – 90%, profitieren können. Zu Jahresbeginn 2021 wird zwischen den Sozialpartnern und der Bundesregierung zu klären sein, ob es zu einer weiteren Verlängerung der Covid19-KUA kommen soll bzw welche beschäftigungssichernden Maßnahmen an ihre Stelle treten können.

Die leistungsrechtlichen Maßnahmen, allen voran die berühmt-berüchtigten Einmalzahlungen, können zwar eine durchgängig bessere existenzielle Absicherung von Arbeitssuchenden durch eine höhere Nettoersatzrate (AK-Forderung: 70 % Nettoersatzrate statt der derzeitigen 55 %-Ersatzrate) nicht ersetzen, haben aber doch Haushalte mit Arbeitslosigkeit finanziell unterstützt.

Die mit Ministerratsbeschluss am 28.07.2020 angekündigte „Corona-Arbeitsstiftung“ ab Oktober hat sich in der einschlägigen Zielvorgabe der Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend an das AMS vom 08.09.2020 zu einer Qualifikationsoffensive gewandelt. Sie selbst ist keine Arbeitsstiftung im rechtlichen Sinn – mit ihr können aber durch betriebliche oder überbetriebliche Sozialpartnereinigung geschaffene Arbeitsstiftungen ebenso finanziert werden wie alle anderen Instrumente des AMS für Aus- und Weiterbildung (zB Kursmaßnahmen, Fachkräftestipendium, individuelle Kurskostenförderungen, Programme zu Ausbildung von Frauen für nichttraditionelle Berufe etc).

Für diese Qualifikationsoffensive in den Jahren 2021 und 2022 sollen 700 Millionen EUR für die berufliche Aus- und Weiterbildung von 100.000 Beschäftigten (insbesondere während der Kurzarbeit) und Arbeitsuchenden eingesetzt werden.

Zur Finanzierung der Joboffensive

Von diesen 700 Millionen EUR werden lediglich 580 Millionen EUR aus dem COVID19-Krisenfonds (2021: 346 Millionen EUR) beigesteuert. 120 Millionen EUR (2021: 82 Millionen EUR) kommen aus der sogenannten Arbeitsmarktrücklage, die überwiegend durch die Arbeitslosenversicherungsbeiträge der über 58-Jährigen finanziert wird.

Zudem muss aus diesen 700 Millionen EUR auch der sogenannte Bildungsbonus von 4 EUR pro Kalendertag zum Arbeitslosengeld bzw zur Notstandshilfe finanziert werden, der Arbeitslosen bei Kursen von mehr als vier Monaten Dauer gebührt. Dafür sind insgesamt 58 Millionen EUR budgetiert, die aus dem Aufwand für die gesetzlichen Pflichtleistungen der Arbeitslosenversicherung bedeckt werden.

Somit stehen für Ausbildungsmaßnahmen insgesamt 642 Millionen EUR für zwei Jahre zur Verfügung, die im Verhältnis 2/3 zu 1/3 auf die Jahre 2021 und 2022 aufzuteilen sind. Für 2021 bedeutet das ein zusätzliches Ausbildungsbudget für das AMS Österreich von 428 Millionen EUR.

Die Mittelverteilung auf die einzelnen Landesorganisationen erfolgt gemeinsam mit dem Beschluss des Verwaltungsrates über das gesamte AMS-Förderbudget für 2021, das vermutlich rund 1,6 Milliarden EUR betragen wird (das Gesamtvolumen steht erst nach Beschlussfassung des Budgetgesetzes 2021 durch den Nationalrat fest).

Zur Zahl der TeilnehmerInnen

Die Planungen des AMS sehen derzeit 116.000 geförderte Personen vor, die im Wesentlichen bereits im kommenden Jahr in die für sie passenden Maßnahmen dieser Qualifikationsoffensive gebracht werden müssen. Hinter diesen 116.000 geplanten TeilnehmerInnen stehen 291.600 Förderfälle (zB Kombination von Kursteilnahme, Förderung für die Kursnebenkosten und die Fahrtkosten zum Kursort: 1 TeilnehmerIn in der Ausbildungsmaßnahme = 3 Förderfälle)

Zur inhaltlichen Ausrichtung

Die Zielvorgabe an das AMS verlangt „inhaltliche Schwerpunktsetzungen“ in zukunftsorientierten Wirtschaftsbereichen wie Digitalisierung bzw im Umwelt-, Pflege-, Bildungs- und Sozialbereich. Aktuell wird in den Landesorganisationen an der Konkretisierung dieser Schwerpunktsetzung gearbeitet, es steht daher zB noch nicht fest, wie viele Arbeitsuchende österreichweit etwa eine Fachausbildung für einen Pflegeberuf erhalten.

Die Position der BAK zur Corona-Joboffensive der Bundesregierung

Grundsätzlich entspricht die Corona-Joboffensive der Forderung der BAK nach einem Ausbau der Möglichkeiten für Arbeitssuchende zu intensiver beruflicher Höherqualifikation oder beruflicher Neuorientierung.

Es wird insbesondere an den VertreterInnen von AK und ÖGB in den jeweiligen AMS Landesorganisationen liegen, das inhaltliche Programm der Corona-Joboffensive so mitzugestalten, dass die auch mittel- und längerfristigen regionalen Arbeitsmarkterfordernisse bestmöglich berücksichtigt werden

Kritisch zu betrachten sind folgende Aspekte:

- Zu kurze Laufzeit dieses Programmes: Die Arbeitsmarktkrise wird nach den vorliegenden Prognosen 2022 nicht überwunden sein. Der durch die COVID19-Krise zum Teil beschleunigte Strukturwandel erfordert eine nachhaltige (Re)Qualifikationspolitik für Beschäftigte und Arbeitssuchende, die durch eine kurzfristige Budgeterhöhung für berufliche Aus- und Weiterbildung nicht ersetzt werden kann.
- AMS als Umsetzungsorganisation personell überfordert: Dem AMS fehlen nach wie vor 400 zusätzliche Planstellen, um nur das Beratungsniveau von vor der COVID19-Krise aufrecht zu erhalten. Ein im Kern auf ein Jahr konzentrierter Ausbau der Schulungstätigkeit ist mit dem bestehenden Personal nur durch umfangreiches Outsourcing insbesondere der Beratung zu bewältigen – womit erhebliche Effizienzeinbußen verbunden sein werden.
- Zu hoher Zeitdruck durch symbolische politische Vorgaben (Umsetzung ab Oktober): Der hohe Zeitdruck bei der inhaltlichen Planung der Bildungsmaßnahmen macht eine echte Mitbestimmung durch die ArbeitnehmervertreterInnen in den AMS Gremien bei der Programmplanung in den Bundesländern ebenso schwierig wie ein Eingehen auf strukturelle Verschiebungen zwischen und innerhalb von Branchen (zB Verkehr: dauerhafte Reduktion der Beschäftigung im Flugverkehr bei gleichzeitigem Personalbedarf im Schienen- und öffentlichen Nahverkehr) etwa durch den Aufbau von Branchenarbeitsstiftungen.
- Einseitige Konzentration auf Aus- und Weiterbildung: Es sind keine Mittel für die Bekämpfung der bereits jetzt stark steigenden Langzeitarbeitslosigkeit vorgesehen. Weder kann das AMS im kommenden Jahr einen Einstieg in eine Jobgarantie nach dem Muster der Aktion 20.000 organisieren und finanzieren noch stehen zusätzliche Mittel für mehr Transitarbeitsplätze in sozialökonomischen Betrieben zur Verfügung.

TOP 3.6.4 Umsetzung der Corona-Arbeitsstiftung in Wien 2021

Budgetrahmen 2021

Im Rahmen der „Corona-Arbeitsstiftung“, die zuletzt von der Bundesregierung in „Corona-Joboffensive“ umbenannt wurde, wird Wien etwa 130 Millionen EUR für 2021 erhalten.

Die Planungen für den Einsatz der Mittel sind weitestgehend abgeschlossen, die ersten Ausschreibungen bzw Interessentensuchen sind bereits erfolgt.

Zusätzliche Maßnahmen

In Wien werden einerseits bestehende Projekte aufgestockt, andererseits werden neuen Angebote entwickelt. Es geht sowohl um Orientierung, Basisbildung als auch um Berufsabschlüsse. Zielgruppe sind alle, die von Arbeitslosigkeit betroffen und an einer beruflichen Neuorientierung bzw – entwicklung interessiert sind.

Im Detail umfasst die Planung für 2021:

- Aufgestockt werden sämtliche **Beratungs- und Betreuungseinrichtungen** (BBE), die auf Ausbildungen vorbereiten oder diese begleiten (ua Frauenberufszentren, Mädchenberufszentren, Frauen in Handwerk und Technik (FiT) – BBE, Qualifikationspass – BBE, Ausbildungcheck – BBE, ...) aber auch die Schuldnerberatung, da es hier derzeit einen besonderen Bedarf gibt.
- **Pflegeausbildungsinitiative** (gemeinsam mit dem WAFF): diese umfasst ein Screening für die Auswahl und eine neue Pflegestiftung.
- **Aufstockung** von einem Großteil **bestehender Ausbildungsmaßnahmen** (Englisch, ECDL, SAP, Schweißkurse, FiT – Zentrum, ...) sowie **bestehender Ausbildungszentren** mit der Aufstockungsoption um bis zu 40 % (Berufsausbildungszentrum des BFI Wien (BAZ), Jugend am Werk, BBRZ).
- **Überbetriebliche Ausbildung** wird noch einmal **aufgestockt**.
- **Aufstockung** der **Deutschkurse**, insbesondere Fachsprache.
- Start von einem großen **FacharbeiterInnenausbildungspaket** in den Bereichen Büro, Elektro, Gastronomie und Tourismus für insgesamt 2.000 TeilnehmerInnen.
- **Basisbildungspakete** für die Bereiche IT/Technik/Industrie/Handel/Dienstleistungen sowie Gastronomie und Tourismus für insgesamt 8.000 TeilnehmerInnen.
- Aufstockung der **Insolvenzstiftung** (gemeinsam mit dem WAFF).
- Zusätzlich werden noch einige Sozialökonomische Betriebe aufgestockt, insbesondere die Pflegeprojekte und die Erweiterung um den Bereich „mehrstündige Alltagsbegleitung“.

Einschätzung

Die geplanten Maßnahmen des AMS Wien sind breit aufgestellt und ermöglichen es, den Arbeitssuchenden individuell passende Angebote zu machen. Somit wird es für die am stärksten betroffenen ArbeitnehmerInnen aus Branchen wie der Hotellerie entsprechende Angebote geben, um in der Branche zu bleiben oder auch sie zu verlassen, wie etwa durch die Pflegestiftung.

Auch Jugendlichen und jungen Erwachsene wird durch die Aufstockung der ÜBA und weiterer AMS Maßnahmen, dem Wiener Corona Ausbildungsverbund und unserer Jugendstiftung für Zukunftsberufe (JUZU) ein gutes Angebot gemacht.

TOP 3.6.5 Budgeteinschätzung Pensionen und Gesundheit

Einschätzung Pensionen (UG 22)

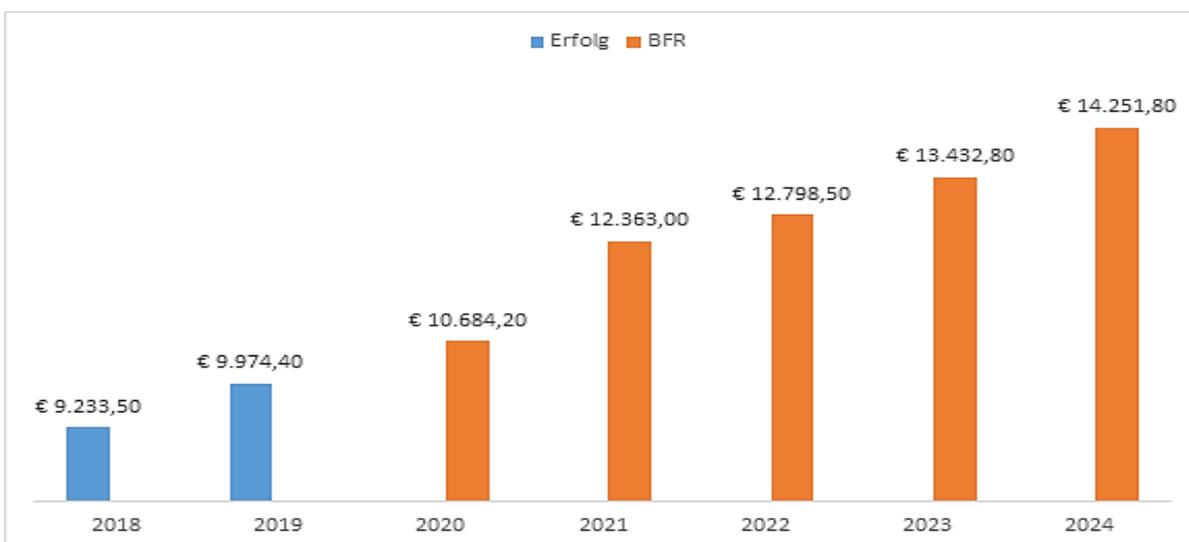
Der coronabedingte Mehraufwand sollte sich von 0,29 % des BIP im Jahr 2021 auf 0,15 % des BIP im Jahr 2024 reduzieren. Vor dem Hintergrund des BIP-Einbruchs eine durchaus beruhigende Erwartung. Insgesamt besteht somit kein Anlass, in Finanzierungsangst zu verfallen. Der Coroneffekt ist vorübergehend und bewegt sich in der normalen Schwankungsbreite, seit den 1970er Jahren um 3 % der Bundesmittel relativ zum BIP.

Bundesmittel in % des BIP im Vergleich vor und nach Corona							
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bip-nomiell*	385,4	397,6	377,5	400,7	416,7	431,2	445
Bundesmittel UG 22*	9,2335	9,9744	10,6842	12,363	12,7985	13,4328	14,2518
mit Maßnahmen und mit Coroneffekt	2,40%	2,51%	2,83%	3,09%	3,07%	3,12%	3,20%
mit Maßnahmen 2019** aber ohne Corona	2,40%	2,51%	2,70%	2,80%	2,85%	3%	3,05%
ohne Maßnahmen im Pensionsbereich 2019	2,40%	2,51%	2,60%	2,65%	2,75%	2,80%	2,85%

*Bip-nominell und Bundesmittel UG 22 laut Strategiebericht 2021 bis 2014

**Maßnahmen im Pensionsbereich laut Büro der Alterssicherungskommission vom 7.11.2019

Im Detail zum Delta 2020 auf 2021:



Aus Strategiebericht

Konkret steigert sich die Differenz von 2020 auf 2021 (Inhalt des Budgetberichts) um € 1.678,8 Mio. In den anderen Jahren liegt die Steigerung im Mittel bei rund € 650 Mio.

Wie leider üblich, bewertet das Ministerium die Kostensteigerungen äußerst pessimistisch. Dies war in den vergangenen Jahren immer die Vorgehensweise, herausgestellt hat sich letztendlich, dass die Endpunkte im Finanzrahmen massiv überschätzt waren; dies dürfte daher für 2023 und 2024 ebenfalls der Fall sein. Die Kostensteigerungen betragen im Mittel (ohne 2020 auf 2021) rund 5 %.

Zur Begründung wird ausgeführt, dass die Beschlüsse des letzten Jahres, wie die Abschlagsfreiheit der Langzeitversichertenregelung, aber auch die sonstigen Beschlüsse (Mehrkosten der Pensionsanpassung, erste Anpassung bereits im Folgejahr nach Pensionsantritt) Mehrkosten verursachen.

Aus unserer Sicht sind die echten Mehrkosten der zitierten Maßnahmen:

- Pensionsanpassung im Folgejahr nach Antritt: Rund € 50 Mio pro Jahr (kumuliert, Jahr 2 € 100 Mio usw)
- PAG 2020: Rund € 500 Mio
- Langzeitversichertenregelung: Rund € 40 Mio pro Jahr kumuliert

Von den rund € 1.679 Mio Mehrkosten (2020 auf 2021) sind daher rund € 600 Mio auf Maßnahmen zurückzuführen, rund € 1,1 Mrd dagegen auf den erwarteten Corona-Beitragsentfall (entspricht im Wesentlichen den Projektionen in der KV).

Einschätzung Gesundheit (UG 24)

Das Budget und der Strategiebericht werden den enormen Herausforderungen, vor denen das Gesundheitssystem angesichts von COVID-19 steht, nicht gerecht. Es enthält keine Anhaltspunkte wie die Einnahmehausfälle der Sozialversicherung und der Länder abgedeckt werden sollen. Die Zweckzuschüsse erscheinen im Vergleich zum Bedarf unzureichend.

Außerdem werden keine zusätzlichen Mittel zum Abbau von Versorgungsdefiziten (bessere Versorgung bei chronischen Krankheiten, flächendeckender Ausbau der Psychotherapie etc) oder zur Leistungsharmonisierung nach oben bereitgestellt. Es fehlt jeglicher Ansatz zur Steigerung der Krisenresilienz (Investitionen für Digitalisierungsprojekte, für Umsetzung eines Pandemieplanes unter Einbeziehung der Arzneimittel- und Medizinprodukteproduktion, Aufstockung des nichtärztlichen Gesundheitspersonals).

Im Gesundheitssystem gibt es aus Sicht der öffentlichen Finanzen zwei wesentliche Bereiche. Das ist einerseits die extramurale Versorgung (ärztliche Hilfe, Medikamente etc), im Wesentlichen getragen durch die gesetzliche Krankenversicherung mit einem Ausgabenvolumen von jährlich rund € 19,3 Mrd (2018, Jahresbericht der Sozialversicherung), andererseits die durch Länder, Bund und Sozialversicherung finanzierten öffentlichen Krankenanstalten mit einem Volumen von rund € 15,1 Mrd (2019 <http://www.kaz.bmg.gv.at/kosten.html>). Nach Berechnungen des Staatsschuldenausschusses werden die Krankenanstalten zu 44 % von der Sozialversicherung, zu 31 % von den Bundesländern, zu 15 % vom Bund und zu 10 % von den Gemeinden finanziert.

Sowohl die Einnahmen aus den Pflichtbeiträgen zur Krankenversicherung wie auch die Steuereinnahmen sind durch die Coronakrise eingebrochen. Dadurch ist sowohl die Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung wie auch die der Krankenanstalten in Frage gestellt.

Im Bereich der Krankenversicherung gibt es – im Unterschied zur Pensionsversicherung – keine Ausfallhaftung des Bundes. Der coronabedingte Finanzierungseinbruch kann kurzfristig durch Kredite und/oder den Verbrauch von Rücklagen ausgeglichen werden. Mittelfristig könnte aber unweigerlich auch Druck auf das Gesundheitssystem entstehen, Ausgaben zu dämpfen und damit das Leistungsangebot einzuschränken.

Die Spitalsfinanzierung ist so konzipiert, dass die Sozialversicherung einen fixen Prozentsatz der Beitragsgrundlagensumme und der Bund und die Gemeinden einen fixen Anteil ihrer Steuereinnahmen beitragen. Ein etwaiger Abgang ist von den Ländern zu decken.

Sowohl die Sozialversicherungsträger wie auch die Länder haben ihre Forderungen nach Ausfallsabdeckung an die Bundesregierung herangetragen. Demnach ist die Sozialversicherung im Jahr 2020 mit einem Beitragsausfall von rund 300 Mio konfrontiert und den Ländern fehlen nach eigenen Angaben rund € 1,5 Milliarden zur Spitalsfinanzierung.

Andere Quellen (Hofmarcher, Singhuber (2020): Leistungskraft regionaler Gesundheitssysteme in Zeiten von COVID-19) schätzen die Einnahmehausfälle für das Gesundheitssystem im Jahr 2020 an Steuern in der Größenordnung von € 500 Mio und an Beiträgen im Ausmaß von € 600 Mio.

http://www.HealthSystemIntelligence.eu/RegionalFactBook/Ambulante_Versorgung

Den Mehraufwand für COVID-19-Ausgaben für Schutzausrüstung und Sicherheitsvorkehrungen, der den Ländern durch Zweckzuschüsse zu ersetzen ist, wird für die nächsten Jahre hier sogar mit € 2,5 Mrd geschätzt. Der Bedarf für eine Leistungsangleichung der Leistungen der ÖGK an jene der BVAEB wird mit € 650 Mio beziffert. Zusätzlich schlagen Hofmarcher/Singhuber einen mit € 4,2 Mrd dotierten Fonds vor, über den zusätzliche Investitionen im Gesundheitssystem finanziert werden sollen. Außerdem wird in der Studie die Einführung vermögensbezogener Steuern zur Finanzierung im Gesundheitssystem gefordert.

TOP 3.6.6 „Lohn statt Taschengeld“

Im Hinblick auf die im Regierungsprogramm vorgesehenen Verbesserungen für Beschäftigte in Werkstätten („Lohn statt Taschengeld“) und anlässlich des Sonderberichtes der Volksanwaltschaft „Keine Chance auf Arbeit – Die Realität von Menschen mit Behinderung“ wurde vom Sozialministerium bislang zweimal (März und September 2020) zu einem „Runden Tisch“ eingeladen.

Ausgangslage:

Rund 24.000 Menschen sind (ua aufgrund der Schwere ihrer Behinderung) in sogenannten „Tagesstrukturen (Beschäftigungstherapie, geschützten Werkstätten)“ beschäftigt. Die Tätigkeiten in den „Werkstätten“ sind oftmals durchaus „arbeitsähnlich“ und nicht vordergründig als „Therapie“ zu werten. Diese tagesstrukturierenden Einrichtungen werden in ausschließlicher Kompetenz der Bundesländer angeboten. Nach der (umstrittenen) Judikatur des OGH sind Menschen mit Behinderungen in Beschäftigungstherapie nicht als ArbeitnehmerInnen zu qualifizieren. (Anmerkung: Die in den Integrativen Betrieben nach § 11 Behinderteneinstellungsgesetz beschäftigten begünstigten behinderten Menschen werden nach Kollektivvertrag entlohnt und sind voll sozialversichert.) Seit 1.1.2011 sind die in Werkstätten tätigen Personen zumindest unfallversichert, sie haben aber keine Pensionsversicherung oder eigene Krankenversicherung und erhalten nur Taschengeld.

UN-Behindertenrechtskonvention:

Nach Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention haben Menschen mit Behinderung das gleiche Recht auf Arbeit, wie alle anderen Menschen. Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld sollen grundsätzlich offen, inklusiv und barrierefrei zugänglich sein und es wird ihnen die Möglichkeit geboten, einen angemessenen Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen.

AK unterstützt die Forderungen der Behindertenverbände (BAK-Stellungnahmen, PA):

Für Menschen mit Behinderung in „Tagesstrukturen“ (geschützten Werkstätten) müssen endlich Verbesserungen erfolgen sowohl in Hinblick auf eine eigenständige sozialversicherungsrechtliche Absicherung als auch durch die Schaffung fairer Rahmenbedingungen inkl einer fairen Bezahlung.

Die **Eckpunkte des Berichts der Volksanwaltschaft** wurden im Rahmen der ersten Sitzung vorgestellt und betreffen:

- Abschaffung der Einteilung in arbeitsfähige und nicht arbeitsfähige Menschen mit Behinderungen,
- Schaffung voller sozialversicherungsrechtlicher Absicherung,
- neue Modelle der Entlohnung anstelle des jetzigen Taschengeldes.

Ergebnis der bisherigen beiden **Sitzungen im BMSGPK** zusammengefasst:

- Das Thema betrifft grundsätzliche Fragen im Bereich Arbeits-, Sozialversicherungs-, Beitrags- und Leistungsrecht.
- Auswirkungen auf bestehende Systeme (Kollektivverträge, Arbeitsrecht, Arbeitspflicht, Pensionen, insb Waisen- und Invaliditätspensionen inkl Ausgleichszulage, Sozialhilfe) sind mitzudenken.

- Für Menschen mit Behinderungen sollen **keine Sonderregelungen im Arbeitsrecht und in der Sozialversicherung** geschaffen werden. Notwendig ist nach Ansicht der Vertretungen der Menschen mit Behinderungen eine **neue Definition von Arbeitsverhältnis** iSd UN-Behindertenrechtskonvention.
- Ein wichtiges Ziel ist die **Durchlässigkeit zum offenen Arbeitsmarkt**.
- Weiterhin notwendig sind **Betreuungsstrukturen und zusätzliche finanzielle Leistungen** für Menschen mit Behinderungen.
- Der detaillierte Umsetzungsprozess soll im kommenden, noch zu verhandelnden **NAP Behinderung (2022 bis 2030)** als Zielsetzung mit konkreten Maßnahmen abgebildet sein.

TOP 3.6.7 Sozialpartner gemeinsam für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch bessere Kinderbetreuung und Elementarbildung

Das Thema Kinderbetreuung und Elementarbildung steht ganz weit oben auf der Agenda der AK. Um die zentralen Ziele – ausreichend Plätze, umfassende Öffnungszeiten, gute Qualität und gute Arbeitsbedingungen – zu erreichen, bedarf es massiver Investitionen. Deswegen fordert die AK, dass Österreich seine Ausgaben in diesem Bereich auf den Durchschnitt der EU-Staaten anheben soll. Dieser beträgt 1 % vom Bruttoinlandsprodukt, was für Österreich zusätzliche Mittel von über 1 Mrd Euro bedeuten würde.

Geplante Aktivitäten und Veränderungen aufgrund von Corona

Um dieser Forderung Nachdruck zu verleihen, war für den Herbst eine Initiative geplant, die vorrangig auf die aktive Beteiligung von betroffenen Eltern in Form einer Petition setzte. Aufgrund der besonderen Umstände durch die COVID19-Krise und das daraus folgende massive Budgetdefizit, wurde die Initiative in enger Absprache mit der KK aufgeschoben, da diese zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht ausreichend erfolversprechend war, um die gewünschte Mobilisierung auch tatsächlich zu erreichen.

Initiative der Sozialpartner und der Industriellenvereinigung

Dennoch wurde ein wichtiger Schritt in Form eines gemeinsamen Forderungspapiers der Sozialpartner und der Industriellenvereinigung gesetzt. Das Papier wurde am 22. September 2020 in einem gemeinsamen Pressegespräch präsentiert. Auf dem Podium waren folgende VertreterInnen:

- AK Präsidentin Renate Anderl,
- ÖGB-Vizepräsidentin und -Frauenvorsitzende Korinna Schumann,
- WKÖ-Vizepräsidentin und Bundesvorsitzende FiW, Martha Schultz,
- IV-Generalsekretär Christoph Neumayer sowie
- Bundesbäuerin und Vizepräsidentin der LK Vorarlberg Andrea Schwarzmann

Das mediale Interesse war groß und schlug sich in einer breit gefächerten Berichterstattung im ORF und den großen Tageszeitungen nieder.

Zentrale Forderungen und Erhöhung der Krisenresilienz

Die Forderungen betreffen großteils mittel- bis langfristige Maßnahmen, die nicht sofort umsetzbar sind.

Im Zentrum stehen:

- Rechtsanspruch auf einen Platz in der Kinderbetreuung ab dem 2. Geburtstag ab 2023 und ab dem 1. Geburtstag ab 2025,
- weiterer Ausbau, insbesondere bei den Unter-3-Jährigen und eine Ausweitung der Öffnungszeiten, um einen Anspruch auf Kinderbetreuung auch umsetzen zu können und
- die ausreichenden finanziellen Mittel durch die Anhebung der Ausgaben auf den EU-Durchschnitt von 1 % des Bruttoinlandsprodukts, was rd 1 Mrd Euro zusätzlich bedeutet.

Gerade vor dem Hintergrund der Corona-Krise hat sich gezeigt, wie wichtig der weitere Ausbau der Kinderbildung ist. Eine bessere Ausstattung mit räumlichen und vor allem personellen Ressourcen würde auch die Flexibilität in der Organisation beträchtlich verbessern und wäre damit ein wichtiger Beitrag um die Krisenresilienz zu erhöhen

Bezugnahme auf das Regierungsprogramm

Die Sozialpartner haben auch jene Bereiche aufgegriffen, in denen im Regierungsprogramm konkrete Maßnahmen gesetzt werden sollen:

- die Errichtung eines **Beirates für Elementarpädagogik**
- Ausbildungsoffensive für Elementarpädagoginnen und -pädagogen

Die Sozialpartner und IV begrüßen die geplante Errichtung eines **Beirates für Elementarpädagogik** und fordern ihre Einbindung. Die zu vereinbarenden Qualitätsstandards müssen sich auf hohem Niveau bewegen, um den Zielsetzungen bester frühkindlicher Bildung zu entsprechen.

Ebenso begrüßt wird die im **Regierungsprogramm** angekündigte Ausbildungsoffensive für Elementarpädagoginnen und -pädagogen, insbesondere in den berufsbegleitenden Kollegs für Elementarpädagogik. Es wird für eine rasche Umsetzung mit klaren Ziel- und Zeitvorgaben plädiert, um den weiteren Ausbau von qualitativ vollen Bildungsplätzen in elementarpädagogischen Bildungseinrichtungen sicherzustellen und den Betreuungsschlüssel zu verbessern.

Zudem wird festgehalten, dass, obwohl die Kindergarten-PädagogInnen Hervorragendes leisten, das österreichische System der Bildungsanstalten für Elementarpädagogik (BAFEP) Reformbedarf hat. Zu wenig AbsolventInnen gehen in den Beruf; zudem ist Österreich mittlerweile das einzige EU-Land, in dem die Ausbildung nicht auf tertiärem Niveau abgeschlossen wird.

Investitionen sind Beschäftigungs- und Konjunkturmotor

Für dieses ambitionierte Programm braucht es die entsprechenden finanziellen Mittel. Die von der Bundesregierung geplante substanzielle Aufstockung der laufenden 15a-Vereinbarung wird von den Sozialpartnern und der IV begrüßt und sollte rasch umgesetzt werden. Allerdings braucht es mehr Mittel. Die EU-Staaten investieren im Schnitt 1 % ihrer Wirtschaftsleistung in Kindergärten. Hierzulande ist es um ein Drittel weniger. Österreich muss hier aufschließen, um nicht abgehängt zu werden. Damit stünde über 1 Milliarde mehr jedes Jahr für Elementarbildung zur Verfügung.

Um sicherzustellen, dass diese Mittel auch für den zugedachten Zweck eingesetzt werden, braucht es ein transparentes und nachhaltiges Modell der Finanzierung von Kinderbildung – Stichwort: Aufgabenorientierter Finanzausgleich. Die AK hat dazu bereits vor Längerem konkrete Vorschläge gemacht.

Im gerade für 2021 vorgelegten Budget ist keine Aufstockung der Mittel für die 15a-Vereinbarung zur Kinderbetreuung vorgesehen und auch keine sonstige Ausweitung der Mittel. Damit ist ein Erreichen der von den Sozialpartnern angestrebten Ziele sicher nicht möglich.

Weitere Vorhaben zum Thema Kinderbildung

Das Thema Kinderbildung wird selbstverständlich weiterhin zu passenden Anlässen – zB dem Equal Pay Day – thematisiert und auch in der AK-Budgetanalyse behandelt. Zudem laufen derzeit Gespräche für weitere gemeinsame Initiativen von Gewerkschaften und Arbeiterkammer wie auch auf Sozialpartnerebene und mit der IV.

TOP 3.6.8 Studie “Mehrfachbelastung unter Covid-19: Home-Office und Kinderbetreuung“

Die Studie von Katharina Mader, Judith Derndorfer, Vanessa Lechinger und Eva Six (Wirtschaftsuniversität Wien) und Franziska Disslbacher (AK Wien) untersucht die Auswirkungen der Ausgangsbeschränkungen und Schließungen von Bildungs- und Betreuungseinrichtungen im Frühjahr 2020 auf Familien. In einer Online-Befragung wurden 2.113 ÖsterreicherInnen, darunter etwas mehr als 1.000 WienerInnen, befragt. Im Fokus der Untersuchung stehen zwei Fragen:

- Wie ist **unbezahlte Arbeit** in Familien mit Kindern (im Vergleich zu anderen Haushaltstypen) **verteilt**, die während des Lockdowns im Frühjahr im Home Office arbeiten?
- Wie wirkt sich **Home-Office** auf Arbeitszeit, Arbeitszufriedenheit und **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** aus?

Schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Befragten gaben Auskunft über ihre Zeitverwendung vom letzten Werktag, wobei zwischen (bezahlter) Erwerbsarbeit und (unbezahlter) Familien-, Pflege- und Haushaltsarbeit unterschieden wurde. Frauen und Männer arbeiteten während der Ausgangsbeschränkungen zwischen 11 und 15 Stunden pro Tag. Alleinerzieherinnen kamen auf die höchste Stundenanzahl, wobei sie den überwiegenden Teil der Zeit unbezahlte Kinderbetreuung und Hausarbeit verrichteten. Fast ebenso viel unbezahlte Arbeit verrichteten Mütter in Paarhaushalten mit Kindern unter 15 Jahren. Väter in Paarhaushalten kamen auf ein insgesamt geringeres Arbeitsstundenausmaß. Sie verbrachten deutlich mehr Zeit mit bezahlter als mit unbezahlter Arbeit. Antworten auf offene Fragen im Fragebogen verdeutlichen die Schwierigkeit der Vereinbarkeit von Homeoffice und Kinderbetreuung: **„Ich kann gar nicht sagen, wie unmöglich es ist, Kinderbetreuung und Home Office zu vereinbaren.“**

Bei der Kinderbetreuung waren die Unterschiede hinsichtlich der Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern am größten (geringere Unterschiede gab es bei der Verteilung der Hausarbeit). Die größten Unterschiede bestehen bei Paaren, die eine traditionelle Rollenverteilung leben („er“ ist der Vollzeit erwerbstätige Familienernährer und „sie“ ist als Zuverdienerin teilzeitbeschäftigt). Am ehesten gleichverteilt waren bezahlte und unbezahlte Arbeit zwischen Vollzeit arbeitenden Paaren ohne Kinder.

Je jünger die Kinder, desto mehr unbezahlte Arbeit von Frauen

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen variiert mit dem Alter der Kinder. So arbeiteten Frauen mit Kleinstkindern (0-2 Jahre) den weitaus größten Teil ihrer Zeit unbezahlt (durchschnittlich 11 Stunden unbezahlt, 3 Stunden bezahlt), während Väter mehr Zeit mit Erwerbsarbeit als mit unbezahlter Arbeit verbrachten. Sind Vorschulkindern im Haushalt (3-5 Jahre), verringert sich der Unterschied in der Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Eltern etwas. Mütter von Volksschulkindern (6-9 Jahre) kamen auf das höchste Gesamtarbeitsausmaß, wobei sie wieder deutlich mehr Zeit für die Kinderbetreuung übernahmen als die Väter. Erst wenn die Kinder das Alter von 10 bis 14 Jahren erreichen, verringert sich der Unterschied in der Arbeitsverteilung zwischen den Eltern. In Haushalten, in denen

das jüngste Kind über 14 Jahre alt ist, näherte sich die Anzahl der Stunden bezahlter Arbeit zwischen den Eltern an (Mütter waren nur mehr 0,5 Stunden weniger erwerbstätig als Väter) – Mütter übernahmen jedoch noch immer 1,5 Stunden mehr unbezahlte Arbeit als Väter.

Zufriedenheit mit Homeoffice bei Männern höher als bei Frauen

Arbeiteten beide Eltern im Homeoffice, übernahmen zum überwiegenden Teil die Mütter die Betreuung der Kinder. Der größte Teil der Frauen (ca. 38 %) gaben an, die **Kinder** während der **Erwerbsarbeitszeit im selben Raum zu beaufsichtigen**. Wenig überraschend ist deshalb der Befund, dass Frauen weniger häufig angaben, sich im Homeoffice auf ihre Arbeit **konzentrieren** zu können als Männer. Das spiegelte sich auch in der **Zufriedenheit** mit der Arbeit wider: Auf die Frage „Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrer Arbeit?“ antworteten Frauen weniger häufig mit „Sehr zufrieden“ als Männer, und häufiger mit „Eher nicht zufrieden“ oder „Unzufrieden“. (Mader et al. 2020, <https://www.wu.ac.at/vw3/forschung/laufende-projekte/genderspezifischeeffektevoncovide-19/blog7>). Die Antworten von Männern und Frauen unterschieden sich am deutlichsten in der Frage der **Vereinbarkeit** von Homeoffice und Freizeit/Familienleben: So stimmten der Aussage „Es fällt mir leicht meine Freizeit, Arbeit und Haushalts-/Betreuungsaufgaben zu vereinbaren“ fast drei Viertel der Frauen eher nicht oder gar nicht zu, während dieser Anteil bei den Männern nur die Hälfte betrifft. Der Aussage „Ich komme besser mit meinen Kindern zurecht, wenn ich für die Arbeit die Wohnung verlasse und nicht im Homeoffice arbeite“ stimmten fast 70 % der Frauen zu, während es bei den Männern nur etwa 40 % waren. Am höchsten war die Zufriedenheit mit dem Homeoffice bei Singles und Paaren ohne Kinder.

Fazit

Das Homeoffice ist kein Gleichstellungsinstrument. Gutes Arbeiten im Homeoffice erfordert Rahmenbedingungen. Wie bereits vor der Corona-Krise zeigt sich wieder die Wichtigkeit **flächendeckender, leistbarer und hochqualitativer Kinderbetreuungs- und -bildungseinrichtungen**. Sie in der Gesundheitskrise offen zu halten, sollte höchste Priorität haben. Die Untersuchung zeigt, dass das Arbeiten von zu Hause aus **traditionelle Rollenbilder** und Strukturen noch **verstärkt** und zu **massiven Mehrfachbelastungen für Frauen mit Kindern** führt.

Nicht nur in systemerhaltenden Berufen, sei es im Einzelhandel, im Krankenhaus oder als Reinigungskräfte, tragen Frauen einen großen Teil der Krisenlast, sondern auch zu Hause und im Homeoffice. Wirksame **Anreize zur gleicheren Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit**, wie die Stärkung der Väterbeteiligung an der Kinderbetreuung, sind gerade in Zeiten, in denen sich dieses Verhältnis zu Ungunsten von Frauen entwickelt, besonders wichtig. Immer drängender wird aus gesellschaftspolitischer Sicht die **Neubewertung von Erwerbsarbeit**; hier geht es vor allem um die finanzielle Anerkennung von frauendominierten Branchen wie Pflege, Erziehung und anderen Dienstleistungen (zB Einzelhandel, Reinigung).

TOP 3.6.9 Veranstaltung „Jackpot Prävention – das zahlt sich aus!“

Teilnehmerkreis: Sicherheitsvertrauenspersonen - SVP aktuell Veranstaltung: 40 Personen

Schlechte Arbeitsbedingungen machen krank und können töten. Die Folge: viel menschliches Leid und hohe Kosten für unser Sozialsystem. Egal ob aus volkswirtschaftlicher, betriebswirtschaftlicher oder humanitärer Sicht – Investitionen in Präventionsmaßnahmen rechnen sich für Alle. Zahlreiche internationale Studien untermauern diese Feststellung seit Jahren. Die aktuelle Studie des WIFO liefert jetzt endlich auch konkrete Zahlen zu den Kosten arbeitsbedingter Unfälle und Erkrankungen für Österreich. Die Ergebnisse werden im Rahmen der Veranstaltung vorgestellt. Darüber hinaus zeigen wir, wie bei der Unfallverhütung, der Betriebsbetreuung durch AUVAsicher oder im Zuge der betrieblichen Gesundheitsförderung ein sicherer und gesunder Mehrwert für alle Beteiligten erzielt werden kann.

Die Kosten arbeitsbedingter Unfälle und Erkrankungen in Österreich

Das Wissen um die Kosten von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Krankheiten ist die Basis für die Entwicklung von Präventivmaßnahmen und wirksamen Schutzgesetzen für mehr Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Die aktuelle WIFO-Studie knüpft an einen von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) entwickelten Ansatz an. Sie beziffert – spezifisch für Österreich – die Folgekosten von tödlichen und nicht tödlichen Unfällen und Erkrankungen, verursacht durch gesundheitliche Risiken in der Arbeitswelt. Die Berechnungen decken hierbei auch jene „versteckten“ Kostenkomponenten auf, die öffentlich meist nicht oder wenig thematisiert werden.

Return on Prevention – Unfallverhütung zahlt sich aus

Internationale Studien zum Thema „Return on Prevention“ zeigen: Jeder in Prävention investierte Euro kommt für den Betrieb mehr als doppelt zurück. Jeder einzelne Euro, der in die Prävention investiert wird, rechnet sich also. Das gilt sowohl konkret für Unfallversicherungsträger, Betriebe, ArbeitnehmerInnen als auch für die gesamte österreichische Volkswirtschaft. Zu diesem Ergebnis kommen auch Berechnungen der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA). Damit Prävention auf betrieblicher Ebene wirkt, braucht es professionelle Betreuung durch interne Strukturen und Beauftragte, aber auch qualifizierte externe Unterstützung. Beispielsweise durch die ExpertInnen von AUVAsicher oder das umfangreiche Beratungs- und Informationsangebot der AUVA.

Betriebliche Gesundheitsförderung rentiert sich

Der Erhalt der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen sind Kernaufgaben der Unternehmensführung. Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) unterstützt hierbei mit ihrem Fokus auf der Schaffung von menschenwürdigen und menschengerechten Arbeitsplätzen. Wirksame BGF braucht Expertise – vor allem in der Erhebungsphase und bei der Maßnahmenetzung. Das Netzwerk BGF etwa bietet kompetente Unterstützung bei BGF-Maßnahmen oder Know-How für Betriebe, die das begehrte BGF-Gütesiegel anstreben.

Die Veranstaltung liefert einen Überblick über neue Erkenntnisse zu Kosten von arbeitsbedingten Erkrankungen und Unfällen sowie zur Rentabilität von betrieblichen Präventionsmaßnahmen sowie betrieblicher Gesundheitsförderung.

„Die Kosten arbeitsbedingter Unfälle und Erkrankungen in Österreich“

Mag. Thomas Leoni, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, WIFO

„Return on Prevention – Unfallverhütung zahlt sich aus“

Stefanie Wunderl, MSc, Abteilung Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung, AUVA

„Betriebliche Gesundheitsförderung rentiert sich“

MMag.^a Christa Gahleitner, Betriebliche Gesundheitsförderung,
Abteilung Versorgungsmanagement, Österreichische Gesundheitskasse, ÖGK

Die nächste SVP Aktuell Veranstaltung findet am 17. März 2021 im Bildungszentrum der AK Wien unter dem Titel **„Kein Krebs durch Arbeit – gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe“** statt.

TOP 3.6.9 Krank durch Arbeit: Betroffene zahlen selbst die Zeche (Pressekonferenz 20.10.2020)

Mit der aktuellen **WIFO-Studie „Die Kosten arbeitsbedingter Unfälle und Erkrankungen in Österreich“** werden diese erstmalig für Österreich konkret beziffert und hierorts auch wissenschaftliches Neuland betreten. Neben den direkten Kosten wurden auch indirekte und sogenannte intangible Kosten erhoben. D. h. es wurden auch immaterielle Schäden aufgrund des Verlustes an Lebenszeit und -qualität berücksichtigt. Bei den indirekten bzw. den immateriellen Kosten für Leid und Tod handelt es um Belastungen, die bislang zum Teil oder gänzlich in der öffentlichen Diskussion ausgeblendet wurden.

Arbeit kann positive gesundheitliche Auswirkungen haben, aber auch Auslöser von Erkrankungen und gesundheitlicher Probleme sein. Schlechte Arbeitsbedingungen machen jedenfalls krank – psychisch und körperlich. Zusätzlich zu menschlichem Leid verursachen Arbeitsunfälle, arbeitsbedingte Erkrankungen und Todesfälle hohe wirtschaftliche Kosten für die betroffenen Personen und ihre Familien, für die Wirtschaft, das Gesundheits- und Sozialsystem und für die Gesellschaft insgesamt.

„Dieser Befund ist wichtig, um das Bewusstsein für mehr betriebliche Prävention bei Politik, Wirtschaft und den Betroffenen zu schärfen“, sieht hier Anderl insbesondere auch für die Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen eine zentrale Aufgabe: „Wir werden diese Rolle konsequent ausfüllen. Unser erklärtes Ziel ist, die betriebliche Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen in den Fokus zu rücken.“

Ein besonderes Anliegen dabei ist die Bekämpfung arbeitsbedingter Krebserkrankungen. Jedes Jahr sterben geschätzte 1.800 Menschen in Österreich an arbeitsbedingtem Krebs. „Umgerechnet sind das fünf Tote pro Tag. Das müsste nicht so sein. Dagegen ließe sich was machen“, verlangt Anderl wirksame Schutzbestimmungen für gesunde Arbeitsbedingungen. Eine zentrale Rolle spielt dabei die Risikobewertung einzelner Arbeitsstoffe. Bis 2001 hat sich Österreich immer an den Fortschritten in Deutschland orientiert und die dortigen Grenzwerte, die jeweils am aktuellen Stand der Wissenschaft waren, übernommen. Seitdem hinkt Österreich aber Jahr für Jahr deutlicher hinterher, weil die Fortschritte, die Deutschland in den letzten 20 Jahren gemacht hat, nicht nachvollzogen wurden. Die Folge: Eine Vielzahl österreichischer Grenzwerte sind wesentlich höher als in Deutschland und garantieren nicht mehr den Schutz der Gesundheit der ArbeitnehmerInnen: „Die Grenzwerte müssen dringend auf den aktuellen Stand der Wissenschaft gebracht werden.“, moniert Anderl.

AK Präsidentin Renate Anderl zieht aus der aktuellen Studie wichtige Erkenntnisse:

- Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen verursachen **Gesamtkosten von rund 9,9 Mrd Euro** – das sind rund 2.400 Euro pro erwerbstätiger Person.
- Der Löwenanteil der Gesamtkosten wird durch arbeitsbedingte Erkrankungen verursacht. Mehr als **vier Fünftel aller Folgekosten gehen auf arbeitsbedingte Erkrankungen zurück**, weniger als ein Fünftel auf Arbeitsunfälle. Prävention wirkt: Seit der Einführung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes im Jahr 1995 sind die Arbeitsunfälle um rund ein Drittel gesunken.
- Die direkten sichtbaren Kosten (öffentliche/private Kosten für Krankenbehandlung inkl. Verwaltungskosten im Gesundheitssystem) machen nur einen geringen Anteil aus (0,95 Mrd. Euro).

Der Großteil, nämlich 8,95 Mrd Euro, ist durch nur in geringem Ausmaß wahrgenommene indirekte und intangible Kosten bedingt (zB gesundheitlich bedingter Ausfall von Arbeitskräften oder etwa verminderte Produktivität).

- Den **Großteil der Folgekosten schlechter Arbeitsbedingungen (rund 60 Prozent) tragen die Erwerbstätigen**, nur 17 Prozent der Kosten übernehmen die für die Arbeitsbedingungen verantwortlichen ArbeitgeberInnen. „Die Betroffenen zahlen also selbst die Zeche für fremdes Verschulden. Das schreit nach mehr Gerechtigkeit und Kostenwahrheit“, kritisiert Anderl.
- Dabei sind die berechneten Kosten der Studienergebnisse eher als konservativ einzustufen dh die Kosten werden tendenziell unterschätzt.
- Präventive Maßnahmen zur Reduktion von gesundheitlichen Risiken in der Arbeitswelt haben ein erhebliches positives Potential (zB Steigerung des wirtschaftlichen Outputs, Erhöhung der langfristigen Arbeitsfähigkeit und des Wohlergehens der Erwerbsbevölkerung).

Im Lichte der Ergebnisse der aktuellen Studie fordert die AK:

- **Erweiterung der Präventionskompetenz der AUVA** über das Unfallgeschehen hinaus auch auf arbeitsbedingte Erkrankungen: Moderne Präventionsstrategien des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes folgen einem ganzheitlichen und damit nachhaltigen Ansatz. Die AUVA verfügt jedoch – nach wie vor – über keinen gesetzlichen Auftrag, die dringend notwendigen Präventionsstrategien zur Verhütung arbeitsbedingter Erkrankungen, aktiv zu entwickeln und umzusetzen.
- **Keine Senkung des Unfallversicherungsbeitrages:** Um mit Präventionsmaßnahmen die Kosten für arbeitsbedingte Unfälle und Erkrankungen nachhaltig abzusenken, braucht das Sozialversicherungssystem entsprechende Mittel. „Eine Senkung des Beitrages wäre da jedenfalls kontraproduktiv. Wir brauchen mehr Mittel für Prävention, nicht weniger.“
- **Einführung wissenschaftlich aktueller und risikobasierter Grenzwerte für gesundheits-schädigende Arbeitsstoffe.**
- **Wirksamer Schutz bei schwerer körperlicher Arbeit sicherstellen:** Das Hantieren mit schweren Lasten gehört zum beruflichen Alltag vieler ArbeitnehmerInnen – Gesundheitsschäden sind oft die Folge. Unter Heranziehung neuer arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse (zB deutsche Leitmerkmalmethoden) sind endlich verbindliche Obergrenzen für das Bewegen von Lasten festzusetzen.
- **Belastungsausgleich durch Arbeitszeitverkürzung:** Höher – schneller – weiter – mehr. Die Dauerbelastung am Arbeitsplatz ist für die ArbeitnehmerInnen allgegenwärtig spürbar und macht krank. Es ist höchste Zeit, darüber eine ernsthafte Diskussion zu führen. Eine Entlastung der ArbeitnehmerInnen hat nicht nur Gesundheits-Aspekte, es ist auch gerade in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit eine Frage der Gerechtigkeit. Wir müssen die vorhandene Arbeit auf mehr Schultern verteilen.
- **Schutz vor Hitze am Arbeitsplatz ausbauen:** Klimakrise bzw Sommerhitze machen den Arbeitsplatz zum Backofen und schaffen zusätzliche Belastungen – abgestufte Schutzmaßnahmen ab 25 Grad Celsius in Innenräumen und bei Arbeiten im Freien sind dringend erforderlich. In letzter Konsequenz muss es bezahlt hitzefrei geben.
- **Erhöhung der Präventionszeiten** für ArbeitsmedizinerInnen und Sicherheitsfachkräfte: Sie unterstützen die ArbeitgeberInnen bei der Umsetzung ihrer Fürsorgepflicht und begleiten die radikalen Veränderungen in der Arbeitswelt. Die Mindesteinsatzzeit (Präventionszeit) wurde bis heute nicht angepasst.
- **Etablierung von Arbeits- und OrganisationspsychologInnen** als gleichberechtigte Präventivfachkräfte: Arbeits- und OrganisationspsychologInnen spielen eine wichtige Rolle bei der betrieblichen Prävention von arbeitsbedingten psychischen Erkrankungen.

- **Mehr Ressourcen für eine leistungsfähige Arbeitsinspektion:** Zum Schutz vor krankmachenden Arbeitsbedingungen braucht es eine durchschlagskräftige Arbeitsinspektion. Das Aushungern der Arbeitsinspektion ist zu beenden – mehr finanzielle und personelle Ressourcen für unsere „Polizei der Arbeitswelt“ sind dringend erforderlich. ArbeitgeberInnen, die die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen leichtfertig aufs Spiel setzen, sind streng zu strafen.

Details zu Methode und Ergebnissen

Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (EU-OSHA) hat im Zuge eines abgeschlossenen Forschungsprojekts erstmalig den Versuch einer umfassenden und detaillierten Schätzung der Kosten für Arbeitsunfälle, arbeitsbedingte Erkrankungen und Todesfälle für fünf Länder durchgeführt. Die vorliegende WIFO-Studie knüpft an diese Arbeit an, mit dem Ziel einer möglichst vollständigen und in unterschiedlichen Positionen gegliederten Kostenschätzung für Österreich. Die Untersuchung stützt sich auf Daten für die gesamte österreichische Bevölkerung, unabhängig davon, ob sie selbstständig oder unselbstständig beschäftigt sind oder waren.

Die Kosten wurden schrittweise ermittelt, dann aufsummiert und sind in direkte, indirekte und Folgekosten für Leid und Tod untergliedert.

Die direkten Kosten umfassen alle öffentlichen und private Kosten im Zusammenhang mit der gesundheitlichen Behandlung, einschließlich der Verwaltungskosten im Gesundheitssystem.

Die indirekten Kosten beziehen sich in erster Linie auf die Produktions- und Wertschöpfungsverluste durch die Abwesenheit vom Arbeitsplatz bzw dem frühzeitigen Rückzug aus dem Erwerbsleben. Zusätzlich wurden noch zwei schwerer quantifizierbare Komponenten miteinbezogen: die wirtschaftlichen Folgen des Präsentismus (geringere Leistungsfähigkeit und Produktivität durch gesundheitliche Einschränkungen am Arbeitsplatz) und die gesundheitlichen Beschränkungen im privaten Lebensbereich (Beeinträchtigung der Versorgungsarbeit in den Haushalten).

Ergänzend werden auch die sogenannten intangiblen Kosten von Erkrankungen und Unfällen – also Kosten für Leid und Tod – berücksichtigt. Die monetäre Bewertung dieser immateriellen Größen ist methodisch schwierig und muss mit besonderer Vorsicht interpretiert werden.

Vier Fünftel der Kosten durch arbeitsbedingte Erkrankungen

Im Jahr 2015 verursachten Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen Gesamtkosten von knapp 10 Milliarden Euro (rund drei Prozent des BIP). Der Großteil dieser Kosten (82 Prozent bzw 8,1 Milliarde Euro) werden durch arbeitsbedingte Erkrankungen verursacht. Damit sind die Kosten für arbeitsbedingte Erkrankungen deutlich höher als jene für Arbeitsunfälle (1,8 Milliarden Euro).



Quelle: Wifo, Berechnungen 2015; Magazin „Gesunde Arbeit“ 4/2020, AK und ÖGB

Sichtbare und unsichtbare Kosten

Die direkten Kosten betragen insgesamt etwas weniger als eine Milliarde Euro. Sie stellen in einer Gesamtbetrachtung eine vergleichsweise kleine Kostenposition dar. Die indirekten Kosten lagen mit rund 6,4 Milliarden Euro deutlich höher. Werden noch die Kosten für Leid und Tod dazu gerechnet, erhöht sich die Summe um 2,6 Milliarden Euro auf über 8,9 Milliarden Euro.

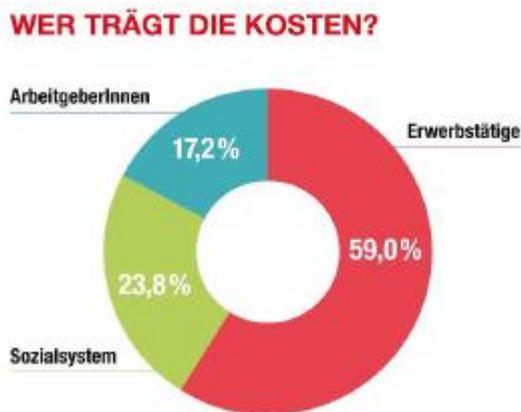
SICHTBARE UND UNSICHTBARE KOSTEN



Quelle: Wifo, Berechnungen 2015; Magazin „Gesunde Arbeit“ 4/2020, AK und ÖGB

Wer trägt die Kosten?

Den überwiegenden Anteil der Kosten (knapp 60 Prozent) trifft die betroffenen Erwerbstätigen direkt. Dieser hohe Kostenanteil ergibt sich daraus, dass die Beschäftigten in einer Lebenslaufbetrachtung einen hohen Anteil der entgangenen Wertschöpfung in Form von Einkommenseinbußen zu tragen haben. Dazu kommen noch direkte Kosten in Form von privaten medizinischen Aufwendungen und informeller Pflege. Das Sozialsystem fängt knapp ein Viertel der Kosten (24 Prozent) ab. Vergleichsweise „billig“ steigen die für die Arbeitsbedingungen verantwortlichen ArbeitgeberInnen aus. Sie haben lediglich 17 Prozent der Kosten zu schultern.



Quelle: Wifo, Berechnungen 2015, Magazin „Gesunde Arbeit“ 4/2020, AK und ÖGB

Mehr und die WIFO-Studie unter folgendem Link:

https://www.gesundearbeit.at/cms/V02/V02_0.a/1342638051489/home/krank-durch-arbeit-betroffene-zahlen-selbst-die-zeche

Interview mit dem Studienautor Dr Thomas Leoni:

https://www.gesundearbeit.at/cms/V02/V02_0.a/1342638019536/home/thomas-leoni-im-video-interview-zu-den-kosten-arbeitsbedingter-unfaelle-und-erkrankungen