



ANWALT FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN
FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG
DR. HANSJÖRG HOFER

An das
Bundesministerium für Soziales, Gesundheit,
Pflege und Konsumentenschutz
Stubenring 1
1010 Wien

per E-Mail: esther.katerl@sozialministerium.at
thomas.leupold@sozialministerium.at
erich.ostermeyer@sozialministerium.at
robert.haslacher@sozialministerium.at
karin.pfeiffer@sozialministerium.at
harald.pansi@sozialministerium.at

Wien, am 21. Juni 2022

**Betrifft: 2022-0.365.449 et al. – Stellungnahme des Behindertenanwalts zur
Pflegerreform**

Sehr geehrte Damen bis Herren!

Der Behindertenanwalt dankt für die Übermittlung des gegenständlichen Gesetzesentwurfs
und nimmt dazu wie folgt Stellung:

I. Präambel

Der Behindertenanwalt ist gemäß § 13c Bundesbehindertengesetz (BBG) zuständig für die
Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne des Bundes-
Behindertengleichstellungsgesetzes (BGStG) oder des Behinderteneinstellungsgesetzes
(BEinstG) diskriminiert fühlen.

Er kann Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen
durchführen sowie Berichte veröffentlichen und Empfehlungen zu allen die Diskriminierung
von Menschen mit Behinderungen berührenden Fragen abgeben.



ANWALT FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN
FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG
DR. HANSJÖRG HOFER

II. Allgemeine Rechtsgrundlagen

Durch die Ratifizierung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) hat sich Österreich 2008 dazu verpflichtet, Menschen mit Behinderungen Chancengleichheit, Barrierefreiheit und eine volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft zu garantieren und die gesellschaftliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen voranzutreiben (Art. 3 lit. c UN-BRK).

In Ausführung dessen verpflichten sich die Vertragsstaaten dazu geeignete Maßnahmen zu treffen, um Menschen mit Behinderungen Zugang zu Gesundheitsleistungen ebenso wie einen angemessenen Lebensstandard zu gewährleisten (siehe Art. 26, 28 UN-BRK).

III. Empfehlungen des Behindertenanwalts

Eingangs ist positiv zu erwähnen, dass durch die Erhöhung des Entgelts von Pflege- und Betreuungspersonal mit dem Ziel, eine bessere Bezahlung zu gewährleisten und Zusatzleistungen durch Kompetenzverschiebungen von Pflege- und Betreuungspersonal abzudecken, dazu beiträgt, Pflege- und Betreuungsberufe attraktiver zu gestalten. Eine gesicherte finanzielle Bedeckung der gegenständlichen Maßnahmen ist unbedingt erforderlich, um den Pflegeberuf attraktiver zu machen und so dazu beizutragen, bedarfsgerechte Pflege durch gut ausgebildetes Personal auch in Zukunft sicherzustellen.

In diesem Zusammenhang ist jedoch kritisch anzumerken, dass die vorgesehenen Maßnahmen nur für Gesundheits- und Betreuungspersonal nach dem GuKG bzw. nach der Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG zwischen dem Bund und den Ländern über Sozialbetreuungsberufe gilt. Die Art. 15a-Vereinbarung erfasst zwar Diplom- und Fach-Sozialbetreuung im Behindertenbereich, betrifft allerdings nur jene, die unmittelbar über eine entsprechende Ausbildung verfügen, was eventuell innerhalb einzelner Teams zu Ungleichbehandlungen führen kann.

In Anbetracht dessen, dass insbesondere auch die nicht-stationäre Betreuung und Unterstützung von Menschen mit Behinderungen ein zentraler Baustein für deren effektive und selbstbestimmte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und dabei gesamtgesellschaftlich mindestens ebenso essenziell wie die medizinische und pflegerische Betreuung ist, wäre es



ANWALT FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN
FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG
DR. HANSJÖRG HOFER

im Sinne der Aufwertung des Berufsbildes „Persönliche Assistenz“ notwendig, auch diesen Bereich entsprechend attraktiver zu gestalten.

Zudem gilt es auch unbedingt zu vermeiden, dass es insgesamt zu Ungleichbehandlungen in den arbeitsrechtlichen Bedingungen zwischen Personen, die im nicht-klinischen Bereich, etwa in Behindertenwohnheimen, arbeiten und Mitarbeiter:innen im klinischen Bereich kommt. Dies wäre auch notwendig, um eine Personalabwanderung im nicht-stationären Bereich der Betreuung und Pflege von Menschen mit Behinderungen zu vermeiden.

Fraglich ist darüber hinaus auch, ob der in § 21 BPGG verankerte Angehörigenbonus tatsächlich geeignet ist, pflegende Angehörige zu entlasten, während etwa nicht in den Ausbau mobiler Betreuungsdienstleistungen investiert wird.

Mit freundlichen Grüßen,

Dr. Hansjörg Hofer eh.