werden. Zusätzlich soll dem Bund hier die Möglichkeit gegeben werden, Leistungen, die für die öffentliche Gesundheit relevant sind, über die Fonds zu finanzieren.

- Erhöhung des Unfallversicherungsbeitrags auf sein ursprüngliches Niveau von 1,4 Prozent.
- Vollständige Aufwandsdeckung der Unfallversicherung für Schüler:innen und Studierende sowie Kursteilnehmer:innen des Arbeitsmarktservice (AMS) durch den Bund.
- Ersatz für die Beitragsbefreiung der Dienstgeber:innen bei der Unfallversicherung bei Lehrlingen, älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Jungunternehmerinnen und Jungunternehmern.

2.3. Pensionen

Die beste Absicherung für das Alter ist ein starkes öffentliches Pensionssystem mit den Zielen, den Lebensstandard im Alter sicherzustellen und Altersarmut zu vermeiden. Die Aufrechterhaltung unseres Pensionssystems, das auf einer solidarischen Pflichtversicherung nach dem Umlageverfahren basiert, ist von zentraler Wichtigkeit. Seine Qualität muss für die Versicherten erhalten bleiben und gleichzeitig weiterentwickelt sowie an die neuen Herausforderungen angepasst werden.

2.3.1. Gesicherte Finanzierung trotz demografischer Herausforderung

Von neoliberaler Seite wird immer wieder vorgebracht, dass das öffentliche Pensionssystem in Zukunft nicht mehr finanzierbar wäre. Österreich hat im letzten Jahrzehnt für das öffentliche Pensionssystem etwas weniger als 14 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP) aufgewendet. Laut dem EU Ageing Report 2021 werden die Aufwendungen nur um einen halben Prozentpunkt von 13,8 (2016) auf 14,3 Prozent (2070) gemessen am BIP ansteigen, obwohl sich die Altersstruktur – mit wesentlich mehr älteren Menschen – verschieben wird. Die langfristige Finanzierbarkeit des österreichischen Pensionssystems ist somit nicht gefährdet. Tatsache ist aber, dass in einer alternden Gesellschaft künftig mehr Mittel für die Alterssicherung zur Verfügung gestellt werden müssen. Durch die Demografie steigen die Kosten und können nicht einfach wegreformiert werden. Die primäre Antwort auf die gesellschaftliche Herausforderung ist aus Sicht des ÖGB eine Steigerung der Erwerbsbeteiligung. Für ältere Arbeitnehmer:innen, Langzeitarbeitslose und Frauen mit Betreuungspflichten war es bisher schwierig, einen neuen Job zu finden. Für diese Personengruppen kann die demografische Entwicklung auch Chancen bieten, eine neue und gute Arbeitsstelle zu finden. Damit die Menschen aber gesundheitlich überhaupt in der Lage sind zu arbeiten, braucht es mehr Maßnahmen der Prävention und eine alter(n)sgerechtere Arbeitswelt.

2.3.2. Für ein starkes öffentliches Pensionssystem

Die beste Absicherung für das Alter ist ein starkes öffentliches Pensionssystem mit den Zielen, den Lebensstandard im Alter sicherzustellen und Altersarmut zu verhindern. Die Vorteile gegenüber Privat- und Betriebspensionen sind evident: Das öffentliche Pensionssystem leistet im Gegensatz zur zweiten und dritten Säule einen breiten sozialen

Ausgleich. Auch Zeiten ohne Erwerbstätigkeit (beispielsweise während einer Krankheit, Zeit der Arbeitslosigkeit oder während der Kindererziehung) werden angerechnet. Zudem garantiert das System der Ausgleichszulagen ein Mindesteinkommen und die Ausfallshaftung des Bundes garantiert auch in Krisenzeiten stabile Pensionen, was wiederum die wirtschaftliche Entwicklung stabilisiert. Die Verluste der kapitalgedeckten Pensionssysteme haben auch gezeigt, dass diese keine gute und keine verlässliche Absicherung im Alter gewährleisten können.

Österreich hat ein ausgezeichnetes öffentliches Pensionssystem, dessen Qualität für die Versicherten erhalten bleiben und ausgebaut werden sollte. Im internationalen Vergleich zeichnet sich dieses vor allem durch drei Aspekte aus: Erstens durch ein harmonisiertes System, das für alle Berufsgruppen im Endausbau gleiche Leistungen vorsieht, zweitens durch ein Pensionsniveau, das zum Ziel hat, den Lebensstandard im Alter sicherzustellen und drittens durch einen differenzierten Pensionszugang mit einem Regelpensionsalter von 65 Jahren, mit einem vorzeitigen Pensionsantritt ab dem 62. Lebensjahr für Langzeitversicherte und Korridorpensionisten sowie für Schwerarbeiter:innen die Möglichkeit, ab dem 60. Lebensjahr in Pension zu gehen.

Ab 2024 wird das Frauenpensionsalter an jenes der Männer angeglichen. Eine frühere Angleichung lehnt der ÖGB ab.

Unser Pensionssystem zahlt aber nicht nur Geldleistungen aus, sondern erbringt auch wichtige Sachleistungen, wie Rehabilitationsmaßnahmen, um die Arbeitsfähigkeit der Menschen möglichst lange zu erhalten. In Österreich werden auch Hinterbliebenenpensionen ausgezahlt, die es in anderen Ländern teilweise nicht gibt. Diese Leistungen spielen in Österreich eine sehr wichtige Rolle, um Altersarmut zu verhindern. Der ÖGB tritt daher dafür ein, dass es auch in Zukunft nach wie vor Hinterbliebenenleistungen gibt.

Der ÖGB fordert:

- Aufrechterhaltung unseres öffentlichen Pensionssystems, das auf dem Umlageverfahren beruht.
- Gute Pensionen, die zum Ziel haben, den Lebensstandard im Alter sicherzustellen. Der ÖGB bekennt sich zum leistungsorientierten Pensionskonto, welches auf der Formel 65/45/80 beruht und besagt, dass man bei einem Pensionsantritt zum Regelpensionsalter nach 45 Versicherungsjahren 80 Prozent des durchschnittlichen monatlichen Einkommens als monatliche Pension bekommen soll.
- Beibehaltung der verschiedenen bestehenden gesetzlichen Pensionszugangsaltersgrenzen und Konzentration auf die Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters.
- Die Pensionen müssen auch in Zukunft vor Kaufkraftverlust geschützt werden.
- Keine Förderung von privaten Pensionsvorsorgen mit öffentlichen Geldmitteln.

Obwohl das öffentliche Pensionssystem in Österreich gut ist, muss es dennoch weiterentwickelt und auch an neue Herausforderungen angepasst werden.

2.3.3. Ablehnung einer Pensionsautomatik und Verankerung unseres öffentlichen, umlagefinanzierten Pensionssystems in der Verfassung

Jene, die behaupten, unser öffentliches Pensionssystem wäre auf Dauer unfinanzierbar, fordern in regelmäßigen Abständen die Einführung einer Pensionsautomatik (Koppelung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters an die steigende Lebenserwartung). Die Lebenserwartung unterscheidet sich sehr stark je nach sozialem Status. Somit würden durch eine solche Koppelung sozial ohnehin schlechter gestellte Personen massive Pensionskürzungen erleiden. Der ÖGB lehnt auch aus demokratiepolitischen Gründen eine Pensionsautomatik ab, da über so relevante Entscheidungen, wie die Festlegung des gesetzlichen Pensionsalters zuerst öffentlich diskutiert und dann von der Mehrheit im Parlament entschieden werden soll.

Um unser Pensionssystem auf Dauer vor Angriffen zu schützen und das Vertrauen aller Generationen, insbesondere der jungen Menschen, in unsere öffentliche Alterssicherung zu stärken, fordert der ÖGB, dass die Grundsätze in der Verfassung verankert werden. Das österreichische öffentliche Pensionssystem beruht auf folgenden Prinzipien:

- Das gesetzliche Pensionssystem basiert auf einer solidarischen Pflichtversicherung nach dem Umlageverfahren, bei dem die Pensionsversicherungsbeiträge der aktuell Erwerbstätigen direkt an die Pensionsbezieher:innen ausbezahlt werden. Die erwerbstätigen Generationen können von zukünftigen Generationen verlässlich das Gleiche erwarten.
- Das gesetzliche Pensionssystem garantiert allen Erwerbstätigen eine Pension, die den Lebensstandard sichert und vor Altersarmut schützt. Die Republik verpflichtet sich, diese lebensstandardsichernden Pensionen auch weiterhin durch staatliche Zuschüsse zu garantieren.

2.3.4. Abschlagsfreiheit nach 45 Arbeitsjahren

Wer bereits 45 Jahre oder mehr gearbeitet hat, gehört zu jenen Personen, die überdurchschnittlich lange ins Pensionssystem eingezahlt haben. Es ist daher gerecht, wenn diese Menschen ohne Abschläge vor dem Regelpensionsalter in Pension gehen können.

Der ÖGB fordert:

- Die abschlagsfreie Pension nach 45 Arbeitsjahren soll für alle Beschäftigten und auf Grund aller vorzeitigen Pensionsarten wieder eingeführt werden.
- 60 Monate der Kindererziehung sowie Zeiten der Pflege von nahen Angehörigen und Zeiten des Präsenz- und Zivildienstes sollen für die erforderlichen Arbeitsjahre angerechnet werden.

Obwohl es absolut gerecht ist, dass nach 45 Arbeitsjahren keine Abschläge von der Pension abgezogen werden, gibt es auch Menschen, für die es kaum möglich ist, so viele Jahre erwerbstätig zu sein. Wer beispielsweise so krank wird, dass sie oder er nicht mehr arbeiten kann oder auf Grund von Betreuungspflichten und mangelnden Kinderbildungseinrichtungen daran gehindert ist, wird die 45 Arbeitsjahre nicht erreichen. Auch für diese Personengruppen braucht es Verbesserungen. Für Menschen, die berufsunfähig oder invalid sind, fordert der

ÖGB eine günstigere Berechnung der Pensionsleistungen. Personen, die Kinder erziehen oder erzogen haben, sollen von einer verbesserten Anrechnung der Kindererziehungszeiten profitieren. Auch die Pflege von nahen Angehörigen soll zukünftig im Pensionsrecht stärker berücksichtigt werden.

2.3.5. Verbesserung für Schwerarbeiter:innen

Viele Berufe sind so belastend, dass sie nicht bis zum Regelpensionsalter ausgeübt werden können. Die Schwerarbeitspension mit einer Pensionsantrittsmöglichkeit ab dem 60. Lebensjahr und geringeren Abschlägen ist daher absolut fair und beizubehalten. Die Schwerarbeitsverordnung ist jedoch viel zu restriktiv und muss überarbeitet werden. Arbeitsmedizinische Erkenntnisse über die Auswirkungen von reiner Nachtarbeit, die ebenso belastend und gesundheitsschädlich ist, wie Wechsel- oder Schichtarbeit, müssen berücksichtigt werden. Damit es für Schwerarbeiter:innen überhaupt möglich ist, bis zum 60. Lebensjahr erwerbstätig zu sein, soll es ab dem 55. Lebensjahr einen zusätzlichen Urlaubsanspruch und gezielte Gesundheitsförderung geben. Um die Kosten der Schwerarbeitsregelung zu finanzieren, sollen die Arbeitgeber:innen verpflichtet sein, einen Schwerarbeitsbeitrag zu zahlen. Das ist mehr als gerechtfertigt, da sie sich der Leistung von Schwerarbeit bedienen. Die Feststellung von Schwerarbeit soll bezogen auf den Arbeitsplatz erfolgen.

Der ÖGB fordert folgende Verbesserungen für Schwerarbeiter:innen:

- Durchgehende Nachtarbeit, auch ohne einen Tagdienst, soll ebenfalls als Schwerarbeit anerkannt werden.
- In Zukunft soll Schwerarbeit vorliegen, wenn zumindest an 15 Tagen im Monat oder monatlich 120 Stunden Schwerarbeit geleistet wird oder die erforderliche Arbeitskaloriengrenze erreicht wird. Ein Monat wird derzeit nur dann als Schwerarbeitsmonat anerkannt, wenn die belastende Tätigkeit zumindest an 15 Tagen im Monat ausgeübt wird. Dadurch werden Menschen, die in 12-Stunden-Schichten arbeiten, benachteiligt, wenn sie an weniger als 15 Tagen im Monat arbeiten. Die Schwerarbeitsverordnung soll daher durch eine monatliche 120-Stunden-Regel (15 Tage x 8 Stunden = 120 Stunden) bzw. monatliche Arbeitskaloriengrenze von 30.000 kcal für Männer (15 x 2.000 kcal) und 21.000 kcal für Frauen (15 x 1.400 kcal), ab der Schwerarbeit vorliegt, ergänzt werden.
- Stärkere Berücksichtigung von psychischen Belastungen.
- Erleichterter Zugang für Beschäftigte in der Pflege und Betreuung.
- Berücksichtigung von Mehrfachbelastungen, wenn mehrere Tatbestände der Schwerarbeitsverordnung vorliegen, aber die jeweils einzelnen Voraussetzungen nicht erreicht werden (zum Beispiel Nachtdienste und körperliche schwere Arbeit).
- Berücksichtigung von Schwerarbeitszeiten während des gesamten Erwerbslebens und entsprechende Änderung der Meldepflichten der Arbeitgeber:innen über Schwerarbeitszeiten.
- Verbesserung der Beweislastregeln im Zusammenhang mit dem Nachweis von Schwerarbeitszeiten.

2.3.6. Gender Pension Gap verringern

Der Equal Pension Day zeigt jedes Jahr auf, dass die Pensionen der Frauen wesentlich niedriger sind als jene der Männer (Gender Pension Gap). Das liegt einerseits daran, dass Frauen auf Grund von Betreuungspflichten für Kinder oder der Pflege von nahen Angehörigen häufiger Erwerbsunterbrechungen haben und zusätzlich im Durchschnitt weniger verdienen als Männer. Diese Faktoren wirken sich dann später negativ auf die Pensionshöhe aus. Es ist daher unbedingt erforderlich, dass Kinderbildungseinrichtungen und Ganztagesschulen in ganz Österreich ausgebaut werden. Um die Frauenpensionen zu erhöhen, braucht es aber neben Maßnahmen, die die Erwerbstätigkeit erleichtern, auch Änderungen direkt im Pensionsrecht. Für den ÖGB ist klar: Die Bekämpfung des Gender Pension Gap soll nicht durch eine Reduzierung der Männerpensionen erfolgen, sondern die Pensionen der Frauen sollen erhöht werden.

Der ÖGB fordert im Pensionsrecht folgende Maßnahmen, um den Gender Pension Gap zu reduzieren:

- Bessere Bewertung der Kindererziehungszeiten, indem diese bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres mit absinkender Beitragsgrundlage ab dem 5. Lebensjahr angerechnet werden. Jene Menschen, denen bereits in der Vergangenheit Kindererziehungszeiten zugesprochen wurden, sollen auf ihrem Pensionskonto eine zusätzliche Gutschrift erhalten.
- Bei der Langzeitversichertenregelung und dem Ausgleichszulagenbonus sollen auch Zeiten der Pflege von nahen Angehörigen angerechnet werden und Zeiten der erforderlichen Erwerbstätigkeit ersetzen können.
- Die Weiter- und Selbstversicherung in der Pensionsversicherung von pflegenden Angehörigen soll verbessert werden, indem eine Anrechnung von bis zu zehn Jahren rückwirkend möglich ist.
- Zusätzlich soll im Pflegegeldbescheid auf die Möglichkeit der Weiter- und Selbstversicherung von pflegenden Angehörigen ab der Pflegestufe 3 in der Pensionsversicherung hingewiesen werden.

Die bessere Bewertung der Kindererziehungszeiten soll aus dem Familienlastenausgleichsfonds und die stärke Berücksichtigung der Pflege von nahen Angehörigen im Pensionsrecht wiederum aus Bundesmitteln finanziert werden.

2.3.7. Bessere Berücksichtigung von Ausbildungszeiten

Gerade junge Versicherte mit längeren Ausbildungsphasen haben im Pensionskonto Nachteile, weil sie erst relativ spät ins Erwerbsleben eintreten. Ausbildungszeiten, bei denen die Praxis überwiegt, sollen automatisch als Versicherungszeiten anerkannt werden.

Der Nachkauf von Schul- und Studienzeiten ist sehr teuer und für viele Menschen daher nicht leistbar. Bildung ist jedoch wichtig für unsere Gesellschaft. Der erfolgreiche Abschluss derartiger Ausbildungen soll daher mit einer Gutschrift im Pensionskonto honoriert werden (Bildungsbonus).

Im Pensionskonto gibt es nur noch Beitragszeiten, da allen Versicherungszeiten eine entsprechende Finanzierung gegenübersteht. Die praxisorientierten Ausbildungszeiten und der Bildungsbonus sollen durch das jeweilige Kapitel des Bundesbudgets finanziert werden.

2.3.8. Berufsunfähigkeits- und Invaliditätspensionen

Das Ziel muss sein, zu verhindern, dass Menschen überhaupt gesundheitlich so beeinträchtigt sind, dass sie nicht mehr erwerbstätig sein können. Es sind daher mehr Maßnahmen der Prävention als auch eine alter(n)sgerechtere Arbeitswelt notwendig. In jedem einzelnen Fall wird es sich aber nicht verhindern lassen, dass Menschen schon während ihres Erwerbslebens schwere gesundheitliche Einschränkungen haben.

Es ist eine Tatsache, dass es heutzutage wesentlich schwieriger ist, eine Berufsunfähigkeits- oder Invaliditätspension zu bekommen als in der Vergangenheit. Es ist daher von zentraler Bedeutung, Arbeitsplätze von gesundheitlich beeinträchtigten Menschen zu erhalten bzw. eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu erreichen. Gleichzeitig sind die Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspensionen von den Eigenpensionen jene, die im Durchschnitt am niedrigsten sind. Um die betroffenen Menschen sozial besser abzusichern, soll daher die Berechnung der Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspensionen verbessert werden.

Der ÖGB fordert:

- Mehr Maßnahmen der Prävention und eine alter(n)sgerechtere Arbeitswelt, um zu verhindern, dass Menschen überhaupt invalid bzw. berufsunfähig werden.
- Sicherstellung, dass ältere Menschen, die gesundheitlich beeinträchtigt sind, eine Perspektive auf einen Job haben (zum Beispiel durch eine Jobgarantie) und für jene, wo dies nicht der Fall ist, soll es einen erleichterten Zugang zu einer Berufsunfähigkeits- oder Invaliditätspension geben. All jene, die noch einen Job haben, sollen durch Arbeitsplatzanpassungen unterstützt werden.
- Reduzierung der maximalen Abschläge bei einer Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension.

2.3.9. Gleiche Leistungen – gleiche Beiträge

Die Pensionsversicherungsbeiträge der Arbeitnehmer:innen, der Selbständigen und der Bäuerinnen und Bauern sind unterschiedlich hoch. Der Pensionsversicherungsbeitrag der Arbeitnehmer:innen beträgt 22,8 Prozent, jene der Selbständigen 18,5 Prozent und jene der Bäuerinnen und Bauern 17 Prozent. Der Bund gleicht diese Beiträge in Form der „Partnerleistung“ aus, wodurch die Allgemeinheit die Pensionen der Selbständigen und Bäuerinnen und Bauern mitfinanziert. Für gleiche Leistungen müssen jedoch gleich hohe Beiträge gezahlt werden, denn alles andere ist ungerecht.

Der ÖGB fordert:

- Anhebung der Pensionsbeiträge der Selbständigen und der Bäuerinnen und Bauern auf das Niveau der Arbeitnehmer:innen.

3. Pflege, Familienleistungen, Armut, Sozialhilfe

Der Pflege- und Betreuungsbereich steht vor großen Herausforderungen. Die Berufe in der Pflege und Betreuung sind mit enormen Belastungen verbunden. Um dem Personalmangel entgegenzuwirken, müssen die Arbeitsbedingungen verbessert sowie kostenlose Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt werden.

Die Vereinbarkeit von Beruf- und Familienleben ist nach wie vor eine Herausforderung. Es braucht daher mehr Investitionen in Kinderbildungseinrichtungen sowie eine gerechtere Verteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern.

In Österreich gib es noch immer zu viele Menschen, die von Armut bedroht sind. Unser Sozialstaat hat sich besonders in Krisenzeiten schon oft bewährt. Ohne armutsbekämpfende Leistungen wären Menschen, die ihre Erwerbsarbeit verlieren, gezwungen, die schlechtesten Löhne bzw. Gehälter zu akzeptieren. Das würde den Druck auf alle Löhne und Gehälter sowie auf die Arbeitsbedingungen erhöhen. Wir setzen uns daher dafür ein, dass unser Sozialstaat Armut nachhaltig bekämpft.

3.1. Pflege

Die demografischen Rahmenbedingungen befinden sich derzeit im Wandel: Die Gruppe derjenigen, die nicht mehr oder nicht im geforderten Umfang in der Lage sind, ein selbständiges und unabhängiges Leben zu führen, wird immer größer. Gleichzeitig verlassen viele Menschen auf Grund der belastenden Arbeitsbedingungen die Branche bzw. beginnen zu wenige im Bereich der Pflege und Betreuung neu zu arbeiten. Auf Grund dieser beiden Entwicklungen besteht die Gefahr, dass der Personalmangel zu einem Qualitätsverlust und zu einer Überlastung der verbliebenen Beschäftigten in der Branche führt.

Der ÖGB tritt für ein solidarisches Pflegesystem ein: Es gehört zu den Kernaufgaben eines Sozialstaates, für eine qualitativ hochwertige Betreuung und Pflege zu sorgen. Die Pandemie hat nochmals verdeutlicht, wie wichtig dieser Bereich ist. Wir treten dafür ein, dass alle die Pflege und Betreuung bekommen, die gebraucht wird. Es darf nicht von den eigenen finanziellen Mitteln abhängen, wie gut man versorgt ist, wenn Pflege oder Betreuung notwendig wird.

Die Pflegepolitik ist derzeit primär darauf ausgerichtet, welche Einschränkungen und Defizite Menschen haben. Es ist sowohl im Interesse der Einzelnen als auch vom Gesichtspunkt der Finanzierung aus am besten, wenn Menschen möglichst lange gesund bleiben bzw. erst spät pflegebedürftig werden. In Zukunft muss daher ein stärkerer Fokus auf die Erhaltung der Gesundheit (Prävention) und die Aufrechterhaltung und Förderung von noch vorhandenen Fähigkeiten der pflegebedürftigen Menschen gerichtet werden.

3.1.1. Regionale Servicestellen errichten

Die bereits bestehenden Angebote, Leistungen und die technischen Hilfsmittel sind oft zu wenig bekannt. Um diese Situation zu verbessern, fordern wir die Errichtung von koordinierenden, mit anderen Akteurinnen und Akteuren im Bereich der Pflege und Betreuung

vernetzten Servicestellen auf regionaler Ebene, an die sich sowohl pflegebedürftige Menschen als auch deren Angehörige wenden können. Die Inanspruchnahme dieser Servicestellen soll kostenlos und niederschwellig zugänglich sein. Im Pflegegeldbescheid soll auch automatisch mitgeteilt werden, wo sich die nächstgelegene Servicestelle befindet.

3.1.2. Verbesserung bei Pflegegeld und Pflegegeldeinstufung

Das Pflegegeld hat den Zweck, pflegebedürftigen Menschen soweit wie möglich die notwendige Betreuung und Hilfe zu sichern sowie ihre Möglichkeiten zu verbessern, ein selbstbestimmtes, bedürfnisorientiertes Leben zu führen. Es erfolgt eine starke Konzentration darauf, was ein Mensch nicht mehr kann, und berücksichtigt nicht den Aufwand für die Erhaltung sowie der Weiterentwicklung von Fähigkeiten (Gesundheitsförderung). Auch psychische Erkrankungen werden bei der Pflegegeldeinstufung zu wenig berücksichtigt. Es braucht daher sowohl Verbesserungen beim Pflegegeld als auch bei der Begutachtung, wie mehr Zeit für die Untersuchungen sowie eine bessere Ausbildung der Gutachter:innen.

3.1.3. Betreuungs- und Pflegeangebote ausbauen

Jeder Mensch hat das Recht auf die bestmögliche Pflege und Betreuung. Derzeit gibt es flächendeckend noch nicht genügend professionelle Angebote und die Pflege und Betreuung wird daher häufig von Angehörigen übernommen. Langfristig sollen aber alle einen Anspruch auf die erforderlichen Sachleistungen haben. Um den Anspruch auf Sachleistungen verwirklichen zu können, müssen die Angebote im Bereich der Pflege und Betreuung in ganz Österreich weiter ausgebaut und neue geschaffen werden.

In den einzelnen Bundesländern gibt es derzeit bei den Angeboten zudem auch große regionale Unterschiede. Wir treten dafür ein, dass für ganz Österreich einheitliche Standards auf höchstem Niveau festgelegt werden.

3.1.4. Arbeitsbedingungen für Beschäftige verbessern

Ein moderner Sozialstaat zeichnet sich dadurch aus, dass Altersvorsorge und Pflege nicht (mehr) an den Familienverband anknüpfen (müssen). Der Bedarf an professioneller Pflege und Betreuung steigt daher nicht nur auf Grund der demografischen Entwicklung, sondern ein entsprechender Ausbau ist auch notwendig, um die Last der familiären Pflege von vielen Frauen zu nehmen. Auf Grund des Wandels der traditionellen Familienstrukturen und der gestiegenen Frauenerwerbstätigkeit steigt der Bedarf ebenfalls stark an. Bereits vor der Pandemie ging das Sozialministerium davon aus, dass in Österreich im Bereich der Pflege und Betreuung bis zum Jahr 2030 zusätzliche 75.700 Vollzeitarbeitskräfte benötigt werden. In diesen Berechnungen wurde noch nicht berücksichtigt, dass während der COVID-Krise viele Beschäftigte die Branche verlassen haben.

Die Berufe in der Pflege und Betreuung sind mit enormen psychischen und physischen Belastungen verbunden. Um dem Personalmangel in der Pflege und Betreuung entgegenzuwirken, müssen daher die Arbeitsbedingungen verbessert werden (höhere Entlohnung, Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohn- und Personalausgleich, vorhersehbare

Dienstpläne und somit planbare Freizeiten etc.). Zudem müssen kostenlose Ausbildungsplätze für alle Auszubildenden in den Pflege- und Betreuungsberufen sowie für Quereinsteigende eine finanzielle Absicherung, die existenzsichernd ist, angeboten werden. Praktikantinnen und Praktikanten und Praxisanleiter:innen müssen ebenfalls fair entlohnt werden und adäquate Ausbildungsbedingungen vorfinden. Die Beschäftigten brauchen zudem mehr Zeit, um auf die verschiedenen Bedürfnisse der zu Pflegenden eingehen zu können. Das würde einerseits die Qualität der Pflege und Betreuung verbessern und andererseits auch den Arbeitsdruck der Beschäftigten reduzieren. Um das zu erreichen, fordern wir die Entwicklung von transparenten und evidenzbasierten bundesweit einheitlichen Personalbedarfsberechnungsmethoden, bei der auch Ausfallszeiten (Urlaube, Fortbildungen, Krankenstände, Karenzen) und die Betreuung von Praktikantinnen und Praktikanten berücksichtigt werden.

Es ist unumstritten, dass im Bereich der Pflege hochqualifizierte Beschäftigte benötigt werden. Der Versuch, den Arbeitskräftebedarf und die steigenden Kosten durch eine Pflegelehre und somit den Einsatz von Jugendlichen in diesem Bereich abfedern zu können, wird von uns abgelehnt. Kranke und ältere Menschen haben es sich verdient, von erwachsenen bzw. lebenserfahrenen und gut ausgebildeten Personen gepflegt und betreut zu werden.

3.1.5. Pflegende Angehörige entlasten

Auch wenn wir der Meinung sind, dass niemand seine Angehörigen betreuen bzw. pflegen muss, ist die Übernahme dieser Aufgaben durch Angehörige in Österreich für rund eine Million Menschen Realität. Es sind vor allem Frauen, welche die Pflege und Betreuung ihrer Angehörigen übernehmen. Etwa ein Drittel davon sind zusätzlich erwerbstätig. Viele der Angehörigen reduzieren ihre Arbeitszeit oder geben ihren Beruf gänzlich auf. Diese Entwicklung ist bezüglich der absehbaren, späteren Folgen bzw. Konsequenzen bedenklich (zum Beispiel niedrigere Pensionen).

Die Übernahme der Pflege und/oder Betreuung führt oft zu Überforderung und Überlastung. Es gibt zwar Unterstützungsangebote für pflegende Angehörige, diese werden aber zu wenig in Anspruch genommen. Eine der Ursachen dafür ist das mangelnde Wissen über die bestehenden Möglichkeiten. Die geforderten regionalen Servicestellen sollen daher auch Angehörige verstärkt über die Unterstützungsangebote informieren. Dennoch braucht es zusätzliche Maßnahmen, um die Menschen zu entlasten und die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu erleichtern. Die Pflegefreistellung für nahe Angehörige ist beispielsweise derzeit an einen gemeinsamen Haushalt geknüpft. Da die pflegenden Angehörigen oft nicht in einer gemeinsamen Wohnung bzw. einem Haus mit der bzw. dem pflege- oder betreuungsbedürftigen Angehörigen leben, soll die Voraussetzung des gemeinsamen Haushaltes für die Pflegefreistellung wegfallen. Zusätzlich soll der Rechtsanspruch für die gesamte Dauer der Pflegekarenz bzw. -teilzeit verbunden mit einem effektiven Kündigungsschutz bestehen, um nicht vom Wohlwollen der Arbeitgeber:innen abhängig zu sein. Zudem soll die soziale Absicherung verbessert werden: Für die Pension sollen rückwirkend bis zu zehn Jahre freiwilliger Selbst- und Weiterversicherung für Pflege von nahen Angehörigen angerechnet werden.

Die Übernahme der Pflege von nahen Angehörigen hat auch arbeitsmarktpolitische Auswirkungen. Die durchschnittliche Dauer und die damit verbundene Abwesenheit vom

Arbeitsmarkt während der Pflege oder Betreuung von nahen Angehörigen beträgt rund sechs Jahre. Pflegende Angehörige im erwerbsfähigen Alter benötigen daher nach Beendigung der Pflegephase spezielle Unterstützungen beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt.

3.1.6. Probleme in der Personenbetreuung (sogenannte 24-Stunden-Betreuung)

25.000 bis 30.000 Menschen werden in Österreich von Personenbetreuerinnen und Personenbetreuern versorgt (im Rahmen der sogenannten 24-Stunden-Betreuung). Die weit überwiegende Zahl der Betreuer:innen arbeitet auf selbständiger Basis und kommt aus osteuropäischen Ländern. Sofern eine persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit der Betreuer:innen vorliegt, handelt es sich um Scheinselbständigkeit. Auf Grund der Selbständigkeit greifen dann weder das Arbeitszeitrecht noch ein Mindestentgelt und auch nicht die Bestimmungen des Arbeitnehmer:innenschutzes. Ein Ziel muss daher sein, die Anzahl von regulären Dienstverhältnissen im Bereich der Personenbetreuung zu steigern.

Weitere Probleme in diesem Bereich sind auf fehlende berufsspezifische Ausbildungen sowie unzureichende Kontrollmöglichkeiten über die Qualität und fehlende Deutschkenntnisse sowie den unzureichend geregelten Gewerbezugang und auf fragwürdige Geschäftspraktiken von Vermittlungsagenturen zurückzuführen. Die (Qualitäts-)Vorgaben für die Personenbetreuung sind daher weiterzuentwickeln.

3.1.7. Nachhaltige Finanzierung sicherstellen

Die Ausgaben Österreichs für Pflege und Betreuung machen laut der Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE) 1,5 Prozent des Bruttoinlandsproduktes (BIP) aus. Damit liegt Österreich im europäischen Mittelfeld. Auf Grund der demografischen Entwicklung wird von einem Anstieg der Kosten ausgegangen. Um die Lebensqualität der Einzelnen im Alter zu verbessern, sollen verstärkt Präventionsmaßnahmen angeboten werden. Dadurch können auch die prognostizierten Kostensteigerungen abgefedert werden.

Mit dem Pflegefonds werden die Länder und Gemeinden bis zum Jahr 2023 durch Steuermittel im Bereich der Langzeitpflege unterstützt. Dieses Instrument soll ins Dauerrecht überführt werden.

Öffentlich finanzierte Pflege und Betreuung soll von Organisationen betrieben werden, in deren Fokus und in deren Daseinszweck die Erbringung dieser gesellschaftlich notwendigen und wertvollen Leistungen steht – und nicht der Zweck der Gewinnerzielung.

Ein solidarisches Pflegesystem soll vorrangig aus Steuermitteln finanziert werden, da auf diese Weise alle entsprechend ihrer tatsächlichen Leistungsfähigkeit zur Finanzierung beitragen. Zudem sollen auch vermögensbezogene Steuern (wie Erbschafts- und Schenkungssteuern) dazu verwendet werden, um die Pflege und Betreuung zu finanzieren.

Der ÖGB fordert:

- Massiven Ausbau der mobilen Dienste, stationären und teilstationären Einrichtungen, der Tagesbetreuung und von alternativen Wohnformen.

- Wesentliche und dauerhafte Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Entlohnung der Beschäftigten in der Pflege und Betreuung.
- Entwicklung von transparenten und evidenzbasierten bundesweit vereinheitlichen verbindlichen Personalbedarfsberechnungsmethoden.
- Errichtung von regionalen Servicestellen.
- Gesetzlichen Rechtsanspruch auf die Gesamtdauer der Pflegekarenz bzw. Pflegeteilzeit.
- Schaffung einer Pflegefreistellung für nahe Angehörige unabhängig vom gemeinsamen Haushalt und bei Ausfall der Betreuungsperson (zum Beispiel wegen Urlaub).
- Erweiterte Möglichkeiten der freiwilligen Weiter- und Selbstversicherung in der Pensionsversicherung für pflegende Angehörige, indem rückwirkend bis zu zehn Jahre der Pflege von nahen Angehörigen für die Pension angerechnet werden.
- Stärkung und Steigerung der Anzahl von regulären Dienstverhältnissen im Bereich der Personenbetreuung.
- Weiterentwicklung der Qualitätsvorgaben für die Personenbetreuung (zum Beispiel höhere Anfordernisse an die Ausbildung).
- Ausbildungsoffensive sowie höhere Durchlässigkeit der Ausbildungen, um den Personalbedarf in der Pflege und Betreuung zu decken.
- Mehr Präventionsmaßnahmen.
- In der Pflege und Betreuung tätige Unternehmen und Institutionen, die mit öffentlichen Mitteln finanziert werden, sollen ausschließlich gemeinnützig betrieben werden.
- Nachhaltige Sicherstellung der Finanzierung der Pflege durch Verankerung des Pflegefonds ins Dauerrecht und Einführung von vermögensbezogenen Steuern zur Finanzierung der Pflege und Betreuung.

3.2. Familienpolitik

Die Vereinbarkeit von Beruf- und Familienleben ist nach wie vor eine Herausforderung in Österreich. Derzeit liegt die Kinderbetreuung insbesondere in den ersten Lebensjahren primär bei den Frauen: Die Folge ist häufig, dass Frauen dann in Teilzeit oder gar nicht erwerbstätig sind und Männer einen Vollzeitjob ausüben. Für diese ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit gibt es verschiedene Ursachen. Einerseits gibt es in Österreich noch keine flächendeckenden Kinderbildungseinrichtungen, die eine Vollzeiterwerbstätigkeit für Frauen ermöglichen. Andererseits sind die Einkommensverluste im Durchschnitt geringer, wenn Frauen eine Teilzeitbeschäftigung ausüben, als wenn Männer ihre Arbeitszeit reduzieren. Die zentralen Stellschrauben sind daher: mehr Investitionen in flächendeckende Kinderbildungseinrichtungen und die Förderung einer gerechteren Verteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern.

Viele Beschäftigte in der Elementarpädagogik hören aber auch aufgrund der schwierigen Arbeitsbedingungen auf, in diesem Bereich zu arbeiten und wechseln in andere Branchen. Eine Pensionierungswelle trägt zusätzlich zum Personalengpass in den Kinderbildungseinrichtungen bei. Angesicht des steigenden Arbeitskräftebedarfs in vielen Branchen ist eine Verbesserung des Angebots an Kinderbildungseinrichtungen dringend notwendig. Dafür braucht es mehr Beschäftigte, die im Bereich der Elementarpädagogik arbeiten wollen und somit auch eine Ausbildungsoffensive.