

# Bericht über die soziale Lage

*Analysen und Ressortaktivitäten*

Arbeitsmarkt

Arbeitswelt

Einkommen

Gesundheit

Soziale Sicherung

1997



BUNDESMINISTERIUM  
FÜR ARBEIT, GESUNDHEIT UND SOZIALES

# **Bericht über die soziale Lage 1997**

Sozialbericht

Tätigkeitsbericht  
des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales

Wien 1998

Zum Sozialbericht erscheint auch ein **Datenband**.  
Er ist **auf Anforderung** im BMAGS,  
1010 Wien, Stubenring 1 (Tel.: 711 00 / 6140, Fax: 715 82 58) **erhältlich**.

Eigentümer, Herausgeber und Verleger:  
Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales  
1010 Wien, Stubenring 1  
Redaktion: Abteilung VII/3  
Für den Inhalt verantwortlich: Hannes Spreitzer und Hans Steiner  
Layout und Schaubilder: SJBS, blacksheep productions  
Druck: druckservice styrian GMBH

ISBN 3-85010-047-7 (Textband)

Vorwort .....	5
Zusammenfassung .....	7

## **Sozialbericht**

Arbeitsmarktlage 1997 .....	23
Entwicklung der österreichischen Sozialversicherung .....	41
Zur Entwicklung der Arbeitszeit in Österreich .....	63
Das Volumen und die Verteilung der Sozialausgaben in Österreich .....	81
Die Sozialpolitik der Europäischen Union – Entwicklungen und Rückwirkungen auf Österreich ...	95
Armutsgefährdung und Armut in Österreich .....	119
Das österreichische System der Pflegevorsorge .....	127
Entwicklung und Verteilung der Einkommen 1997 .....	153

## **Tätigkeitsbericht**

Sozialversicherung .....	175
Beschäftigungspolitik .....	189
Pflegevorsorge – Behindertenfragen – Sozialentschädigung – Sozialberatung .....	209
Arbeitsrecht und Allgemeine Sozialpolitik .....	219
Arbeitsinspektion .....	239
Gesundheitsökonomie – Sozialwissenschaften – Marketing .....	257
Gesundheitswesen .....	269



## V o r w o r t

Aufgrund erhöhter Wettbewerbsintensität, neuer Unternehmensstrategien und des Vernetzungspotentials der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien sind in einem relativ kurzen Zeitraum vielfältige neue Arbeitsformen entstanden, welche für die Betroffenen wachsende soziale Risiken brachten und natürlich auch Auswirkungen auf das System der sozialen Sicherheit haben.

Österreich hat die durch diese Entwicklungen entstandenen Herausforderungen rechtzeitig erkannt. Beginnend mit dem Strukturanpassungs- und den beiden Sozialrechtsänderungsgesetzen im Jahr 1996, über das Arbeits- und Sozialrechtsänderungsgesetz 1997 und die 55. Novelle zum ASVG samt Parallelnovellen im Jahr 1998 wurden Voraussetzungen bzw. Maßnahmen geschaffen, um atypische Arbeitsformen (Arbeit auf Basis von Werkverträgen und freien Dienstverträgen sowie geringfügige Beschäftigung) in den Sozialversicherungsschutz einzubeziehen. Damit wurde das Solidaritätsprinzip gestärkt, der soziale Schutz auf eine stetig wachsende Anzahl von atypisch Beschäftigten ausgeweitet und gleichzeitig die Basis der Finanzierung der Sozialversicherung verbreitert.

Mit dem Maßnahmenpaket zur Pensionsreform, welches zur Erhöhung der Gerechtigkeit zwischen den verschiedenen Berufsgruppen und zwischen der jungen und älteren Generation beiträgt, wurde das Umlagesystem gestärkt. Einen „Meilenstein“ der Reform bilden die Harmonisierungsschritte zur Angleichung unterschiedlicher Pensionssysteme. Weitere Eckpunkte sind die Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters in sozial verträglicher Form, innovative Ansätze für ältere Arbeitnehmer, neue Arbeitszeitmodelle und eine deutliche Erhöhung der Beiträge für Kindererziehungszeiten sowie die begünstigte Möglichkeit zur Selbstversicherung für Pflegepersonen.

Die Pensionsreform ist auch unter dem Aspekt der Vermeidung von sozialer Ausgrenzung zu sehen: mit der erleichterten Einbeziehung praktisch jeder Erwerbsarbeit in den Sozialschutz, der Verbesserung für Kindererziehungszeiten, der begünstigten Versicherungsmöglichkeit für Pflegepersonen sowie mit den flankierenden arbeitsrechtlichen und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen wurden wichtige Beiträge zur Verringerung bzw. Vermeidung von Armutsrisiken, vor allem für Frauen, geleistet.

Mitte April 1998 wurde der nationale Aktionsplan für Beschäftigung der Europäischen Kommission übermittelt.

Die Bundesregierung verfolgt gemäß den vier Säulen und den 19 Leitlinien des Luxemburger Beschäftigungsgipfels mit dem Nationalen Aktionsplan folgende Ziele: neue, zusätzliche Arbeit zu schaffen, das Niveau der Arbeitslosigkeit deutlich zu verringern, zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern beizutragen, das bewährte Ausbildungs- und Beschäftigungssystem im Interesse dynamischer Strukturanpassung flexibel, innovativ und durchlässig zu gestalten und auch eine neue Kultur der Selbständigkeit zu fördern.

Zum anderen wird Österreich sicherlich dadurch Impulse setzen, daß es über diese vier Säulen hinausgeht und gleichsam als „fünfte Säule“ ein Bündel an zusätzlichen Maßnahmen vorsieht, die von der Bekämpfung der Schwarzarbeit über Investitionen in Technologie und Forschung bis hin zur Infrastrukturpolitik reichen.

Die Ziele, die sich die Regierung im NAP gesteckt hat, können nur durch eine umfassende und koordinierte beschäftigungspolitische Gesamtstrategie erreicht werden, die alle relevanten Politikfelder und Trägereinrichtungen, die Organisationen der Sozialpartner, aber auch die Länder und Gemeinden aktiv einbezieht.

Jugendbeschäftigung und Verbesserung der Berufsausbildung der Jugendlichen sind zentrales Anliegen der Bundesregierung: die Schaffung neuer Lehrplätze, die Entwicklung neuer Berufsbilder, Qualitätssicherung und -verbesserung der Ausbildung sind dabei wesentliche Zielsetzungen. Für diejenigen Jugendlichen, welche auf dem freien Lehrstellenmarkt nicht unterkommen, wurde für die Jahre 1998 und 1999 ein Auffangnetz geschaffen, nachdem 1997 durch ein Förderungsprogramm des Arbeitsmarktservice bereits eine wesentliche Verbesserung der Situation erreicht werden konnte.

Gemeinsam mit den wirksam gewordenen Reformmaßnahmen im Gesundheitswesen haben wir damit im Berichtszeitraum eine richtungweisende Weichenstellung für zukünftige Herausforderungen vorgenommen. Ich möchte dieses Vorwort zum Anlaß nehmen, all jenen, welche trotz erheblicher Interessengegensätze am Zustandekommen dieser wichtigen Maßnahmen mitgewirkt haben, herzlich zu danken.

Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales

**Eleonora Hostasch**



# ZUSAMMENFASSUNG

## SOZIALBERICHT

### Arbeitsmarktlage 1997

Die **Wohnbevölkerung** betrug im Jahresdurchschnitt 8.072.000,- was gegenüber 1996 eine Zunahme von 13.800 bedeutet. Die Zahl der AusländerInnen wuchs im zweiten Quartal von 728.000 auf 732.500 (inkl. EWR-Ausländer), ihr Anteil an der gesamten Wohnbevölkerung lag bei 9,1%.

Die **Erwerbsquote** blieb gegenüber 1996 mit 69,2% gleich. Während die **Männererwerbsquote** um 0,1%-Punkte auf 76,1% sank, erhöhte sich die **Frauen-erwerbsquote** um 0,2%-Punkte auf 61,6%. Im internationalen Vergleich (Datenbasis: Labour Force Survey) lag die österreichische Erwerbsquote (hier definiert als Anteil der Erwerbsspersonen im Alter von 15 bis 64 Jahren an der Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren) im Jahr 1997 bei 70,9% und somit **deutlich über dem EU-Durchschnitt** (67,5%). Die vergleichbare **Beschäftigungsquote** (= Anteil der beschäftigten Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren an der Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren) lag in Österreich bei 67,2% (EU-Durchschnitt: 60,1%).

Gegenüber 1996 stieg die **Zahl der unselbständig Beschäftigten** 1997 um 8.000 auf 3.056.000, davon 2.757.000 InländerInnen und 299.000 AusländerInnen (inkl. EWR-Staatsangehörige). Der Anteil der ausländischen Beschäftigten an allen Beschäftigten betrug 9,8%.

1997 waren insgesamt 705.000 Personen (411.000 Männer, 294.000 Frauen) zumindest einmal arbeitslos, was gegenüber dem Vorjahr einen Rückgang von 4.000 bedeutete. Der **Jahresdurchschnittsbestand an Arbeitslosen** erhöhte sich auf **233.000** (+3.000), die Arbeitslosenquote stieg geringfügig von 7,0% auf 7,1%. Die Arbeitslosenquote nach EU-Kriterien lag bei 4,4%.

Die **Arbeitslosenquote bei InländerInnen** lag mit 6,9% nach wie vor deutlich unter jener der AusländerInnen (8,4%), wobei es zwischen in- und ausländischen Frauen kaum Unterschiede (Inländerinnen: 7,4%, Ausländerinnen: 7,3%), jedoch zwischen in- und ausländischen Männern beträchtliche Unterschiede gab (Inländer: 6,6%, Ausländer: 9,1%). Die hohe Arbeitslosenquote ausländischer Männer ist primär eine Folge **des hohen Anteils der Ausländerbeschäftigung** in Saisonbranchen.

Die **Konzentration der Arbeitslosigkeit** wird sichtbar, wenn man den Anteil der einzelnen Dauergruppen am Arbeitslosigkeitsvolumen betrachtet: So entfiel **auf jene 20%** der Personen mit den längsten Arbeitslosigkeitsperioden (9. und 10. Dezilgruppe) **die Hälfte der Gesamtlast der Arbeitslosigkeit** (50% des Arbeitslosigkeitsvolumens), während die beiden unteren Dauergruppen (1. und 2. Dezilgruppe – mit ca. 141.000 Personen ein etwa gleich großer Personenkreis wie in den beiden oberen Dauergruppen) mit 3% kaum ins Gewicht fielen.

Im **Jahresdurchschnitt** ist die **Zahl der Arbeitslosen** gegenüber dem Vorjahr in den meisten Bundesländern gestiegen, in Kärnten, Oberösterreich und der Steiermark jedoch leicht gesunken. Die relativ geringe Zunahme des Jahresdurchschnittsbestandes (Gesamtösterreich: +3.000) ist in erster Linie durch den Anstieg der Dauer verursacht, die Betroffenheit ist in den meisten Bundesländern geringfügig zurückgegangen. Deutlich über dem Durchschnitt liegen die Arbeitslosenquoten nach wie vor im Burgenland, Kärnten, der Steiermark und in Wien.

Die **mittlere Höhe (Median) der monatlichen Leistungen an Arbeitslose** (Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe inklusive allfälliger Familienzuschläge) betrug im Jahr 1997 **öS 8.500,-**. Das **mittlere Arbeitslosengeld** lag bei **öS 8.900,-**, die **mittlere Notstandshilfe** bei **öS 7.300,-**.



Im Jahresdurchschnitt **sank der Bestand an offenen Stellen** gegenüber dem Vorjahr um 400 auf 19.000 ab. Die **durchschnittliche abgeschlossene Laufzeit** der vom Arbeitsmarktservice 1997 besetzten offenen Stellen (**212.000**) betrug **29 Tage** und verkürzte sich gegenüber dem Vorjahr um 4 Tage. Rund **72%** der offenen Stellen konnten **innerhalb von 30 Tagen** besetzt werden.

Die Zahl der **Lehrstelleneintritte** stieg 1997 im Vergleich zum Vorjahr um 3.000 oder **8,3%** auf 40.000 kräftig an. Die Gesamtzahl der **Lehrstellensuchenden** lag bei **44.000**, denen **42.000 offene Lehrstellen** gegenüberstanden.

## Entwicklung der österreichischen Sozialversicherung

Das vorläufige Ergebnis der Sozialversicherungsträger für das Jahr 1997 weist **Gesamtausgaben** von **öS 407,7 Mrd.** aus, denen **Gesamteinnahmen** in Höhe von **öS 408,8 Mrd.** gegenüberstehen.

Die **Einnahmen** bestanden zu mehr als **drei Viertel aus Beiträgen für Versicherte** (öS 321,7 Mrd.). Der Bund bezahlte 1997 Beiträge von rund öS 66 Mrd., wobei der Großteil auf die sogenannte Ausfallhaftung des Bundes zur Abdeckung der Differenz zwischen Einnahmen und Ausgaben in der Pensionsversicherung sowie auf die Ersätze des Bundes für die Ausgleichszulagen entfiel.

Nach den vorläufigen Berechnungen werden die Gesamtausgaben der Krankenversicherung öS 120,9 Mrd., der Pensionsversicherung öS 273,3 Mrd. und der Unfallversicherung öS 13,7 Mrd. betragen.

Im Jahr 1997 waren **5,1 Millionen beitragsleistende Personen krankenversichert**. Dazu kommen noch rund 2,7 Millionen mitversicherte Angehörige. Somit waren 1997 8 Millionen Personen oder 99% der Bevölkerung krankenversichert.

Im Jahr 1997 trat eine gänzliche Neuordnung bei der Finanzierung der Spitäler in Kraft, nämlich die österreichweite Einführung der **leistungsorientierten Krankenanstaltenfinanzierung**. Dieser Neuregelung zufolge haben die Sozialversicherungsträger an die Län-

der (Landesfonds) für die Jahre 1997 bis 2000 Pauschalbeiträge für Leistungen der Krankenanstalten zu überweisen. Mit der Überweisung der Mittel an die neun Landesfonds sind alle Leistungen der Fondskrankenanstalten, insbesondere im stationären, halbstationären, tagesklinischen und ambulanten Bereich, einschließlich der durch den medizinischen Fortschritt resultierenden Leistungen zur Gänze abgedeckt. Für das Jahr 1997 wurde – vorläufig – ein Pauschalbeitrag in der Höhe von **öS 37 Mrd.** festgesetzt.

Den vorläufigen Gebarungsergebnissen zufolge haben sich die Aufwendungen für Anstaltspflege (ohne Ambulanzgebühren) auf rund **öS 35,2 Mrd.** belaufen. Insgesamt leistete die **Sozialversicherung** einen Beitrag von **öS 46,4 Mrd.** zur Finanzierung der Spitäler.

Im Jahre 1997 waren knapp über **3 Millionen Personen pensionsversichert**, wobei es zu einem Anstieg um rund 22.600 Versicherungsverhältnisse kam.

Demgegenüber nahmen die Pensionen um rund 27.200 zu, sodaß die **Belastungsquote** von 616 im Jahre 1996 auf **620** im Jahre 1997 zunahm.

Nach wie vor entfallen zwei Drittel aller Pensionen auf Frauen.

Die höchstmögliche ASVG-Eigenpension (ohne Zulagen und Zuschüsse) betrug 1997 brutto öS 28.540,-, die höchstmögliche Witwenpension öS 17.124,-, – monatlich.

Weiterhin bemerkenswert – wenn auch geringer als in den Jahren zuvor – sind die Unterschiede in den durchschnittlichen Pensionshöhen von Frauen und Männern. Die **durchschnittliche Alterspension** der **Männer** betrug in der gesetzlichen Pensionsversicherung **öS 14.457,-**, die der **Frauen** hingegen **öS 8.368,-**.

Insgesamt erhielten im Jahre 1997 rund 13% aller BezieherInnen einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung noch mindestens eine weitere Pensionsleistung. Beim Zusammentreffen von zwei Pensionen verringert sich der relative Abstand zwischen den Pensionen der Männer und der Frauen.

Der Gesamtbezug einer Frau mit zwei Pensionsansprüchen liegt in etwa auf dem Durchschnittsniveau der Männer mit einem Pensionsanspruch (rund öS 14.600,-).

In den Jahren **1980 bis 1997 stiegen die Pensionen in der gesetzlichen Pensionsversicherung um rund 79% an**. Die Pensionserhöhungen liegen trotz der Nichtvalorisierung im Jahr 1997 um einiges höher als die Steigerung des Preisniveaus. Der Pensionistenindex verzeichnete im selben Zeitraum eine Steigerung von 67%. **Weit über das Ausmaß der normalen Pensionsanpassung hinaus wurden die Richtsätze für Ausgleichszulagen angehoben**. Der Richtsatz für Allein-stehende stieg im Zeitraum von 1980 bis 1997 um 126%, jener für Verheiratete um rund 125%.

Im Jahre 1997 bezogen **256.100 Personen eine Ausgleichszulage** (13,5% der PensionsbezieherInnen). 72% der AusgleichszulagenbezieherInnen sind Frauen.

Im Jahre 1997 gab es **110.700 erstmalige Neuzuerkennungen**. Rund 80% aller Neuzuerkennungen von Direktpensionen werden vor Erreichen des gesetzlichen Pensionsanfallsalters (60 bzw. 65 Lebensjahre) in Anspruch genommen.

Gegenüber dem Jahre 1996 sind die **Pensionsneuzuerkennungen** um rund **8.200 Personen gesunken**. Dieser Rückgang ist einerseits auf die Wirkungen der Struktur-anpassungsgesetze 1995 und 1996 zurückzuführen und andererseits darauf, daß in den Jahren zuvor (1994/1995), also in den Vergleichsjahren, der Neuzugang recht hoch war. In diesen Jahren erreichten erstmals bei den **Frauen geburtenstarke Jahrgänge** das Alter für die vorzeitige Alterspension (55 Jahre) und nutzten auch viele Frauen die Möglichkeit, durch die verbesserte **Anrechnung von Zeiten der Kinder-erziehung** früher in Pension zu gehen.

Das durchschnittliche **Zugangsalter** bei der Alterspension beträgt für **Frauen 58,2 Jahre (Männer 61 Jahre)**. Bei den Invaliditätspensionen ist der Altersunterschied wesentlich geringer (Frauen 48,1 Jahre, Männer 49,9 Jahre).

Der Anteil der Pensionen wegen geminderter Arbeitsfähigkeit an dem Gesamtzugang aller Direktpensionen betrug 1997 32%. Davon entfallen knapp 60% auf die ArbeiterInnen.

Die durchschnittliche **Neuzugangspension** eines **Arbei-ters** (ohne Zulagen und Zuschüsse) betrug 1997 **öS 10.959,-**, die einer **Arbeiterin** **öS 6.468,-**. Bei den **Angestellten** lagen diese Werte bei **öS 19.941,-** bzw. **öS 12.609,-**.

Der durchschnittliche monatliche Ruhebezug der **BundesbeamtenInnen** betrug **öS 32.300,-**, wobei aber die unterschiedlichen Lebenseinkommensstrukturen, das Fehlen einer Höchstbeitragsgrundlage und damit auch Höchstbemessungsgrundlage sowie die unterschiedliche Beschäftigtenstruktur eine Vergleichbarkeit erschweren.

## Zur Entwicklung der Arbeitszeit in Österreich

In den letzten Jahren wurden weitgehende Reformen im Arbeitszeitrecht beschlossen und die **gesetzliche Grundlage einer flexibleren Arbeitszeitgestaltung** ausgebaut. Die Vier-Tage-Woche, Bandbreitenmodelle, sechs- bis zwölfmonatige Freistellungen oder die Gleit-pension sind Beispiele für die Möglichkeiten neuer Arbeitszeiten.

Die Neugestaltung der Arbeitszeiten bietet u.a. auch Möglichkeiten der Arbeitszeitverkürzung bzw. der Um-vertei-lung von Arbeit. Werden bspw. Zuschläge für belastende Arbeitszeiten nicht mehr in Geld sondern in Zeit wirksam, kann – je nach Höhe der Zeitzuschläge – die tatsächliche Arbeitszeit verkürzt werden. Die Aus-wei-tung der Betriebszeiten wiederum lösen einige Betriebe durch Überstunden, andere mit Zusatzschich-ten und/oder Neueinstellungen, wodurch die durch-schnittliche Wochenarbeitszeit für die betroffenen Arbeitskräfte sinkt.

Möglichkeiten zur Umverteilung des Arbeitszeitvolu-mens bestehen auch im Bereich Überstunden. Die Ergebnisse einer repräsentativen Befragung zeigen, daß beinahe **zwei Drittel der unselbständig Beschäftigten** – zumindest gelegentlich – **Überstunden** leisten, nur 35 % machen überhaupt keine Überstunden; **etwa ein Viertel leistet jede Woche** das ganze Jahr über Über-stunden. Hochgerechnet werden jährlich mehr als 400 Millionen Überstunden erbracht. Das Ausmaß der in Freizeit abgegoltene Überstunden hat sich in den letz-ten zwei Jahren bei 8 % der Überstundenleistenden erhöht, bei 55 % ist es gleichgeblieben und bei 5 % wurde es sogar reduziert.

**Männer** machen i.d.R. **häufiger und mehr** Über-stunden **als Frauen**. Die durchschnittliche Über-stundenzahl pro Woche liegt bei 4,9. Angestellte im

mittleren und höheren Tätigkeitsbereich weisen die höchsten Werte auf, bei den ArbeiterInnen sind es vor allem die FacharbeiterInnen die Überstunden leisten.

Anhand von Umfrageergebnissen läßt sich ein Trend zu Sonderformen der Arbeitszeiten beobachten. Die Gegenüberstellung der Ergebnisse verschiedener Erhebungen zeigt zwar, daß die Zahlen nicht unabhängig von ihrer Entstehung sind, doch trotz dieser Einwände läßt sich eine eindeutige Entwicklung nachvollziehen: Teilzeitbeschäftigung, geringfügige Beschäftigung oder befristete Beschäftigung nehmen ebenso zu wie die Schichtarbeit, die teilweise damit verbundene Nacharbeit und die Sonntagsarbeit. Auch verschiedene Formen der Gleitzeit haben in den 90er Jahren zunehmend Verbreitung gefunden.

Im Jahresdurchschnitt 1997 waren **498.000 Personen** (412.000 Frauen und 86.000 Männer) **teilzeitbeschäftigt**, was einer Zunahme um 5 % innerhalb eines Jahres entspricht. Die durchschnittliche Teilzeitquote lag bei den Frauen bei 28 % und bei den Männern bei 4 %. Mehr als die Hälfte der unselbständig Teilzeitbeschäftigten sind im Handel, im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen und im Realitätenwesen tätig. Der überwiegende Teil hatte eine wöchentliche Normalarbeitszeit zwischen 12 und 24 Stunden, gefolgt von jenen, die zwischen 25 und 35 Stunden pro Woche arbeiteten; ca. 10 % waren bis zu 11 Wochenstunden beschäftigt.

Eine besondere Gruppe unter den Teilzeitbeschäftigten sind die geringfügig Beschäftigten. 1997 gab es im Jahresdurchschnitt **165.000 geringfügige Beschäftigungsverhältnisse**. 2/3 der gemeldeten geringfügig Beschäftigten (Frauenanteil 73 %) sind Arbeiter, ein Drittel Angestellte. Die meisten geringfügig Beschäftigten gibt es im Handel, gefolgt von den unternehmensbezogenen Dienstleistungen und dem Beherbergungs- und Gaststättenwesen.

Gegenüber dem Jahr 1996 lag die Anzahl dieser Beschäftigungsverhältnisse um 11 % höher. Die größten Zuwächse wurden im Einzelhandel, sowie im Bereich Interessenvertretungen, Vereine, Kirchen verzeichnet; im Bereich der öffentlichen Verwaltung und im Unterrichtswesen wurden 1997 weniger geringfügig Beschäftigte gemeldet als 1996. **43 %** (28 % der Männer, 49 % der Frauen) aller geringfügig Beschäftigten waren **nur geringfügig beschäftigt**, während 57 % ein zusätzliches Versicherungsverhältnis hatten.

1997 waren nach der Arbeitskräfteerhebung **59.000 Männer und 75.000 Frauen befristet beschäftigt**, das entspricht einem Anteil an allen unselbständig Beschäftigten von durchschnittlich 4 %. Mehr als 60 % aller Befristeten hatten ein Angestelltenverhältnis, etwas weniger als 40 % waren ArbeiterInnen. Wird die Situation nach Wirtschaftszweigen betrachtet, so zeigt sich daß die meisten befristet Beschäftigten im Unterrichtswesen, sowie im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen beschäftigt sind.

Die ohnehin relativ weit verbreitete **Schichtarbeit** hat im Berichtsjahr weiter zugenommen; der Trend geht in Richtung 3- (bzw. kontinuierlichem) Schichtbetrieb. **319.000 Männer und 208.000 Frauen** haben für gewöhnlich Schichtarbeit. Die meisten unselbständig Beschäftigten mit Schicht-, Wechsel- oder Turnusdienst gibt es im Gesundheits- und Sozialwesen, im Bereich Verkehr/Nachrichtenübermittlung, im Handel, in der öffentlichen Verwaltung, in den Metallbetrieben, sowie im Beherbergungs- und Gaststättenwesen.

**Am Samstag** arbeiteten regelmäßig mehr als **900.000** und **am Sonntag** ca. **520.000** Personen. Wochenendarbeit trifft in erster Linie die Beschäftigten im Gesundheits- und Fürsorgewesen, im Beherbergungs- und Gaststättenwesen, im Handel, sowie im Bereich Verkehr/Nachrichtenübermittlung. Im produzierenden Sektor arbeiten am Wochenende die meisten am Bau, gefolgt von den Metallbetrieben und den Produzenten von Nahrungs- und Genußmitteln.

**Zwischen 20 und 22 Uhr** sind in Österreich ca. **480.000** Personen regelmäßig beruflich aktiv. Die meisten von Abendarbeit betroffenen unselbständig beschäftigten Männer arbeiten in den Wirtschaftsklassen Verkehr/Nachrichtenübermittlung, sowie im Handel, im Beherbergungs- und Gaststättenwesen und in der Metallbranche (ohne Maschinenbau). Die Frauen sind abends vorwiegend im Gesundheits- und Sozialwesen, im Beherbergungs- und Gaststättenwesen, sowie im Handel beschäftigt. Die **Nacharbeit** (zwischen 22 und 6 Uhr) hat sowohl bei Männern als auch bei Frauen zugenommen. Regelmäßig Nacharbeit leisten **220.000 Männer und 90.000 Frauen**. Am stärksten ist Nacharbeit unter den unselbständig Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen, im Bereich Verkehr/Nachrichtenübermittlung, sowie in der öffentlichen Verwaltung verbreitet.

**Jede/r fünfte unselbständig Erwerbstätige** (369.000 Männer und 255.000 Frauen) kann **Gleitzeit** in Anspruch nehmen. Etwa 468.000 unselbständig Beschäftigte haben dabei eine fixe Block- oder Kernzeit und 156.000 keine. Am höchsten sind die Anteile der Beschäftigten mit Gleitzeit unter den Angestellten mit höheren bis führenden Tätigkeiten, gefolgt von den Beamten und Vertragsbediensteten mit hochqualifizierten bzw. führenden Tätigkeiten, während nur jede/r zehnte ArbeiterIn Gleitzeitmöglichkeiten hat. Nach Branchen gegliedert gibt es die meisten Gleitzeitmöglichkeiten bei Banken und Versicherungen.

**199.000** unselbständig beschäftigte **Männer** und **51.000 Frauen** hatten **Rufbereitschaft**, die meisten davon arbeiteten in der öffentlichen Verwaltung, im Bereich Verkehr/Nachrichtenübermittlung und im Gesundheits- und Sozialwesen. Bei Angestellten und ArbeiterInnen sind es vor allem die höherqualifizierten, die Rufbereitschaft haben, bei den Beamten und Vertragsbediensteten gibt es hohe Anteile mit Rufbereitschaft unter jenen, die handwerkliche Tätigkeiten verrichten, wie auch unter den Führungskräften.

## Das Volumen und die Verteilung der Sozialausgaben in Österreich

Die Sozialausgaben betragen in Österreich 1996 insgesamt öS 714 Mrd. oder **29,5%** des **Brutto-Inlandsproduktes**. Seit 1980 erhöhte sich die Sozialquote um 2,4%-Punkte. In den achtziger Jahren spiegelte die Entwicklung der Sozialquote konjunkturbedingte Schwankungen wider: sie stieg in den Jahren schwachen Wachstums bis 1987, sank aber mit dem Einsetzen der Hochkonjunkturphase (1988 – 1991) sogar unter das Niveau von 1980. Der Anstieg der Sozialquote seit 1991 war einerseits durch die **konjunkturelle Entwicklung** und **demographische Faktoren**, andererseits durch **Leistungsverbesserungen** verursacht.

Der starke Anstieg der Sozialquote zwischen 1991 und 1994 ergab sich einerseits aufgrund eines **verlangsamten BIP-Wachstums** und andererseits aufgrund einer **Reihe von Leistungsverbesserungen** wie der Einführung des zweiten Karenzjahres, verbesserten pensionsrechtlichen Regelungen für Frauen, dem Ausbau der Familienförderung (Kinderabsetzbeträge) und der grundlegenden Reform im Pflegebereich (Einführung des Bundes-

pflegegeldes). Im Zuge der Konsolidierungspolitik seit 1995 wurden Leistungen teilweise eingeschränkt bzw. die Zuwachsraten gedämpft, was einen leichten Rückgang der Sozialquote im Jahre 1996 zur Folge hatte.

Die **gesamten Sozialleistungen** erhöhten sich zwischen 1990 und 1996 um knapp 50%, wobei die Ausgaben für einzelne Sozialrisiken (Funktionen) unterschiedlich anstiegen. Überdurchschnittliche Zunahmen gab es bei den Familien-, Invaliditäts- und Arbeitslosenleistungen. Im Bereich der **Ausgaben für Arbeitslosigkeit** hatten aufgrund der Verschlechterung der Situation am Arbeitsmarkt die Aufwendungen für Notstandshilfe, Insolvenzausfallgeld und vorzeitige Alterspensionen bei Arbeitslosigkeit die größten Zuwächse. Bei den **Invaliditätsleistungen** kamen vor allem das Pflegegeld für unter.60Jährige sowie die Ausgaben für Pensionen wegen geminderter Erwerbsfähigkeit zum Tragen. Innerhalb der Ausgaben für die Funktion **Alter** hatten in obigem Zeitraum die Ausgaben der Länder und Gemeinden für Alters- und Pflegeheime sowie ambulante Dienste und das Pflegegeld für über 60 Jährige die stärksten Steigerungen aufzuweisen. Die Einführung des zweijährigen Karenzurlaubes sowie der Kinderabsetzbeträge waren für den Anstieg der **Familienleistungen** hauptverantwortlich.

Mit einer **Sozialquote von 29,7%** lag Österreich 1995 etwa über dem EU-Durchschnitt von 28,4% und im **Mittelfeld der Länder mit ähnlicher Sozial- und Wirtschaftsstruktur**. Von 1980 bis 1995 stieg die Sozialquote in Österreich um 2,6%-Punkte, während der Anstieg im EU-Durchschnitt 4,3%-Punkte betrug. Hauptverantwortlich für den Anstieg der EU-Sozialquote ist der Nachholprozeß in den südeuropäischen Ländern. Die **Struktur der Sozialausgaben** unterscheidet sich in Österreich insofern beträchtlich vom EU-Durchschnitt, als die Ausgaben für Altersversorgung (Österreich 48%, EU 44%) und Familie (Österreich 11%, EU 8%) eine viel größere Rolle spielen. Die Ausgaben für Arbeitslosigkeit (Österreich 6%, EU 8%) sowie Krankheit und Invalidität (Österreich 33%, EU 36%) sind dagegen in Österreich niedriger.

Neben der Entwicklung des Gesamtvolumens der Sozialausgaben wird in diesem Abschnitt das Ausmaß der **sozialen Treffsicherheit** der Sozialleistungen dargestellt. Die Daten basieren auf dem **European Community Household Panel (ECHP)**. Damit werden jährlich dieselben Haushalte nach ihren Einkommensbestand-

teilen befragt. Das erhobene Haushaltseinkommen erfaßt alle Erwerbseinkommen, alle Sozialleistungen und andere private Einkünfte.

**61% aller Sozialtransfers** entfallen auf die **Haushalte in den unteren drei Einkommensdezilen** und **7%** auf die in den **oberen drei Einkommensdezilen**. Die unteren drei Einkommensdezile erhalten insgesamt den neunfachen Betrag an Sozialleistungen wie den der oberen drei Einkommensdezile, was zu einer deutlichen **Reduzierung der Einkommensunterschiede** führt. Gäbe es keine Sozialleistungen, so entfielen auf die Haushalte der unteren drei Einkommensdezile 2% der Einkommen und auf die oberen drei Einkommensdezile 57%. Durch die Sozialtransfers erhöht sich der Einkommensanteil in den unteren drei Einkommensdezilen von 2% auf 16%.

Mehr als die  **Hälfte aller Sozialtransfers** entfällt auf **Pensionistenhaushalte**. In den Pensionistenhaushalten, in denen kein Haushaltsmitglied berufstätig ist, betrug das mittlere monatliche gewichtete Pro-Kopf-Einkommen öS 12.900,-. Das gewichtete durchschnittliche Pro-Kopf-Nettoeinkommen der Pensionistenhaushalte entspricht 76% vom gewichteten Pro-Kopf-Nettoeinkommen der Haushalte im erwerbsfähigem Alter. Das angestrebte Ziel des Pensionensystems, den im früheren Erwerbsleben erreichten **Lebensstandard** – außer bei den Höchstverdienenden – auch im Ruhestand annähernd zu bewahren, wird bei den unteren Einkommensgruppen weitgehend aber auch bei den mittleren und oberen Einkommensgruppen in einem **starken Ausmaß erreicht**.

Auch bei Nichtberücksichtigung der Pensionistenhaushalte entfällt mehr als die Hälfte der Sozialtransfers auf die unteren drei Einkommensdezile. **Die unteren 30% der Haushalte erhalten mehr Sozialtransfers als die oberen 70%**. Auf einen Haushalt im untersten Einkommenszehntel entfällt im Durchschnitt ein monatlicher Betrag an Sozialtransfers von rund öS 11.000,-. Dies entspricht etwa 60% des gesamten Haushaltseinkommens in diesem Einkommenssegment. Auf einen Haushalt im obersten Einkommenszehntel entfällt etwa öS 1.500,- an monatlichen Sozialtransfers, was ca. 2% von dessen Gesamteinkommen ausmacht.

Die Wirkung der Sozialtransfers auf den **Abbau von Einkommensungleichheiten** zeigt sich bei einer Gegen-

überstellung der Verteilung der Einkommen ohne Sozialleistungen und der Verteilung der Einkommen inklusive Sozialleistungen. Der Anteil der unteren 30% am Gesamteinkommen erhöht sich aufgrund der Sozialtransfers um 5 Prozentpunkte von 15% auf 20%, der Anteil der mittleren Dezilgruppen bleibt gleich und der der oberen drei Dezilgruppen reduziert sich von 47% (ohne Sozialtransfers) auf 42% (inklusive Sozialtransfers).

## Die Sozialpolitik der Europäischen Union – Entwicklungen und Rückwirkungen auf Österreich

Mit dem **Vertrag von Amsterdam** hat die europäische Sozialpolitik einen deutlichen **Schritt vorwärts** gemacht und steht vor einer neuen Entwicklungsphase. Grund dafür ist die Erkenntnis, daß die weitere wirtschaftliche Integration Europas ohne eine stark ausgeprägte soziale Dimension am politischen Widerstand der Bürgerinnen und Bürger in den Mitgliedstaaten scheitern könnte. Daher waren die deutliche Ausweitung der sozialpolitischen Kompetenzen, die Etablierung eines autonomen sozialen Dialoges mit der Möglichkeit zu rechtsverbindlichen Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern, die Beschleunigung des Gesetzgebungsverfahrens durch das Zurückdrängen des Einstimmigkeitserfordernisses und vor allem die Verankerung einer gemeinschaftlichen Beschäftigungspolitik im EG-Vertrag ein politisches Gebot der Stunde.

Die **Verantwortung für sozialpolitische Weiterentwicklung** und die Anpassung der Systeme sozialer Absicherung an sich ändernde gesellschaftliche und wirtschaftliche Rahmenbedingungen bleibt nach wie vor auf der Ebene der **Mitgliedstaaten**. Die sozialpolitische Entwicklung in den Mitgliedstaaten wird allerdings durch gemeinschaftsrechtliche und -politische Ergebnisse und Prozesse ausgerichtet und gelenkt. Gleichzeitig aber wird europäische Sozialpolitik durch die Entwicklungen auf nationaler Ebene geprägt. Europäische Sozialpolitik bedeutet daher immer auch nationale Sozialpolitik, nationale Sozialpolitik bedeutet in Zukunft stärker auch in europäischen Zusammenhängen zu denken und zu

entscheiden. Die Entwicklung der österreichischen Sozialpolitik ist somit auch in Zukunft nationale Angelegenheit. Aufgrund der Wechselwirkungen zwischen der österreichischen und der europäischen Ebene in der Sozialpolitik ist der mit der Verabschiedung des Nationalen Aktionsplanes für Beschäftigung beschrittene Weg zur Erarbeitung und Implementierung einer mit den in Österreich implementierten Politiken kohärenten sozialpolitischen Strategie auf der europäischen Ebene konsequent weiterzuerfolgen.

Nach einer Phase der Rezeption geltenden gemeinschaftlichen Sozialrechtes und des Einstieges in die europäische sozialpolitische Diskussion nützt Österreich im zweiten Halbjahr 1998 seine **Vorsitzrolle** im Rat, österreichische Akzente in die europäischen Sozialpolitik zu tragen und die sozialpolitische Diskussion in entscheidenden Feldern, der **Beschäftigung, der Chancengleichheit, der Entwicklung des sozialen Dialoges und der Zukunft der Systeme sozialer Sicherheit**, voranzutreiben und zu prägen.

Die Wirkungen **europäischer Sozialpolitik** sind in Österreich deutlich sichtbar geworden: Die Anpassung an den europäischen sozialen Rechtsbesitzstand hat zu einem deutlichen **Ausbau sozialer Niveaus** in wichtigen Bereichen besonders des Arbeitsrechtes geführt. Als Beispiele dafür seien das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, die Ermöglichung grenzüberschreitender Arbeitnehmermitwirkung in multinationalen Unternehmen und Konzernen und das arbeitsrechtliche Begleitpaket zur Pensionsreform 1992 mit seinen Maßnahmen im Bereich der Gleichbehandlung der Geschlechter im Arbeitsleben genannt.

Europäische Sozialpolitik beeinflusst die sozialpolitische Entwicklung in Österreich, europäische Zielorientierungen stellen nunmehr eine Rahmenbedingung für die sozialpolitische Entwicklung in Österreich dar. Die Teilnahme am europäischen Wissens- und Erfahrungstransfer in sozialpolitischen Fragen bringt neue Ideen und Konzepte in die österreichische Diskussion ein. Gleichzeitig besteht für Österreich die Möglichkeit, seinen Ansatz von Sozialpolitik, seine Antworten auf soziale Probleme in den europäischen Politikprozeß einzubringen.

## Armutsgefährdung und Armut in Österreich

Als **armutsgefährdet** wird ein Haushalt bezeichnet, wenn das finanzielle Potential **deutlich unter dem durchschnittlichen Einkommensniveau aller Haushalte** liegt. In der Armutsforschung wird meist dafür als Kennziffer ein Pro-Kopf-Haushaltseinkommen unter der Hälfte des durchschnittlichen Pro-Kopf-Einkommens verwendet. In Österreich gibt es ca. 1,1 Millionen Personen (13% der Bevölkerung), für die nach dieser Definition eine **potentielle Armutsgefährdung** vorhanden ist. Da Vermögen, Vermögenserträge und Unterhaltsansprüche bei dieser Schätzung nicht oder zumindest nicht vollständig berücksichtigt werden, würde es zu völlig falschen Ergebnissen führen, in all diesen Fällen von Armut zu sprechen.

Von den 1,1 Mio. Personen geben daher auch nur rund 420.000 (5,2% der Bevölkerung) an, daß zumindest einer der 3 folgenden Armutsindikatoren zutrifft:

- sehr schlechte Wohnbedingungen (Substandard bzw. sehr geringer Wohnraum pro Person)
- sehr eingeschränkte Möglichkeiten, grundlegende Konsumgüter zu kaufen
- Zahlungsrückstände bei Miete, Heizung und Elektrizität.

Bei diesen Personen gehen **geringe Einkommen mit spürbaren Einschränkungen** bei der Lebenssituation einher, die als gesellschaftlicher Minimalstandard gelten können.

Bei Personen in Haushalten mit Pensionen als Haupteinkommensquelle ist die Armutsquote unterdurchschnittlich (3%), während bei Personen im erwerbsfähigen Alter (plus ältere Personen in Mehrgenerationenhaushalten) die Armutsquote im Durchschnitt liegt (5%). Kinder haben eine **erhöhte Armutsquote (8%)**. **Zu den armen Haushalten gehören neben den Mehrgenerationenfamilien auch in besonderem Maße AlleinerzieherInnenhaushalte, AusländerInnenhaushalte und kinderreiche Familien.**

Bezogen auf den Erwerbsstatus kommt Armut besonders stark in Arbeitslosenhaushalten, in Haushalten mit Kindern und nur einem Verdiener, in Haushalten von

Personen mit Hilfstätigkeiten als berufliche Position und in Gastarbeiterfamilien vor.

Von den 420.000 armen Personen (gewichtetes Pro-Kopf-Einkommen unter öS 7.500,- und spürbare Einschränkungen in zentralen Lebensbereichen) hat jeweils ein Viertel ein gewichtetes Pro-Kopf-Einkommen von unter öS 5.000,- und von öS 5.000,- bis öS 6.000,- und ca. die Hälfte eines von öS 6.000,- bis öS 7.000,-. Im Durchschnitt verfügen die armen Menschen über ein Pro-Kopf-Einkommen von öS 6.000,-, während das durchschnittliche Pro-Kopf-Einkommen aller Personen öS 15.000,- beträgt.

## Das österreichische System der Pflegevorsorge

Mit dem Inkrafttreten des Bundespflegegeldgesetzes wurde ein abgestuftes, **bedarfsorientiertes Pflegegeld** eingeführt, auf das unabhängig von Einkommen und Vermögen sowie der Ursache der Pflegebedürftigkeit ein **Rechtsanspruch** besteht. Das Pflegegeld ersetzt die vor dem 1. Juli 1993 bestehenden pflegebezogenen Geldleistungen. Die **9 Landespflegegeldgesetze** sichern jenen Personen, die nicht zum anspruchsberechtigten Personenkreis des BPGG gehören, Pflegegeld in gleicher Höhe und nach **gleichen Grundsätzen** wie nach dem BPGG zu.

Beim Pflegegeld handelt es sich um eine **eigenständige Sozialleistung**. Es ist keine Leistung der gesetzlichen Sozialversicherung, weil die Sozialversicherungsträger das Bundespflegegeldgesetz lediglich im Wege der Auftragsverwaltung zu vollziehen haben und die Finanzierung grundsätzlich nicht aus Beiträgen der Versicherten sondern aus dem Budget des Bundes erfolgt.

In den letzten Jahren kam es mehrfach zu Diskussionen rund um das Verfahren der Einstufung in eine der vorgesehenen 7 Pflegestufen. Eine Studie von Univ.Prof.Dr.Badelt über das neue System der Pflege hat u.a. ergeben, daß etwa **68% der Pflegegeldbezieher mit der Einstufung zufrieden** sind. In Einzelgesprächen geäußerte Kritik bezieht sich meist auf die stark medizinische Orientierung der Einstufung und auf den Wunsch von Betreuungspersonen, beim Prozeß der Einstufung stärker eingebunden zu werden.

Die näheren Bestimmungen für die Beurteilung des Pflegebedarfes sind in der **Einstufungsverordnung** zum

BPGG geregelt. Der Inhalt dieser Verordnung wurde im wesentlichen in einer Expertengruppe erarbeitet, in der u.a. ärztliche Sachverständige, Interessenvertretungen körperlich, geistig und psychisch behinderter Menschen, Pflegepersonal und der Hauptverband der Sozialversicherungsträger vertreten waren. Fünf Jahre nach Inkrafttreten von Gesetz und Verordnung kann festgehalten werden, daß die in der Verordnung enthaltenen zeitlichen Werte für die einzelnen Verrichtungen, z.B. für An- und Auskleiden, Körperpflege, Zubereitung und Einnahme von Mahlzeiten, Mobilitätshilfe, sich **in der Praxis gut bewährt** haben.

Eine wesentliche Zielsetzung der Reform der Pflegevorsorge war, daß der **ambulanten Betreuung Vorrang** vor der stationären Pflege eingeräumt werden sollte. Den Angehörigen, die den Großteil der Pflegeleistung erbringen, sollte durch die professionellen Dienste die nötige Unterstützung angeboten werden. Laut der bereits erwähnten Studie **beziehen 56%** der befragten Personen eine oder mehrere **Dienstleistungen** (47% beziehen Dienste in der eigenen Wohnung bzw. im eigenen Haus und 22% Dienste außer Haus). Etwa ein Drittel aller PflegegeldbezieherInnen kann seit Einführung des Pflegegeldes mehr soziale Dienste beziehen als vorher. Die Inanspruchnahme von Diensten ist vor allem abhängig von der Pflegegeldstufe, vom Gesamteinkommen der pflegebedürftigen Personen (Einkommen plus Pflegegeld) und vom bestehenden regionalen Angebot.

## Entwicklung und Verteilung der Einkommen 1997

Das **Volkseinkommen**, das sich nach Abzug der Abschreibungen, der indirekten Steuern und der Bereinigung um den Saldo der Faktoreinkommensströme mit dem Ausland aus dem BIP ergibt, belief sich auf **öS 1.834,8 Mrd.** und war damit **nominell um 3,4%** und **real um 1,4%** (deflationiert mit dem Konsumpreisdeflator) **höher als 1996**.

Da in den letzten eineinhalb Jahrzehnten die Steuern und Sozialabgaben von Lohneinkommen deutlich stärker zunahm als von den Einkommen aus Besitz und Unternehmung, **ging der Anteil der Lohneinkommen am Nettovolkseinkommen zurück**: Die bereinigte Nettolohnquote fiel von 54,3% im Jahr 1980 auf 45,9% im Jahr 1997.

In den **Nettomasseneinkommen**, die sich aus den Leistungseinkommen der Unselbständigen, den Pensionen und den übrigen Transfers nach Abzug der Abgaben zusammensetzen, spiegeln sich auch 1997 wie im Jahr zuvor die Bemühungen um die Konsolidierung der öffentlichen Haushalte. Die **Nettoealeinkommen je Arbeitnehmer**, die seit Mitte der achtziger Jahre – unterstützt durch Steuerreformen – noch um rund 1,4% pro Jahr zugenommen hatten, **sanken 1997 um 2,4%** (1996: -2,2%).

Durch die anhaltend niedrigen Lohnzuwächse von 1,7% bzw. 1,6% und etwa gleichbleibende Produktivitätsentwicklung von 2 1/4 % **sanken die gesamtwirtschaftlichen Lohnstückkosten** in den letzten beiden Jahren

um 0,5%. Die **relativen industriellen Lohnstückkosten**, die sich schon 1996 um 2 1/4 % gegenüber dem gewichteten Durchschnitt der Handelspartner verbilligten, **sanken** durch überdurchschnittliche Zuwächse in der Stundenproduktivität (+7,5%) 1997 währungsbereinigt **nochmals um 5%**.

Das **monatliche Medianeinkommen** aller unselbständig Erwerbstätigen lag 1997 bei öS 20.400,-. Das der männlichen Arbeiter lag bei öS 20.500,-, jenes der Arbeiterinnen bei öS 12.600,-. Männliche Angestellte hatten ein Medianeinkommen von öS 30.000,-, weibliche Angestellte von öS 17.600,-. Das Medianeinkommen von Beamten lag bei öS 29.200,-, von Beamtinnen bei öS 27.700,-.

## TÄTIGKEITSBERICHT

### Sozialversicherung

Im Jahr 1997 erfolgten umfangreiche Änderungen im Bereich der Sozialversicherung. Vor allem das **Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz 1997 (ASRÄG 1997)** setzt bedeutende Impulse zur Weiterentwicklung des Sozialversicherungssystems.

Dieses Gesetz setzt die Entschließung des Nationalrates zur fairen und breiten **Einbeziehung aller Erwerbseinkommen in die Sozialversicherung** um und schafft eine klare Abgrenzung der Sozialversicherung unselbständig und selbständig Erwerbstätiger. Weiters enthält es Maßnahmen zur Einbeziehung **geringfügig Beschäftigter** in die Sozialversicherung. Auch im Bereich der Pensionsversicherung gibt es einige Rechtsänderungen, die in Abstimmung mit Änderungen des Beamtenpensionsrechtes die langfristige **Finanzierbarkeit der Pensionen** und eine **Harmonisierung der Pensionsysteme** sicherstellen sollen; Verbesserungen des Pensionsrechtes sind hinsichtlich der **Anrechnung von Kindererziehungszeiten** sowie der **sozialversicherungsrechtlichen Absicherung von Pflegepersonen** vorgesehen.

Im Bereich der **Sozialversicherung der Selbständigen** erfolgt die Einbeziehung und Regelung einer neuen Versicherungengruppe, der „**neuen Selbständigen**“, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ohne Gewerbeschein (und damit ohne Mitgliedschaft zur Wirtschaftskammer) ausüben. Weiters sind in der Sozialversicherung der Selbständigen – und zwar sowohl nach GSVG als auch nach BSVG – Maßnahmen zur **Erhöhung des Eigenfinanzierungsgrades der Pensionsversicherung** enthalten sowie eine **schrittweise Aufhebung der Subsidiarität** in der Krankenversicherung der Selbständigen. Im BSVG wurde die Krankenversicherung im Vertragsrecht mit den Ärzten dem ASVG angeglichen.

Mit der **55. Novelle zum ASVG** wurden 1998 unter anderem wichtige Verbesserungen im Leistungsrecht verwirklicht. So wurde für **freie DienstnehmerInnen** ein Anspruch auf **Wochengeld** in Höhe der Teilzeitbeihilfe geschaffen; auch die aufgrund einer **geringfügigen Beschäftigung Selbstversicherten** erhalten einen Anspruch auf **Wochengeld** und **Krankengeld**. Durch einen **Gesamtvertrag** zwischen Ärztekammer und Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger sollen **Richttarife für Leistungen des festsitzenden**



**Zahnersatzes** und der **Tätigkeitsumfang der Zahnambulatorien** für derartige Leistungen festgelegt werden. Für **Kinder von Selbstversicherten** wird die Verlängerung der Angehörigeneigenschaft in der Krankenversicherung (sogenannte Mitversicherung) über das 18. Lebensjahr hinaus ermöglicht. Die **Berufskrankheitenliste** wurde in Anpassung an die Europäische Liste der Berufskrankheiten erweitert. Für **Lehrlinge im ersten Lehrjahr** werden die Dienstgeber von der Entrichtung des **Unfallversicherungsbeitrages** befreit.

Durch die **23. Novelle zum GSVG** wird die Möglichkeit einer Ausnahme von der Kranken- und Pensionsversicherung für gewerbetreibende Selbständige mit geringfügigen Einnahmen aus ihrer gewerblichen Tätigkeit geschaffen. Weiters wird bei **erstmaliger Aufnahme einer selbständigen gewerblichen Tätigkeit** ab dem 1.1.1999 die **Mindestbeitragsgrundlage** für die ersten drei Jahre gesenkt.

Die **22. Novelle zum BSVG** enthält eine grundlegende **Reform der bäuerlichen Unfallversicherung**, die das Leistungsspektrum der bäuerlichen Unfallversicherung den spezifischen Gegebenheiten der land(forst)wirtschaftlichen Betriebe anpaßt. Primäres Ziel der Neuordnung ist, durch die Maßnahmen der bäuerlichen Unfallversicherung die Weiterführung des Betriebes zu gewährleisten.

Neben dem Zusatzabkommen bzw. der Zusatzvereinbarung mit den **USA** und **Quebec** ist im Jahre 1997 noch ein EG-Ergänzungsabkommen mit **Schweden** in Kraft getreten.

Die mit **Mazedonien** und **Slowenien** unterzeichneten neuen Abkommen sind nach ihrer parlamentarischen Genehmigung noch im Jahr 1997 im April bzw. Mai 1998 in Kraft getreten, ebenso wie das EWR-Ergänzungsabkommen mit **Norwegen** und das 4. Zusatzabkommen mit der **Schweiz**.

Darüber hinaus wurden ein neues Abkommen mit **Kroatien** sowie ein Abkommen mit **Chile** (nur Pensionsversicherung) unterzeichnet, die ebenso wie die Ergänzungsabkommen mit **Liechtenstein** und **Luxemburg** noch im Jahre 1997 die parlamentarische Genehmigung erhalten haben.

Die Regierungsverhandlungen zur Vorbereitung neuer Abkommen mit **Bosnien-Herzegowina**, **Jugoslawien**, **Tunesien** und der **Türkei** konnten ebenfalls abge-

schlossen und das Abkommen mit **Jugoslawien** im Jahre 1998 unterzeichnet werden. Weiters wurden die Besprechungen betreffend die Abkommen über soziale Sicherheit mit **Polen**, der **Tschechischen Republik**, **Slowakei** und **Ungarn** fortgesetzt.

Schließlich wurden Besprechungen mit **Irland** und **Belgien** betreffend EG-Ergänzungsabkommen sowie mit **Deutschland** über eine Kostenerstattungsvereinbarung durchgeführt.

## Beschäftigungspolitik

Im Sinne der beschäftigungspolitischen Leitlinien 1998 wurde der **Nationale Aktionsplan für Beschäftigung** am 15. April 1998 der Europäischen Kommission übermittelt. Mit diesem Plan verfolgt die Bundesregierung das **Ziel**

- neue, zusätzliche Arbeit zu schaffen;
- das Niveau der Arbeitslosigkeit deutlich zu verringern;
- zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern beizutragen;
- und das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem im Interesse dynamischer Strukturanpassung flexibel, innovativ und durchlässig zu gestalten.

Diese Zielsetzung kann nur durch eine **umfassende und koordinierte beschäftigungspolitische Gesamtstrategie** erreicht werden, die alle relevanten Politikfelder und Trägereinrichtungen, die Organisationen der Sozialpartner, aber auch die Länder und Gemeinden aktiv einbezieht.

Durch die im Sommer 1997 gestartete Initiative „**Der Jugend eine Chance**“ ist es gelungen, **mehr als 3.000 zusätzliche Lehrstellen** zu erschließen. Die Unternehmen und Betriebe haben die Offensive nach Kräften unterstützt und wieder verstärkt Lehrlinge aufgenommen, sodaß ein zwanzigjähriger Trend – das Absinken der Zahl der LehranfängerInnen – gebrochen werden konnte. Heuer werden im Rahmen des Nationalen Aktionsplans für Beschäftigung weitere Maßnahmen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit gesetzt.

In Entsprechung des im Nationalen Aktionsplan der Bundesregierung enthaltenen Konzepts, Anreize für Unternehmen zur Lehrlingeinstellung zu schaffen, wird

auch im Sozialversicherungsrecht eine Maßnahme zur finanziellen Entlastung von Lehrbetrieben gesetzt: Für Lehrverhältnisse, die ab 1. Juli 1998 bis Ende 1999 begründet werden, **entfällt die Verpflichtung des Dienstgebers zur Entrichtung des Unfallversicherungsbeitrages für das erste Lehrjahr.**

Dieses bereits im letzten Sozialbericht ausgeführte „**Lehrlingspaket**“ (BGBl.Nr.79/1997) zur Förderung der Ausbildung von Lehrlingen enthält u.a. eine **Entlastung der Lehrbetriebe** im Bereich der Beiträge zur Krankenversicherung der Lehrlinge. Seit 1. Juli 1997 ist **für die ersten beiden Lehrjahre kein Krankenversicherungsbeitrag** abzuführen; für das dritte Lehrjahr ist lediglich der auf den Lehrling entfallende Anteil des Krankenversicherungsbeitrages zu zahlen; der **Dienstgeber** hat auch **im dritten Lehrjahr keinen Krankenversicherungsbeitrag** zu leisten. Als Beitrag der Wirtschaft zur Finanzierung der Krankenversicherung der Lehrlinge ist **für Angestellte ein Ergänzungsbeitrag in Höhe von 0,1%** der Bemessungsgrundlage zu zahlen, der zur Gänze von Dienstgeber zu tragen ist.

1997 wurden **223.000 offene Stellen** dem Arbeitsmarktservice gemeldet. Davon konnten **177.000** durch die Aktivitäten der regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice **besetzt** werden, was gegenüber dem Vorjahr eine Steigerung um 2% bedeutete. Im Sinne einer differenzierten Kundenbetreuung von arbeitslosen Personen konnten die Beschäftigungsaufnahmen für Personen mit besonderen Problemlagen annähernd gleich gehalten bzw. geringfügig erhöht werden.

Im Rahmen der **Innovativen Arbeitsmarktpolitik** wurden im Sinne der Weiterbildung von Beschäftigten sowie der Möglichkeit der Einstellung von arbeitslosen **Personen das Bildungskarenzmodell, das Freistellungsmodell und das Solidaritätsprämienmodell** eingeführt.

Mit Ende 1997 wurden aus dem **Europäischen Sozialfonds** öS 3,8 Mrd. für die ersten drei Jahre der fünfjährigen Strukturfondsperiode ausgegeben, das entspricht einer **Ausschöpfung von 55%** der für die gesamte Periode zur Verfügung stehenden Mittel. Im Rahmen von Ziel 3 (Unterstützung der vom Strukturwandel betroffenen ArbeitnehmerInnen, Integration von Langzeitarbeitslosen) wurden 55.000 TeilnehmerInnen, im Rahmen von Ziel 4 (Förderung der Aus- und Weiterbildung) 78.000 TeilnehmerInnen gefördert.

## Pflegevorsorge – Behindertenfragen – Sozialentschädigung – Sozialberatung

Zum 31.12.1997 gehörten insgesamt **71.372 Personen** dem Kreis der **begünstigten Behinderten** an, das sind um rund 2.000 mehr als 1996.

1997 waren bei sämtlichen der Einstellungspflicht unterliegenden Dienstgebern insgesamt **68.836 Pflichtstellen** zu verzeichnen. Von diesen Pflichtstellen waren **41.928 mit begünstigten Behinderten besetzt**. 26.908 Pflichtstellen waren unbesetzt. Insgesamt wurde damit die **Beschäftigungspflicht zu 61 % erfüllt**.

Beim **Bund** waren 1997 von etwa 7.600 Pflichtstellen rund 1.500 nicht besetzt, die Beschäftigungspflicht war damit zu **etwa 80 %** erfüllt. Manche Ministerien – wie das Sozial- oder das Finanzministerium – haben ihre Einstellungsverpflichtung allerdings bei weitem übererfüllt.

Die Integration von behinderten Menschen in das Erwerbsleben gestaltet sich weiterhin schwierig. Die Zahl der als arbeitsuchend vorgemerkten Behinderten ist nach wie vor sehr hoch. **Von den begünstigten Behinderten** waren im Jahr 1997 **34 % nicht erwerbstätig**. In dieser Gruppe sind neben arbeitslosen Behinderten aber auch PensionsanwärterInnen und Hausfrauen/Hausmänner enthalten.

In den derzeit **8 integrativen Betrieben** (geschützten Werkstätten) in ganz Österreich mit insgesamt 20 Betriebsstätten sind bei einer Gesamtbeschäftigtenzahl von rund 1.470 Personen rund **1.160 behinderte Menschen beschäftigt**. Außerdem nehmen derzeit 55 Menschen mit Behinderung an Qualifizierungsprojekten in den Integrativen Betrieben teil.

Für **Individualförderungen** wurden 1997 **öS 225,1 Mio.** bereitgestellt.

Die Bundessozialämter bieten mit Hilfe des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Ausgleichstaxfonds (ATF) zusätzliche Programme zur Schaffung von Arbeitsplätzen für behinderte Menschen an. Diese Programme sehen Beschäftigungsbeihilfen und berufliche Qualifizierung vor. 1997 wurden dadurch über 2.100 zusätzliche Ausbildungs- und Arbeitsplätze geschaffen. Außerdem wurden Unterstützungsstrukturen in Form von 35 Arbeitsassistentenprojekten gefördert. Hiefür

wurden insgesamt öS 241,7 Mio. aus Mitteln des ATF und des ESF zur Verfügung gestellt.

Am 9. Juli 1997 wurde im Nationalrat eine Ergänzung des Art. 7 Abs. 1 B-VG beschlossen, wonach niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden darf. Außerdem bekennt sich die Republik (Bund, Länder und Gemeinden) dazu, die **Gleichbehandlung** von behinderten und nichtbehinderten Menschen in allen Bereichen des täglichen Lebens zu gewährleisten. Eine Arbeitsgruppe überprüft zur Zeit die Rechtsordnung hinsichtlich behinderend-diskriminierender Bestimmungen. Der Endbericht der Arbeitsgruppe soll bis Ende 1998 erstellt sein.

In der **Kriegsopferversorgung** ist die Zahl der Versorgungsberechtigten im letzten Jahrzehnt von 134.131 (31.12.1988) auf 82.714 (31.12.1997) Personen gesunken (- 38 %). Der finanzielle Rentenaufwand ist in diesem Zeitraum von öS 5,727 Mrd auf öS 5,245 Mrd. zurückgegangen (-8,4 %).

In der **Heeresversorgung** ist innerhalb der letzten zehn Jahre die Zahl der Versorgungsberechtigten um rund ein Drittel auf 1.648 im Jahr 1997 gestiegen. Der finanzielle Aufwand betrug 1997 öS 115,9 Mio. und hat sich seit dem Jahr 1987 beinahe verdoppelt.

In der **Opferfürsorge** ist die Gesamtzahl von Opfern und Hinterbliebenen von 3.604 (31.12.1988) auf 2.701 (31.12.1997) zurückgegangen. Die budgetären Aufwendungen für Rentenleistungen sanken im gleichen Zeitraum von öS 215 Mio. auf öS 204 Mio.

Im Rahmen der **Entschädigung von Verbrechenopfern** erhielten zum Jahresende 1997 113 Opfer und Hinterbliebene finanzielle Zuwendungen für Verdienst- bzw. Unterhaltentgang, in 29 Fällen wurden die Bestattungskosten ersetzt. Der Gesamtaufwand im Jahr 1997 betrug öS 14,3 Mio.

Ende 1995 erhielten 72 Personen wiederkehrende Geldleistungen als **Entschädigung für Impfschäden**. Der Gesamtaufwand im Jahr 1997 für diesen Personenkreis belief sich auf öS 24,7 Mio.

Für besondere Maßnahmen der sozialen, medizinischen und beruflichen Rehabilitation wurden 1997 aus den Mitteln des Nationalfonds Zuwendungen in der Höhe von öS 14 Mio. gewährt.

Knapp 42.000 Personen machten 1997 vom Angebot der verschiedenen allgemeinen Beratungs- und Serviceein-

richtungen (Sozialservicestellen der Bundessozialämter, SozialTelefon, auslaufende Kummernummer/ Kummernummer International) Gebrauch.

Von den Mobilien Beratungsdiensten für Kinder und Jugendliche wurden 1997 über 2.100 Kinder und Jugendliche betreut (über 10.300 Kontakte, davon fast 900 Erstkontakte und 1.350 Hausbesuche).

Mit der in Gang befindlichen und bis Mitte 1999 voraussichtlich abgeschlossenen Einrichtung eines Offenen Kundenempfanges (OKE) bei den Bundessozialämtern als zentraler Anlaufstelle für Erstkontakte, einfache Erledigungen, Beratungen und qualifizierte Weiterverweisungen wird den Kunden der Bundessozialämter der Zugang zu Information und Leistungen wesentlich erleichtert.

Mit dem Vertrag von Amsterdam ist es auch auf EU-Ebene (gilt voraussichtlich ab 1999) zu Verbesserungen für behinderte Menschen gekommen: Diskriminierungen aufgrund von Behinderung können damit leichter bekämpft werden, die Bedürfnisse von behinderten Menschen sind von den EU-Institutionen vermehrt zu berücksichtigen und die vorgesehenen Maßnahmen zur Bekämpfung sozialer Ausgrenzung können auch zugunsten von Menschen mit Behinderung angewendet werden.

Die Beschäftigungspolitischen Leitlinien 1998, die der EU-Rat Ende 1997 beschlossen hat und die die Grundlage für die Nationalen Aktionspläne für Beschäftigung bilden, enthalten eine eigene Leitlinie zur Förderung der Eingliederung Behinderter in das Erwerbsleben.

## Arbeitsrecht und Allgemeine Sozialpolitik

Mit der Novellierung des **Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes** wurden Bedingungen geschaffen, um eine flexiblere Gestaltung des Arbeitslebens durch neue Arbeitszeitmodelle zu ermöglichen.

Durch eine Novelle zum **Gleichbehandlungsgesetz** wurden vor allem Verbesserungen bei der Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft und die Gleichbehandlungskommission erzielt, sowie verfahrensrechtliche Neuerungen geschaffen.

Die Novelle zum **Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetz** bezweckt vor allem die Möglichkeit der Verwandtstellung von Lehrberufen, die nach anderen Rechtsvorschriften, eingerichtet sind, um damit größere Mobilität und Flexibilität in der Lehrlingsausbildung und im beruflichen Bereich zu erreichen.

Der Entwurf eines **Arbeitsverhältnissesgesetzes**, über den im Sommer 1998 Sozialpartnerverhandlungen begannen wurden, enthält die materielle Angleichung der Rechtsstellung der ArbeiterInnen an die der Angestellten, insbesondere im Bereich der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, bei sonstiger Dienstverhinderung, und der Kündigungsregelungen.

Durch die Novelle zum **Frauennachtarbeitsgesetz** ist es nunmehr möglich, Ausnahmen vom Frauennachtarbeitsverbot durch Kollektivvertrag zuzulassen, wenn dieser die im Gesetz vorgesehenen Ausgleichsmaßnahmen enthält. Es handelt sich dabei jedoch nur um eine Übergangslösung bis zur Erlassung eines geschlechtsneutralen Nachtarbeitsgesetzes.

Im Rahmen des Gesetzes zur **Ausbildung von Frauen beim Bundesheer** wurde der Ausbildungsdienst für Frauen dem Präsenz- und dem Zivildienst gleichgestellt. Dies erforderte eine Reihe von Anpassungen verschiedener arbeitsrechtlicher Vorschriften (z.B. ArbVG, B-BVG, P-BVG, BUAG und LAG), insbesondere jedoch des Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes. Frauen die sich zum Ausbildungsdienst melden, genießen daher ebenfalls Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Mit einer großen Novelle wurde das **Landarbeitsgesetz 1984** an eine Reihe von EU-Richtlinien angepaßt. Betroffen sind die Regelungen über Arbeitszeit, Mutterschutz und Jugendschutz, sowie insbesondere der gesamte technische und hygienische Arbeitnehmerschutz. Der Grundsatz der Evaluierung jedes einzelnen Arbeitsplatzes wurde ebenso in das LAG aufgenommen, wie die Bestellung von Sicherheitsfachkräften und Präventivdiensten. Die Novelle muß jedoch noch durch die Ausführungsgesetze der Länder umgesetzt werden.

Das **Mutterschutzgesetz** und das **Eltern-Karenzurlaubsgesetz** sehen vor, daß Erwerbstätigkeiten, die bloß vorübergehend über die Geringfügigkeitsgrenze hinausgehen, in Zukunft zulässig sind.

Die Novellen zum **Arbeitsverfassungsgesetz** sehen unter anderem vor, daß durch die Einführung von „verbundenen Gewerbe“ Arbeitgeber, die fachübergreifende Leistungen

erbringen, nunmehr auch jenem Kollektivvertrag unterliegen, der für den ausgeübten Wirtschaftsbereich, für den keine Fachgruppenmitgliedschaft besteht, abgeschlossen wurde. Weiters sollen durch eine Verstärkung der Mitwirkungsrechte der Betriebsräte bei Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung die Betriebe verstärkt angehalten werden, Frauenförderpläne zu entwickeln.

Im Rahmen des Bezügebegrenzungsgesetzes, mit dem eine Neuregelung der Bezüge öffentlicher Funktionäre vorgenommen wurde, erfolgte auch eine Änderung des **Arbeiterkammergesetzes**. Eine weitere, im Jahre 1998 realisierte Novelle sieht vor allem eine Vereinfachung und Straffung der Wahlvorschriften für die Arbeiterkammerwahlen vor.

Auf **EU-Ebene** wurden eine Richtlinie zur Rahmenvereinbarung über die Teilzeitarbeit, eine Richtlinie zum Schutz der Betriebspensionen von WanderarbeitnehmerInnen, sowie eine Änderung der Betriebsübergangs-Richtlinie verabschiedet. Durch den Vertrag von Amsterdam wurde das Abkommen über die Sozialpolitik (**Sozialprotokoll**) in den EG-Vertrag einbezogen.

## Arbeitsinspektion

Zu dem mit 1. Jänner 1995 in Kraft getretenen ArbeitnehmerInnenschutzgesetz wurden eine Novelle sowie einige **Verordnungen** erlassen: über **arbeitsmedizinische Zentren**, über die **Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz**, über die **Aufzüge-Sicherheitsverordnung** 1996, über die **Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung** und über den **Schutz der ArbeitnehmerInnen bei Bildschirmarbeit**. Weitere Verordnungen über Arbeitsmittel, über Arbeitsstätten, über biologische Arbeitsstoffe, sind in Vorbereitung.

Auf EU-Ebene wurde im Juni 1997 die 1. Änderung der Karzinogene-Richtlinie sowie im April 1998 die Richtlinie über chemische Arbeitsstoffe beschlossen. Weiters wurden im April 1998 Schlußfolgerungen des Rates zum Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest verabschiedet. In diesen Schlußfolgerungen ersucht der Rat die Kommission, Vorschläge zur Änderung der geltenden Arbeitnehmerschutz-Asbestrichtlinie vorzulegen. Von der Europäischen Kommission wurde die Richtlinie über biologische Arbeitsstoffe an den technischen Fortschritt angepaßt.

Die thematischen Schwerpunkte des Ausschusses Hoher Arbeitsaufsichtsbeamter betrafen den Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Abfallwirtschaft sowie die Methoden und die Effektivität der Arbeitsaufsicht in Klein- und Mittelbetrieben.

Im Jahr 1997 ging die Zahl der anerkannten **Arbeitsunfälle** unselbständig Erwerbstätiger (ohne Wegunfälle) gemäß Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger auf **121.500** (1996: 139.600) und jene der tödlichen Unfälle auf 141 (1996: 155) zurück. Ferner wurden laut Statistik des Hauptverbandes insgesamt **1.190** (1996: 1.361) Erkrankungen unselbständig Erwerbstätiger als **Berufskrankheiten** anerkannt. Zehn dieser Erkrankungen (1996: neun) verliefentödtlich.

Im Berichtsjahr wurden in 3.600 Arbeitsstätten **36.100 ArbeitnehmerInnen** durch vom Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales ermächtigte ÄrztInnen **auf ihre gesundheitliche Eignung** für bestimmte Einwirkungen oder Tätigkeiten **untersucht**. Dabei wurde festgestellt, daß 91 ArbeitnehmerInnen aus 35 Arbeitsstätten für diese Einwirkungen oder Tätigkeiten nicht geeignet waren.

Im Jahr 1997 wurden 51.100 Inspektionen, 58.200 Erhebungen, 18.500 behördliche Verhandlungen und 25.500 sonstige Tätigkeiten durchgeführt. Im Sinne des Servicegedankens wurde hiebei insbesondere die **Unterstützungs- und Beratungstätigkeit für Betriebe** ausgebaut, wobei 7.100 Vorbesprechungen von betrieblichen Projekten und 7.600 sonstige Unterstützungs- und Beratungsgespräche stattfanden.

Im Zuge der diversen Überprüfungen wurden **65.200 Beanstandungen auf dem Gebiet des technischen und arbeitshygienischen ArbeitnehmerInnenschutzes** festgestellt. Im Bereich **Verwendungsschutz** (ohne Heimarbeit und Sonderbestimmungen für Lenker) wurden 1997 **9.300 Übertretungen** festgestellt, wovon 46 % Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes betrafen.

Im Rahmen der Maßnahmen gegen die illegale Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte wurden im Berichtsjahr 14.500 Kontrollen von Betriebsstätten und auswärtigen Arbeits-(Bau-)stellen durchgeführt; bei 2.100 Kontrollen mußten Verstöße gegen die Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes durch die **illegale Beschäftigung von insgesamt 3.900 AusländerInnen festgestellt** und zur Anzeige gebracht werden.

## Gesundheitsökonomie, Sozialwissenschaften und Marketing

Mit 1.1.1997 trat die zwischen dem Bund und den Ländern geschlossene Vereinbarung gemäß Art. 15 a B-VG über die **Reform des Gesundheitswesens und der Krankenanstaltenfinanzierung** für die Jahre **1997 bis 2000 in Kraft**.

Vereinbarungsgemäß ist der ehemalige Krankenanstaltenzusammenarbeitsfonds ausgelaufen, und es wurden zur Finanzierung der Krankenanstalten sowie zur Umsetzung der vereinbarten Reformmaßnahmen neun Landesfonds und Landeskommissionen und eine Strukturkommission auf Bundesebene eingerichtet.

Zur Durchführung der Geschäfte wurde 1997 beim BMAGS der mit jährlich **öS 1 750 Mrd.** dotierte **Strukturfonds** eingerichtet. In den bis Mitte 1997 stattgefundenen vier Sitzungen der Bundesstrukturkommission wurden folgende **Reformmaßnahmen** weiterentwickelt:

- Weiterentwicklung des Leistungsorientierten Krankenanstaltenfinanzierungssystems und der Dokumentation unter Einbeziehung der ersten Erfahrungen mit dem LKF-System
- Revision des Österreichischen Krankenanstaltenplanes und des Großgeräteplanes
- Weiterentwicklung des Österreichischen Krankenanstaltenplanes zu einem Leistungsangebotsplan
- Grundlagenarbeit zur Erarbeitung eines Ambulanz-(leistungs)planes
- **Qualitätssicherung** – Neben anderen laufenden Projekten wurde Anfang 1997 ein österreichweites Kooperationsprojekt zur Qualitätsverbesserung im Krankenhaus begonnen. Das Projekt „**Qualität im Krankenhaus**“, an dem 11 Krankenanstalten mitarbeiten, greift vier zentrale Problembereiche der Qualitätsentwicklung (Aufnahme- und Entlassungsmanagement, Kooperation zwischen bettenführenden Abteilungen und internen Dienstleistern, OP-Organisation, PatientenInnenorientierte Stationsorganisation) auf.

Im Rahmen der österreichischen Präsidentschaft in der EU fand im Juli 1998 in Bad Tatzmannsdorf eine Fachkonferenz der GesundheitsministerInnen der EU-Mitgliedstaaten zum Thema „**Qualität im Gesundheitswesen**“ statt. Einhellig

wurde festgestellt, daß Qualität und Qualitätssicherung Schlüsselfragen der Gesundheitspolitik sind, und sowohl ein verstärkter Informationsaustausch, als auch eine Verankerung der Qualitätssicherung und -verbesserung im zukünftigen Rahmenprogramm der EU über öffentliche Gesundheit wünschenswert ist.

Im Jahre 1997 gab der **Bund** für den Bereich der Krankenanstalten **öS 6,118 Mrd.** aus. **Zusätzlich** wurden im Rahmen des „**Klinischen Mehraufwandes**“ seitens des Bundes **öS 4,176 Mrd.** als Kostenersatz für die aufgrund des Unterrichts anfallenden Mehrkosten in den drei Universitätskliniken bereitgestellt.

Die Kosten der sogenannten „**Akut-Krankenanstalten**“ (156 Krankenanstalten) belaufen sich – nach vorläufigen Auswertungen – im Jahr 1997 auf **öS 89,2 Mrd.** (dies entspricht einer rund 2%igen Kostensteigerung gegenüber 1996).

Im Jahre 1997 wurde für den Bereich des BMAGS ein neues, **einheitliches Erscheinungsbild** erarbeitet. Seit Juli 1998 liegt dieses Erscheinungsbild in Form eines Corporate Design-Handbuches vor, welches Richtlinien für die Gestaltung der gesamten Büroausstattung sowie die Gestaltung von Publikationen und diversen Werbemitteln enthält.

Im Herbst 1997 wurde eine ExpertInnenarbeitsgruppe zum Thema „**Bedarfsorientierte Mindestsicherung**“ (Mitglieder „Armutnetzwerk“, BMAGS, AMS, Hauptverband und WissenschaftlerInnen) eingerichtet, deren Ziel es ist, einerseits die Faktoren der Armutgefährdung zu benennen, sowie andererseits die Wirkung der sozialpolitischen Instrumente bzw einzelner Vorschläge für Reformmodelle zu analysieren bzw. zu bewerten. Ein Endbericht wird für Ende 1998 erwartet.

## Gesundheitswesen

Im Mai 1998 trat das Bundesgesetz über Maßnahmen und Initiativen zur Gesundheitsförderung, -aufklärung und -information in Kraft, mit dem zusätzliche Mittel von jährlich **öS 100 Mill.** zur Umsetzung der „**Initiative Gesundheitsförderung**“ zur Verfügung gestellt werden.

Mit der Abwicklung wurde der **Fonds „Gesundes Österreich“** betraut.

In den maßgeblichen sozialen Systemen Stadt, Schule, Krankenhaus und Betrieb wurden in den letzten Jahren auf Initiative des Gesundheitsressorts Modellprojekte und Kooperationsstrukturen zum Zwecke der Gesundheitsförderung ins Leben gerufen. Diese Netzwerke verbinden gesundheitsfördernde Maßnahmen sowohl auf nationaler als auch internationaler Ebene und wurden auch im Jahre 1997 weiterentwickelt.

Seit 1997 werden im Rahmen eines Pilotprojektes dem Mutter-Kind-Paß (Gesundheitliche Vorsorge von Schwangeren und Kleinkindern), Testkärtchen zur Früherkennung von Neuroblastomen (bösartigen Tumoren) aus dem Harn beigelegt.

In Zusammenarbeit mit den Ländern und dem Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger können ab 1998 mehr Geldmittel für den Impfschutz von Kindern zur Verfügung gestellt werden. Es können daher vom Obersten Sanitätsrat empfohlenen **Impfungen** für ansteckende Infektionskrankheiten für **alle Kinder** bis zum 15. Lebensjahr **gratis angeboten** bzw. verabreicht werden.

Im Jahre 1997 wurde neben einem neuen **Gesundheits- und Krankenpflegeberufegesetz**, ein neues **Suchtmittelgesetz** (Prinzip „Therapie statt Strafe“) und ein neues **Medizinproduktegesetz** verabschiedet.

Im Mai 1998 wurde das **Bundesinstitut für Arzneimittel** gegründet, in welchem die gemeinwirtschaftlichen und auch nationalen Arzneimittelzulassungsverfahren bearbeitet werden.

Im Juli 1998 fand in Baden bei Wien die Europäische Konferenz zum Thema „**Qualitätsmanagement – Sammeln und Verarbeiten von Blut**“ statt. Die in dieser Konferenz erarbeiteten Lösungsvorschläge (Erarbeiten eines neuen Qualitätssystems sowie Verwendung einer einheitlichen Terminologie) wird der EU-Kommission als Empfehlung übermittelt. Im BMAGS wurde eine Regierungsvorlage für ein **umfassendes Blutsicherheitsgesetz** ausgearbeitet und nach Beschlußfassung im Ministerrat **dem Nationalrat zugeleitet**.

# Sozialbericht

# ARBEITSMARKTLAGE 1997

Johann BURGSTALLER <sup>1)</sup>

Heimo FLINK <sup>1)</sup>

Elisabeth HOLZFEIND <sup>1)</sup>

Franz SCHMITZBERGER <sup>2)</sup>

Redaktionelle Bearbeitung: Josef BAUERNBERGER <sup>2)</sup>

1) Arbeitsmarktservice Österreich

2) Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales

<b>1. Wirtschaftliche Rahmenbedingungen</b>	<b>24</b>
<b>2. Wohnbevölkerung und Erwerbsquoten</b>	<b>24</b>
<b>3. Beschäftigung der Selbständigen</b>	<b>26</b>
<b>4. Beschäftigung der Unselbständigen</b>	<b>28</b>
4.1. Unselbständig Beschäftigte nach Wirtschaftssektoren	28
4.2. Unselbständig Beschäftigte regional	28
4.3. Leichter Rückgang der Ausländerbeschäftigung	29
4.4. 150.000 bis 200.000 ÖsterreicherInnen im Ausland beschäftigt	29
<b>5. Arbeitslosigkeit</b>	<b>30</b>
5.1. Geringer Anstieg der Arbeitslosenquote auf 7,1 %	30
5.2. Betroffenheit von Arbeitslosigkeit 1997 gesunken	31
5.3. Größter Anstieg der Betroffenheit bei den über 50Jährigen	32
5.4. Der Großteil der Arbeitslosen hat maximal Lehrausbildung	33
5.5. Rückgang der Arbeitslosigkeit in Saison- und Produktionsberufen, Anstieg bei den Dienstleistungsberufen	34
5.6. Arbeitslosigkeit in Kärnten, Wien und im Burgenland am höchsten	34
5.7. Geringer Anstieg der Dauer der Arbeitslosigkeit	35
5.8. Zahl der Langzeitarbeitslosen ist gestiegen	35
5.9. Einkommenssituation von Arbeitslosen	36
<b>6. Entwicklung des Stellenangebotes und des Lehrstellenmarktes</b>	<b>37</b>
<b>7. Arbeitslosigkeit international</b>	<b>39</b>



## 1. Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

### 1997 Wachstum der Wirtschaft um 2,5%

Im Jahr 1997 gab es ein Wirtschaftswachstum von 2,5%, nachdem das reale BIP im Jahr zuvor um 1,6% zunahm. Der restriktive Kurs der öffentlichen Haushalte und der einkommensbedingt kaum steigende private Konsum (+0,7%) hielten die Inlandsnachfrage zurück und ließen von ihr wenig Impulse ausgehen. Die Belebung kam vor allem durch Investitionen (+4,2% Ausrüstungs-, +3,2% Bauinvestitionen) und Exporte (+6,8%) zustande.

Die Realeinkommen sanken wie schon 1996 auch 1997 (brutto -0,4% und netto -2,4%), die Verbraucherpreise erhöhten sich 1997 mit 1,3% weniger stark als 1996

(+1,9%). Die Produktivität stieg um 2,2% und lag somit unter dem Wachstum des BIP (+2,5%). Dies ermöglichte eine Zunahme der Erwerbstätigkeit um 0,4%.

### Weitere Verbesserung im Jahr 1998

Das BIP wird mit **3,3% deutlich steigen** und von der Entwicklung der Exporte (+8,5%) sowie der Ausrüstungsinvestitionen (+8,0%) getragen sein. Die Einkommen zeigen seit längerem wieder eine leichte Erholung, der private Konsum wird um 1,8% steigen. Die Inflationsrate bleibt niedrig (+1,0%). Verbunden mit einem erwarteten Produktivitätsanstieg um 2,3% wird die **Erwerbstätigkeit steigen** (+1,0%).

### Entwicklung wichtiger Kenngrößen

	Veränderung zum Vorjahr (in %)		
	1996	1997	1998 <sup>1)</sup>
Bruttoinlandsprodukt real	+1,6	+2,5	+3,3
Produktivität (BIP je Erwerbstätigen)	+2,1	+2,2	+2,3
Privater Konsum real	+2,4	+0,7	+1,8
Ausrüstungsinvestitionen real	+3,7	+4,2	+8,0
Bauinvestitionen real	+2,8	+3,2	+3,0
Exporte real	+9,3	+6,8	+8,5
Verbraucherpreise	+1,9	+1,3	+1,0

1) Prognose, WIFO, Oktober 1998

## 2. Wohnbevölkerung und Erwerbsquoten

### Einwohnerzahl Österreichs über 8 Millionen

Laut Österreichischem Statistischem Zentralamt (ÖSTAT) ergab sich für das 2. Quartal 1997 eine durchschnittliche **Wohnbevölkerung** von **8,071.900**. Gegenüber dem Vergleichszeitraum des Vorjahres nahm die Wohnbevölkerung um +13.800 (+0,2%) zu. Damit haben sich die starken Bevölkerungszuwächse, die speziell in den Jahren 1990 bis 1993 einsetzten und auf einer verstärkten Zuwanderung von ausländischen Personen beruhten, deutlich verlangsamt.

### Ausländeranteil bei 9,1%

Gemäß ÖSTAT ist die Zahl der in Österreich legal wohnhaften AusländerInnen im 2. Quartal 1997 auf 732.500 angestiegen, was einer Zunahme gegenüber dem Vorjahr um +4.500 (+0,6%) entsprach. Im Vergleich dazu stieg die Zahl der inländischen Wohnbevölkerung um +9.300 bzw. +0,1% auf 7,339.400 an. Der Ausländeranteil an der Wohnbevölkerung lag mit 9,1% in etwa so hoch wie in den Jahren zuvor.

### Steigende Erwerbsquote bei den Frauen, Rückgang der Erwerbsquote bei den Männern

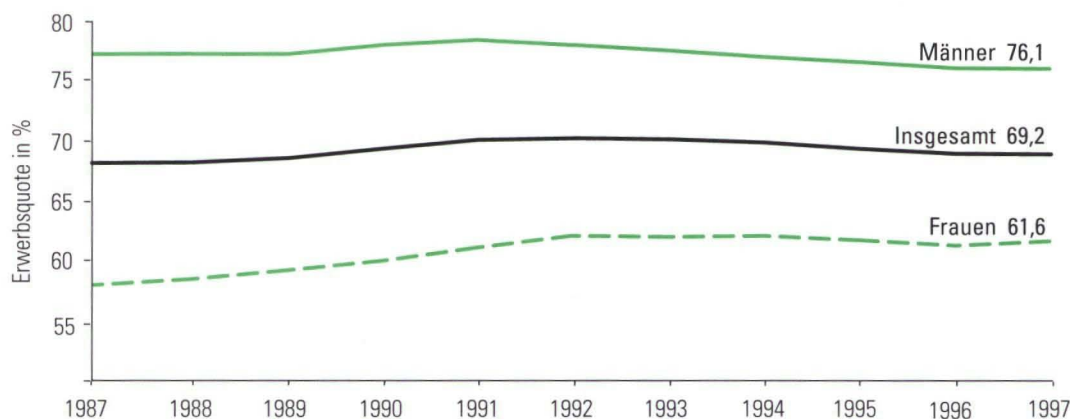
Die Zahl der Erwerbspersonen, als die **Summe der selbständig und unselbständig Beschäftigten sowie der vorgemerkten Arbeitslosen**, wird von zwei Komponenten beeinflusst: Der Zahl der im erwerbsfähigen Alter stehenden Wohnbevölkerung und der Erwerbsbeteiligung dieser Wohnbevölkerung. Diese wird als Erwerbsquote (Anteil der Erwerbspersonen an der jeweiligen Wohnbevölkerung) dargestellt.

Der seit dem Rezessionsjahr 1993 bestehende Trend einer rückläufigen Erwerbsquote konnte im Jahr 1997 ge-

stoppt werden. Die allgemeine Erwerbsquote der 15- bis unter 65jährigen Männer sowie der 15- bis unter 60jährigen Frauen betrug im Jahr 1997 69,2% (1996: 69,2%).

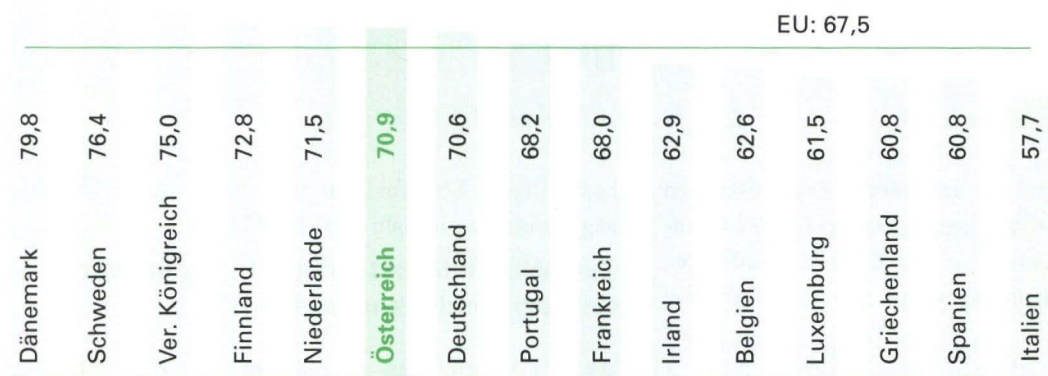
Die Erwerbsquote der 15- bis 60jährigen Frauen war seit dem Jahr 1994 rückläufig gewesen, wobei sich der Rückgang von Jahr zu Jahr leicht beschleunigt hatte. Im **Jahr 1997 stieg die Frauenerwerbsquote** allerdings um 0,2%-Punkte auf **61,6%**. Die Erwerbsquote der 15- bis 65jährigen Männer ist bereits seit dem Jahr 1992 rückläufig, wobei die Rückgänge stärker ausfielen als bei den Frauen. Der Rückgang der Männererwerbsquote fiel im Jahr 1997 mit 0,1%-Punkten aber schwächer aus als in den Jahren zuvor. Die Männererwerbsquote lag im **Jahr 1997 bei 76,1%**.

### Erwerbsquoten <sup>1)</sup> nach Geschlecht 1987 bis 1997



1) Definiert als Anteil der 15 - 65 (60) jährigen Erwerbspersonen an der jeweilige Wohnbevölkerung; WIFO-Datenbank

### Erwerbsquoten in der EU 1997 (in %)



Quelle: eurostat

### Erwerbsquoten im internationalen Vergleich

Im internationalen Vergleich (Datenbasis: Labour Force Survey) lag die österreichischen Erwerbsquote (=Anteil

der Erwerbspersonen im Alter von 15 bis 64 Jahren an der Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren) im Jahr 1997 bei **70,9%** und somit **deutlich über dem EU-Durchschnitt**.

Die durchschnittliche **EU-Erwerbsquote** betrug **67,5%**. Im europäischen Spitzenfeld lagen die Erwerbsquoten in Dänemark (79,8%), Schweden (76,4%) und England (75%). Die niedrigsten Erwerbsquoten wiesen Italien (57,7%), Griechenland (60,8%) und Spanien (60,8%) auf.

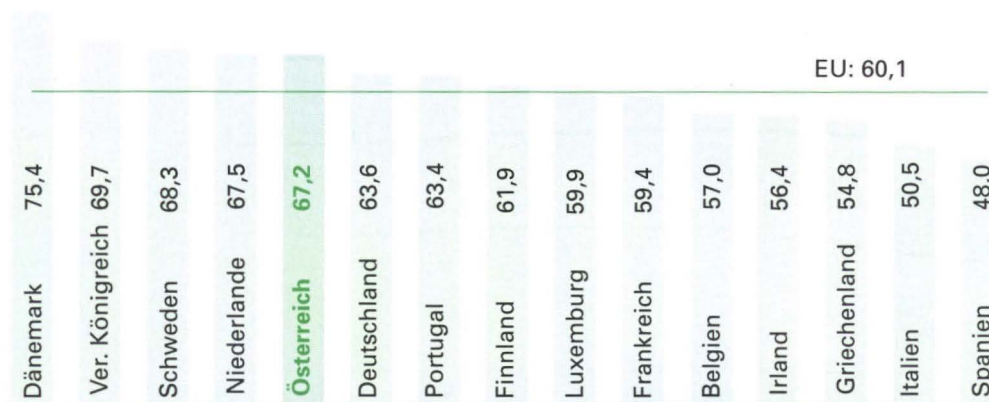
### Beschäftigungsquoten im internationalen Vergleich

Während die Erwerbsquote den Anteil der Erwerbspersonen (Beschäftigte und Arbeitslose) an der entsprechenden Wohnbevölkerung mißt, zeigt die Beschäftigungsquote nur den Anteil der Beschäftigten an der entsprechenden Wohnbevölkerung.

Die vergleichbare **Beschäftigungsquote** (=Anteil der beschäftigten Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren an der Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren) lag für Österreich im **Jahr 1997** bei **67,2%**.

Mit diesem Niveau lag die **Beschäftigungsquote deutlich in Österreich über dem EU-Durchschnitt**. Die Beschäftigungsquote innerhalb der EU lag bei 60,1%. Die höchsten Beschäftigungsquoten wiesen im Jahr 1997 Dänemark (75,4%), Vereinigtes Königreich (69,7%) und Schweden (68,3%) auf. Die niedrigsten Beschäftigungsquoten gab es in Spanien (48%), Italien (50,5%) und Griechenland (54,8%).

### Beschäftigungsquoten in der EU 1997 (in %)



Quelle: eurostat

## 3. Beschäftigung der Selbständigen

Insgesamt stieg die Zahl der **selbständig Erwerbstätigen** (inklusive mithelfender Familienangehöriger) in der **Land- und Forstwirtschaft** sowie in den Bereichen **Industrie, Gewerbe und Dienstleistungen** um 500 bzw. 0,1% auf 368.900.

### Rückgang in der Land- und Forstwirtschaft

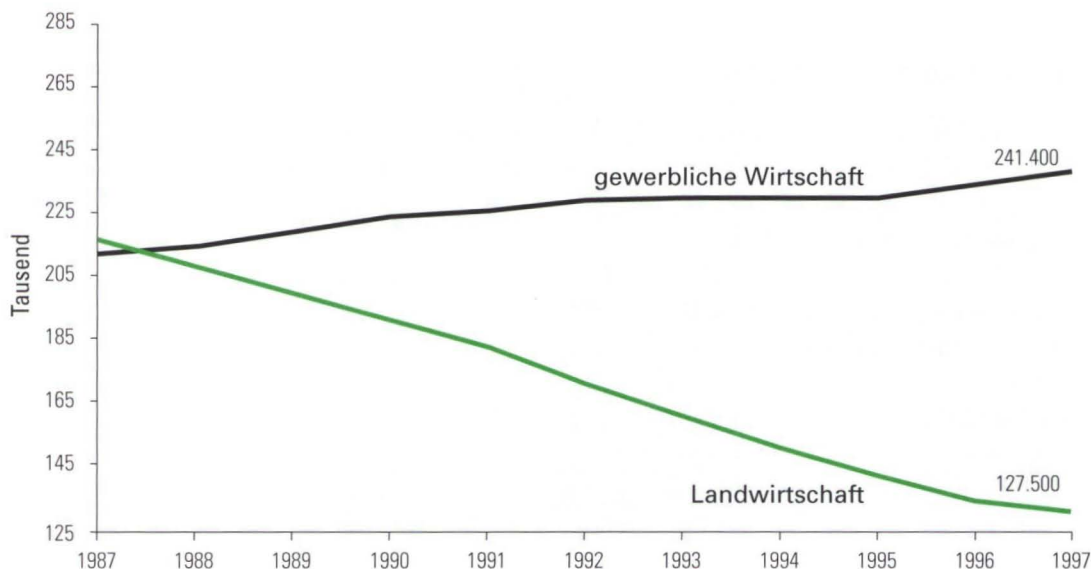
In der Land- und Forstwirtschaft setzten sich auch 1997 die Abnahmen bei den Beschäftigten fort, wobei der Rückgang mit 4.500 im Vergleich zu den Vorjahren allerdings weniger stark ausfiel. Die Zahl der in der Land- und Forstwirtschaft

beschäftigten Selbständigen und mithelfenden Familienangehörigen lag im Jahr 1997 bei 127.500.

### Zuwachs an Selbständigen in der Industrie, Gewerbe und Dienstleistungen

Wie im Vorjahr kam es auch im Jahr 1997 zu einem **Zuwachs** bei den selbständig Erwerbstätigen im Bereich Industrie, Gewerbe und Dienstleistungen von **5.000**. Waren im Jahr 1996 für diesen Anstieg aber vor allem Männer ausschlaggebend, so ist dies im Jahr 1997 vor allem auf ein Steigen der selbständig Beschäftigten (inklusive mithelfender Familienangehöriger) bei den Frauen zurückzuführen.

### Selbständige und mithelfende Familienangehörige in der Land- und Forstwirtschaft und gewerblichen Wirtschaft <sup>1)</sup> 1987 bis 1997



1) Industrie, Gewerbe und Dienstleistungen

Quelle: WIFO

### Selbständigenquoten in der EU 1997 (in %)



Quelle: eurostat

### Selbständigenquoten im internationalen Vergleich

Die österreichische Selbständigenquote lag (=Anteil der selbständig Beschäftigten an allen Beschäftigten) im Jahr 1997 bei 11%.

Die durchschnittliche EU-Selbständigenquote betrug 15%. Die höchsten Selbständigenquoten innerhalb der EU wiesen Griechenland (33%), Portugal (27%) und Italien (25%) auf. Die niedrigsten Selbständigenquoten gab es in Dänemark (8%), Luxemburg (9%) und Deutschland (10%).

## 4. Beschäftigung der Unselbständigen

### Anstieg der unselbständig Beschäftigten

Zeigten die beiden Vorjahre noch Beschäftigungseinbußen, wirkte im Jahr 1997 der Konjunkturaufschwung positiv auf die Beschäftigung. Die Zahl der unselbständig Beschäftigten **stieg im Jahr 1997 um 8.000** bzw. 0,3% auf **3,056.000** (1,740.000 Männer; 1,316.000 Frauen), wobei in dieser Zählung **geringfügige Beschäftigungsverhältnisse nicht berücksichtigt** wurden.

Die Zahl der unselbständig beschäftigten Frauen stieg im Jahr 1997 im Vergleich zum Vorjahr um 7.500 oder 0,6%, die Zahl der unselbständig beschäftigten Männer blieb in etwa gleich (+800). Die Erwerbsbeteiligung der Frauen stieg somit an.

Jahr <sup>1)</sup>	insgesamt	männlich	weiblich
1985	2,760.000	1,632.000	1,128.000
1990	2,929.000	1,719.000	1,210.000
1996	3,047.000	1,739.000	1,308.000
1997	3,056.000	1,740.000	1,316.000

1) Jahresdurchschnitte definiert als Zwölfmonatsdurchschnitte der entsprechenden Monatsendbestände.

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

1997 gab es in Österreich 3,056.000 unselbständig Beschäftigte, davon **2,757.000** InländerInnen und **299.000 ausländische Beschäftigte** (inkl. EWR-Staatsangehörige). Der Anteil der AusländerInnen an allen Beschäftigten sank geringfügig auf 9,8% (1996: 9,9%).

Außerdem waren im Jahresdurchschnitt 1997 **165.000 Personen geringfügig beschäftigt** (Monatsverdienst von weniger als öS 3.740,-), der Frauenanteil lag bei 75%.

### 4.1. Unselbständig Beschäftigte nach Wirtschaftssectoren

#### Seit 1987 um 275.000 Arbeitsplätze mehr

Betrachtet man die **Entwicklung der Beschäftigung** in den einzelnen Wirtschaftssectoren im **Zeitraum 1987 und 1997**, so wird der langfristig zu beobachtende Strukturwandel insofern sichtbar, als insgesamt per Saldo

etwa **275.000 neue Arbeitsplätze** geschaffen wurden und den Beschäftigungsverlusten im Primärsektor und Sekundärsektor Beschäftigungsgewinne im Dienstleistungssektor gegenüberstanden.

### Beschäftigtenstand 1997

Wirtschafts-sektoren	insgesamt	Veränderung zum Vorjahr	
		absolut	relativ (%)
Primärsektor	26.191	+313	+1,2
Sekundärsektor	928.767	-7.567	-0,8
Tertiärsektor	2,013.548	+20.011	+1,0
Präsenzdiener	12.082	-671	-5,3
KUG-Bezieher	74.981	-3.769	-4,8
<b>insgesamt<sup>1)</sup></b>	<b>3,055.569</b>	<b>+8.317</b>	<b>+0,3</b>

1) inkl. KarenzgeldbezieherInnen und Präsenzdiener mit aufrechtem Beschäftigungsverhältnis.

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

Ein genauer Datenvergleich nach Wirtschaftsabteilungen zu den Vorjahren ist im Jahr 1997 aufgrund der Umstellung auf die Systematik der Wirtschaftstätigkeiten ÖNACE 1995 nur bedingt möglich. Trotzdem lassen sich aufgrund einer Schätzung des WIFO Zu- und Abnahmen der Beschäftigung nach Wirtschaftsabschnitten im Zehnjahresvergleich (verglichen wird der Jahresdurchschnitt der Beschäftigten 1987 und 1997) ausmachen: Beschäftigungseinbußen im Sekundärsektor (vor allem Textilien und Bekleidung -40.100, Nahrungsmittel -14.200), stehen Beschäftigungszuwächse im Tertiärsektor (öffentliche Verwaltung +63.900, unternehmensnahe Dienstleistungen +61.600, Gesundheits- und Sozialwesen +45.700, Handel +26.900) und im Bauwesen (+36.300) gegenüber.

### 4.2. Unselbständig Beschäftigte regional

#### Beschäftigungszuwachs vor allem in Oberösterreich, Niederösterreich und in der Steiermark

Die Steiermark lag 1997, was die Beschäftigungsentwicklung betrifft, an der Spitze der Bundesländer mit einem Beschäftigungsanstieg von rund +5.100 oder +1,2%. In Niederösterreich (+5.000 oder +1,0%) und im Burgenland (+1.000 oder +1,4%) leistete die Dezentralisierung

zentraler Funktionen einen wichtigen Beitrag zur positiven Beschäftigungsentwicklung. Oberösterreich (+3.100 oder +0,6%) profitierte vor allem von der guten Grundstoffkonjunktur und der lebhaften Exportnachfrage beim Beschäftigungszuwachs. In Kärnten stieg die Beschäftigung um 1.100 oder 0,6% gegenüber dem Vorjahr. Der wachsende Technologiesektor konnte in Salzburg, Tirol und Vorarlberg die Strukturschwächen in der Sachgüterproduktion nicht kompensieren. Es kam zu leichten Beschäftigungsrückgängen in Salzburg (-200 oder -0,1%), Tirol (-200 oder -0,1%) und Vorarlberg (-100 oder -0,1%). In Wien fiel der Beschäftigungsrückgang 1997 mit 6.400 oder 0,8% erneut überaus kräftig aus.

### 4.3. Leichter Rückgang der Ausländerbeschäftigung

Seit dem Inkrafttreten des **EWR-Abkommens am 1. Jänner 1994** unterliegen **StaatsbürgerInnen aus den anderen EWR-Ländern** (sowie deren allenfalls aus Nicht-EWR-Ländern stammende Angehörige) **nicht mehr den Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes** bzw. der Bewilligungspflicht, sondern sind weitgehend Inländern und Inländerinnen gleichgestellt. Seitdem werden EWR-Staatsangehörige und die Daten zur ausländischen Gesamtbeschäftigung nicht mehr – wie bis Ende 1993 – vom Arbeitsmarktservice Österreich, sondern vom Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger erfaßt.

Im Durchschnitt des Jahres 1997 lag die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte bei insgesamt 298.800, davon 186.700 Männer und 112.100 Frauen. **Gegenüber 1996 nahm die Ausländerbeschäftigung insgesamt** (d.h. einschließlich der EWR-Staatsangehörigen) **um 1.578 oder 0,5% ab**, wobei die Beschäftigung der Männer um 1.395 oder 0,7% und die der Frauen um 183 oder 0,2% abnahm.

Unter Abzug von 25.100 beschäftigten EWR-Staatsangehörigen und der KarenzgeldbezieherInnen mit aufrechtem Beschäftigungsverhältnis (7.500) gab es eine Beschäftigung von 266.200 Staatsangehörigen aus **Nicht-EWR-Staaten**, die (auf Grundlage der Hauptverbandsdaten) **um rund 2.300 oder 0,9%** niedriger war als im Vorjahr.

Der Anteil der ausländischen Beschäftigten an allen unselbständig Beschäftigten ging auf 9,8% zurück. Wie bereits seit längerem haben Vorarlberg (17,7%), Wien (13,7%) und Salzburg (11,0%) die höchsten und die

Steiermark (4,7%), Kärnten (5,7%) und Oberösterreich (7,5%) die niedrigsten Werte; die Bundesländer Niederösterreich (9,2%), Burgenland (9,4%) und Tirol (9,7%) hatten (jeweils einschließlich der EWR-Staatsangehörigen) durchschnittliche Anteile.

**Zwei Drittel der ausländischen Beschäftigten** kamen aus den traditionellen Herkunftsländern wie das Gebiet des **ehemaligen Jugoslawien** (147.200) und der **Türkei** (mit 52.800). Aus Polen, Ungarn, Rumänien und dem Gebiet der ehemaligen Tschechoslowakei (jetzt Tschechien und Slowakei) kamen 13,0% (38.900) und aus anderen Nicht-EWR-Ländern 9% (26.500). Rund 8% (25.100) der ausländischen Beschäftigten kamen aus EWR-Ländern.

### Weiterer Rückgang der Erteilungen

Die Höchstzahlenregelung hat auch im Jahr 1997 die Bewilligungspraxis deutlich eingeschränkt. Dies zeigt sich im weiteren Rückgang der Erteilungen bzw. der positiv erledigten Ansuchen: So gab es 1997 um 12.440 weniger Erteilungen als im Vorjahr. Gleichzeitig gab es eine Verschiebung zwischen den Erteilungen bzw. positiv erledigten Ansuchen. Die Erteilungen von Beschäftigungsbewilligungen nahmen am stärksten ab, und zwar um 10.580, die von Arbeitserlaubnissen waren um 8.690 weniger (und die vorläufigen Berechtigungen um 890). Die Erteilungen von Befreiungsscheinen stiegen hingegen, wengleich schwächer als im Vorjahr, um 3.300 und die Feststellungsbescheide für türkische Staatsbürger um 3.800, was die verstärkte Integration bereits mehrjährig beschäftigter ausländischer Staatsbürger in den Arbeitsmarkt zeigt.

### 4.4. 150.000 bis 200.000 ÖsterreicherInnen im Ausland beschäftigt

Gemäß der vom ÖSTAT veröffentlichten Daten standen 1997 einer ausländischen Wohnbevölkerung von 732.000 eine Zahl von 356.000 ÖsterreicherInnen im Ausland gegenüber. Drei Viertel leben in Europa (darunter mehr als die Hälfte in Deutschland), ein Viertel außerhalb Europas.

Von den ÖsterreicherInnen im Ausland hatten 75.000 in Deutschland und 27.000 in der Schweiz ein aufrechtes Beschäftigungsverhältnis.

In allen EWR-Staaten arbeiten wesentlich mehr ÖsterreicherInnen als EWR-Staatsangehörige in Österreich (25.000).

## 5. Arbeitslosigkeit

In diesem Kapitel werden zwei unterschiedliche Konzepte (bzw. Auswertungsmethoden) zur Beschreibung von Arbeitslosigkeit verwendet:

- Jährliche Auswertung der Datei der vorgemerkten Arbeitslosen (Längsschnittauswertung):** Die Statistiken der Längsschnittauswertung beruhen auf Vormerkungen arbeitsloser Personen im Arbeitsmarktservice. In diesen Statistiken werden durchgängig Personen – nicht Fälle bzw. Arbeitslosigkeitsepisoden – betrachtet, was unter anderem Aussagen über Art und Ausmaß von wiederkehrender Arbeitslosigkeit erlaubt (Mehrfacharbeitslosigkeit, d.h. mehrere Arbeitslosigkeitsepisoden in einem definierten Beobachtungszeitraum). Ausgehend von der Anzahl der innerhalb eines Beobachtungszeitraumes, z.B. eines Kalenderjahres (1.1. bis 31.12.), mindestens einen Tag von Arbeitslosigkeit „betroffenen Personen“ (=Betroffenheit) und der Summe der Arbeitslosentage wird der **Jahresdurchschnittsbestand an Arbeitslosen** und die jahresdurchschnittliche Gesamtdauer der Arbeitslosigkeit für die verschiedenen Auswertungsmerkmale (z.B. Geschlecht, Alter) errechnet.
- Monatliche Auswertung der Datei der vorgemerkten Arbeitslosen:** An jedem Stichtag (jeweils zum Monatsende) wird sowohl der Bestand an vorgemerkten Arbeitslosen als auch die Summe der Zu- und Abgänge (episodenbezogen) zwischen Stichtagen nach verschiedenen arbeitsmarktspezifisch relevanten Kriterien erfaßt. Bei den Bestandszählungen werden aus den zwölf Monatsendbeständen Jahresdurchschnitte und bei den Zu- und Abgängen Jahressummen zur Beschreibung der Gesamtsumme der Bewegungen innerhalb eines Jahrs errechnet.

### 5.1. Geringer Anstieg der Arbeitslosenquote auf 7,1 %

Beim Arbeitsmarktservice waren 1997 im Jahresdurchschnitt rund 233.000 Arbeitslose vorgemerkt: 128.000 Männer und 105.000 Frauen, 205.500 InländerInnen und 27.500 AusländerInnen. Gegenüber 1996 stieg der Jahresdurchschnittsbestand an Arbeitslosen um 3.000 Per-

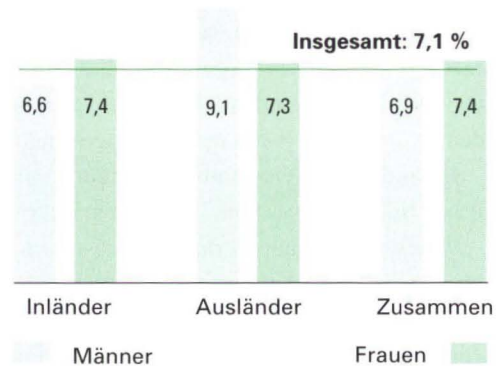
sonen (+1,2%). **Die Arbeitslosenquote erhöhte sich geringfügig von 7,0% auf 7,1%** (Männer: 6,9%, Frauen: 7,4%), wobei der Anstieg durch die Erhöhung bei den Frauen verursacht wurde.

1997 hat die **Verlängerung der durchschnittlichen Dauer** (+1 Tag) den Anstieg des Jahresdurchschnittsbestandes verursacht.

#### Arbeitslosenquoten im Jahresdurchschnitt bei AusländerInnen höher als bei InländerInnen

Die Arbeitslosenquote der InländerInnen lag im Jahresdurchschnitt 1997 mit 6,9% unter jener der AusländerInnen (8,4%), wobei es sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen zwischen In- und AusländerInnen deutliche Unterschiede gab.

#### Arbeitslosenquoten nach Geschlecht und Staatszugehörigkeit



Quelle: Hauptverband, Arbeitsmarktservice Österreich

Das **deutlich höhere Niveau der Arbeitslosigkeit** bei AusländerInnen liegt primär am hohen Anteil der Ausländerbeschäftigung in den **Saisonbranchen** Bau- und Fremdenverkehr.

#### Anstieg von Arbeitslosigkeit und Beschäftigung im 1. Halbjahr 1998

Die Entwicklung in der ersten Jahreshälfte 1998 zeigt einen Anstieg der Arbeitslosigkeit im Vergleich zum ersten Halbjahr 1997. Die Monatsbestände, ihre Veränderung gegenüber dem Vorjahr sowie die Arbeitslosenquoten ergeben folgendes Bild:

Monat 1998	Bestand	Veränderung zum Vorjahr		Arbeitslosenquoten (%)		
		absolut	relativ (%)	insgesamt	männlich	weiblich
Jänner	301.480	-502	-0,2	9,1	10,2	7,7
Februar	296.175	+6.899	+2,4	9,0	10,1	7,6
März	260.870	+8.865	+3,5	7,9	8,1	7,7
April	241.151	+4.824	+2,0	7,3	6,8	8,0
Mai	218.891	+7.898	+3,7	6,6	6,0	7,5
Juni	202.153	+8.357	+4,3	6,1	5,4	7,0

Das WIFO prognostiziert (Prognose Oktober 1998) für das Gesamtjahr 1998 ein reales BIP-Wachstum von 3,3%, einen Anstieg der unselbständig Beschäftigten (+0,8%) sowie eine leichte Erhöhung der Arbeitslosigkeit (Arbeitslosenquote: 7,2%).

## 5.2. Betroffenheit von Arbeitslosigkeit 1997 gesunken

1997 waren insgesamt **705.000 Personen** (411.000 Männer, 294.000 Frauen) zumindest einmal **von Arbeitslosigkeit betroffen**, um 4.000 weniger als im Jahr zuvor. Der Rückgang der Betroffenheit ist fast zur Gänze durch jenen bei den AusländerInnen verursacht, insgesamt waren 109.000 ausländische Arbeitskräfte 1997 von Arbeitslosigkeit betroffen. Damit ist ihr Anteil

an allen Betroffenen mit 15,5% gegenüber dem Vorjahr zurückgegangen. Die  **Hälfte** davon entfielen auf die Saisonberufe **Bau und Fremdenverkehr**.

Nach einem massiven Anstieg der Betroffenheit bei den Männern im Zuge der Rezession Anfang der achtziger Jahre (verbunden mit starken Beschäftigungsverlusten im Produktionsbereich) verlagerte sich der Zuwachs ab Mitte der achtziger Jahre stärker zu den Frauen (bzw. auch generell zu den Dienstleistungsberufen) hin.

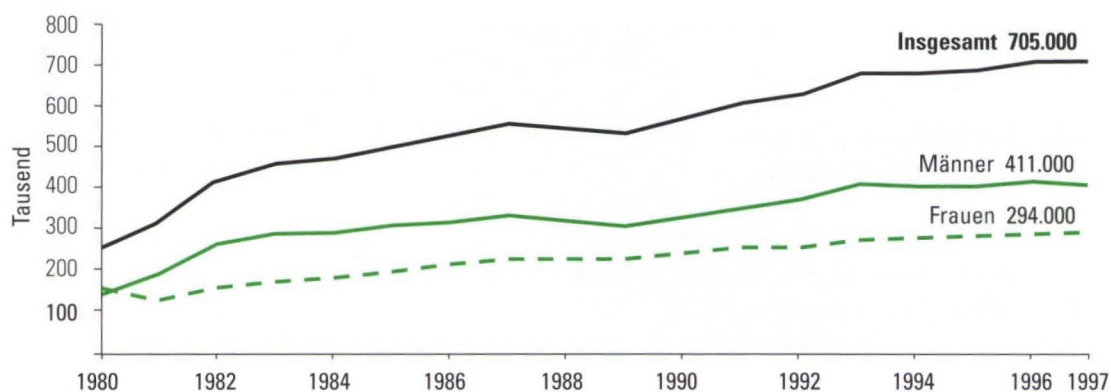
Die ungünstigere Entwicklung bei den Frauen wurde 1990/93 zunächst gestoppt und setzte sich in den Jahren 1994 und 1995 wieder fort. 1996 hingegen war die Betroffenheit bei den Männern überdurchschnittlich, 1997 stieg die Betroffenheit bei den Frauen leicht an, während sie bei den Männern zurückging.

### Arbeitslosigkeit 1997 (absolut)

	Betroffenheit			Veränderung 1996/97		
	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich
InländerInnen	596.000	335.000	261.000	-500	-3.000	+2.500
AusländerInnen	109.000	76.000	33.000	-3.500	-4.000	+500
<b>Insgesamt</b>	<b>705.000</b>	<b>411.000</b>	<b>294.000</b>	<b>-4.000</b>	<b>-7.000</b>	<b>+3.000</b>

Quelle: Arbeitsmarktservice Österreich

### Arbeitslose Personen (Betroffenheit) nach Geschlecht 1980 bis 1997



Quelle: IWS-ARBEITSLOS, Arbeitsmarktservice Österreich



### 5.3. Größter Anstieg der Betroffenheit bei den über 50Jährigen

Im Vergleich zum Vorjahr sank die Betroffenheit bei den 19- bis 29Jährigen stark (-10.000), während sie bei den über 50Jährigen deutlich zunahm (+4.600). In den mittleren Altersgruppen der 30- bis 39Jährigen sowie der 40- bis 49Jährigen erhöhte sich die Zahl der Betroffenen nur geringfügig.

#### Betroffenheit von Arbeitslosigkeit

Altersgruppen in Jahren	Betroffenheit 1997	Veränderung zum Vorjahr	
		absolut	relativ (%)
15 – 24	155.000	-2.919	-1,8
25 – 49	456.000	-5.502	-1,2
50 und älter	94.000	+4.627	+5,2
<b>insgesamt</b>	<b>705.000</b>	<b>-3.794</b>	<b>-0,5</b>

	Anteil an allen Betroffenen (%)	Anteil am Durchschnitts- bestand (%)
15 – 24	22	16
25 – 49	65	65
50 und älter	13	19

1997 waren 22% der von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen aus der Altersgruppe der 15- bis 24Jährigen, ihr Anteil am Durchschnittsbestand lag jedoch nur bei 16%. Auf die über 50Jährigen hingegen entfiel mit einem Betroffenheitsanteil von 13% 19% der Bestandslast. **Über 50Jährige haben eine durchschnittliche Betroffenheit aufzuweisen, jedoch eine wesentlich längere Dauer der Arbeitslosigkeit.**

Die mittlere Altersgruppe weist eine durchschnittliche Arbeitslosigkeitsdauer auf.

#### „Arbeitsplatzrisiko“ im Aufschwung 1997 nur in mittleren Altersgruppen leicht verringert

1997 hat sich das „Arbeitsplatzrisiko“ in den **mittleren Altersgruppen** (25- bis 49Jährige) **verringert**, bei **über 50Jährigen** hingegen **erhöht**. Eine Betrachtung des Zeitraumes 1990-1997 (vom Hochkonjunkturjahr 1990 über die Rezession 1993 bis hin zu 1997) zeigt zunächst

den erheblichen Anstieg der Betroffenheitsquote bei den 50- und mehrjährigen Arbeitskräften:

Alter	Betroffenheitsquote (%) <sup>1)</sup>				
	1990	1993	1995	1996	1997
15-18	13,8	14,2	14,7	15,4	16,0
19-24	27,3	29,6	29,7	31,1	31,5
25-29	21,7	23,2	23,7	24,3	23,8
30-39	17,0	19,0	19,7	20,5	20,2
40-49	13,6	16,5	16,9	17,9	17,6
50 und älter	15,1	20,6	20,0	20,2	20,5
<b>insgesamt</b>	<b>18,3</b>	<b>20,8</b>	<b>20,9</b>	<b>21,6</b>	<b>21,4</b>

1) Betroffenheitsquote: Arbeitslose (=Betroffenheit) in % des unselbständigen Arbeitskräftepotentials

Die **Betroffenheitsquote** insgesamt, so zeigt sie ein dem Konjunkturzyklus angepaßtes Bild: gesunkenes Niveau 1990, in der Folge leicht und 1993 schließlich deutliche Erhöhung des „Arbeitsplatzrisikos“. Nachdem sie im Konjunkturaufschwung 1994 geringfügig gesunken war, kam die tendenziell ungünstige Arbeitsmarktentwicklung 1995 und vor allem 1996 in erneut steigenden Betroffenheitsquoten zum Ausdruck (Strukturanpassungen im Zuge des EU-Beitrittes, Budgetkonsolidierung, u.a.). Mit dem beginnenden Konjunkturaufschwung war die Quote 1997 wieder leicht rückläufig, ein Rückgang der allerdings auf die 25- bis 49Jährigen beschränkt blieb.

#### Struktur der altersspezifischen Arbeitslosenquoten unverändert

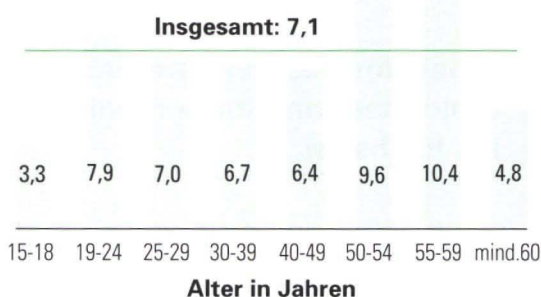
Die Struktur der altersspezifischen Arbeitslosenquoten zeigte auch 1997 das gleiche Bild wie in den letzten Jahren: deutlich unterdurchschnittliche Quoten an den Rändern der Altersverteilung (15- bis 18Jährige, 60- und Mehrjährige), leicht über bis leicht unterdurchschnittliche Quoten bei den 19- bis 49Jährigen sowie weit über dem Durchschnitt liegende Arbeitslosenquoten in den Altersgruppen der 50- bis 59Jährigen.

Trotz der geringeren Betroffenheit bei den über 50Jährigen lagen ihre Arbeitslosenquoten dennoch weit über dem Durchschnitt, was durch ihre lange Arbeitslosigkeitsdauer verursacht ist und den **beträchtlichen Problemdruck älterer Arbeitsloser** erneut deutlich zeigt. Die Wiederbeschäftigungschancen über 50jähriger Arbeitsloser sind nach wie vor überaus schlecht.

## Komponentenzerlegung zeigt unterschiedliche Zusammensetzung der Arbeitslosenquoten

Im Unterschied zur Arbeitslosenquote wird bei der **Betroffenheitsquote** der **Anteil der zumindest einmal arbeitslos gewordenen Personen** (Betroffenheit) am (unselbständigen) Arbeitskräftepotential ermittelt, egal wie lange diese Personen arbeitslos waren.

### Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen (Angaben in %)



Quelle: Hauptverband, Arbeitsmarktservice Österreich

Die Arbeitslosenquote kann in der Folge in die **Betroffenheitsquote** und in die **Dauerkomponente** der Arbeitslosigkeit zerlegt werden (Arbeitslosenquote = Betroffenheitsquote x Dauerkomponente). Dadurch wird sichtbar gemacht, daß sich z.B. hinter gleich hohen Quoten unterschiedliche „Problemlagen“ verbergen.

Alter	Arbeitslosenquote (%) <sup>1)</sup>	Betroffenheitsquote (%) <sup>2)</sup>	Dauer in Tagen <sup>3)</sup>
15-18	3,3	16,0	76
19-24	7,9	31,5	92
25-29	7,0	23,8	108
30-39	6,7	20,2	120
40-49	6,4	17,6	133
50-54	9,6	20,6	170
55-59	10,4	21,3	177
60 und älter	4,8	12,4	140
<b>Insgesamt</b>	<b>7,1</b>	<b>21,4</b>	<b>121</b>

1) Arbeitslosenquote = Betroffenheitsquote x durchschnittlicher Arbeitslosendauer/365.

2) Betroffenheitsquote = die Zahl aller in einem Jahr von Arbeitslosigkeit Betroffenen in % des unselbständigen Arbeitskräftepotentials.

3) durchschnittliche Gesamtdauer der Arbeitslosigkeit je Arbeitslosen während eines Jahres.

Quelle: Hauptverband, Arbeitsmarktservice Österreich.

- Sieht man von den Randaltersgruppen (15- bis 18Jährige, 60- und Mehrjährige) ab, so zeigt sich, daß **mit steigendem Alter die durchschnittliche Arbeitslosigkeitsdauer** ansteigt, die Betroffenheitsquote jedoch – bis zu den 50Jährigen – sinkt.
- Die **unterschiedliche Zusammensetzung** einer annähernd gleich hohen Arbeitslosenquote ist bei den 25- bis 39Jährigen gut sichtbar: während die 25- bis 29Jährigen eine höhere Betroffenheit und eine geringere Arbeitslosendauer aufweisen, ist es bei den 30- bis 39Jährigen genau umgekehrt. Die **Arbeitslosenquote der Jugendlichen** (aller unter 25Jährigen) weist 1997 für Österreich mit **6,7% den geringsten Wert in den Europäischen Union** auf (EU-Durchschnitt: 21,2%; Quelle: EUROSTAT).
- **Bei den über 50Jährigen** liegt die **Dauer der Arbeitslosigkeit** noch immer weit über dem **Durchschnitt**. Dies führt trotz einer geringeren Betroffenheitsquote als bei den 19- bis 29Jährigen zu einer wesentlich höheren Arbeitslosigkeitsquote.

## 5.4. Der Großteil der Arbeitslosen hat maximal Lehrausbildung

Der überwiegende Teil der von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen verfügt über keine über Pflichtschule oder Lehre hinausgehende Ausbildung. Der Anteil dieser beiden Ausbildungskategorien an allen von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen betrug 1997 83% (kein Abschluß/Pflichtschule: 42%, Lehre/Meisterprüfung: 41%). 6% hatten eine mittlere, 7% eine höhere und 3% eine Ausbildung an einer Universität bzw. an einer Akademie absolviert.

1997 stieg die Arbeitslosigkeit in den meisten Ausbildungskategorien. Nur im Bereich der Pflichtschule/Lehre gab es einen deutlichen Rückgang der Arbeitslosigkeit. Dieser war größer als der Anstieg in den anderen Ausbildungskategorien, sodaß die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit zurückging (-4.000). Im Verhältnis zur Betroffenheit ihrer Ausbildungsgruppe hatten die Berufsbildenden und sonstigen höheren Schulen den höchsten Zuwachs (+6,6%).

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Betroffenheit 1997	Veränderung zum Vorjahr	
		absolut	relativ (%)
Kein Abschluß, Pflichtschule	294.520	-5.237	-1,7
Lehre, Meisterprüfung	293.866	-3.171	-1,1
Berufsbildende u.sonst.mittlere Schule	44.145	+1.583	+3,7
Allgemeinbildende höhere Schule	16.901	+715	+4,4
Berufsbild. u.sonstige höhere Schule	33.383	+2.072	+6,6
Universität, Akademie	20.557	+749	+3,8
Ungeklärte Ausbildung	1.587	-505	-24,1
<b>Zusammen</b>	<b>704.959</b>	<b>-3.794</b>	<b>-0,5</b>

### 5.5. Rückgang der Arbeitslosigkeit in Saison- und Produktionsberufen, Anstieg bei den Dienstleistungsberufen

Berufsbereich	Betroffenheit		Veränderung zum Vorjahr	
	1997	absolut	absolut	relativ (%)
Saisonberufe <sup>1)</sup>	215.000	-5.000	-5.000	-2,3
Produktionsberufe <sup>2)</sup>	196.000	-5.000	-5.000	-2,6
Dienstleistungsberufe <sup>3)</sup>	294.000	+6.000	+6.000	+2,2
<b>Insgesamt <sup>4)</sup></b>	<b>705.000</b>	<b>-4.000</b>	<b>-4.000</b>	<b>-0,5</b>

1) Land- und forstwirtschaftliche Berufe, Bau- und Fremdenverkehrsberufe

2) ohne Bauberufe

3) ohne Fremdenverkehrsberufe

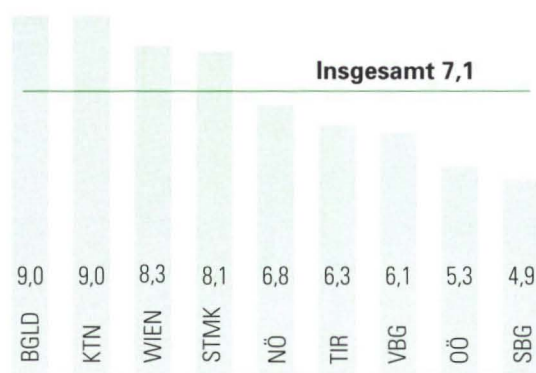
4) einschließlich der berufsmäßig nicht zuordenbaren Arbeitslosen (Kategorie „unbestimmt“)

- 1997 war der Anstieg der Arbeitslosigkeit im Dienstleistungsbereich geringer als der Rückgang in den Saison- und Produktionsberufen, sodaß im Vergleich zum Vorjahr insgesamt 4.000 Personen weniger von Arbeitslosigkeit betroffen waren. Die deutlichsten Rückgänge verzeichneten die Bauberufe (-4.500) sowie die Metall- und Elektroberufe (-3.500).
- Die bereits in der Vergangenheit zu beobachtende, tendenziell **ungünstige Entwicklung in den Dienstleistungsberufen** setzte sich auch 1997 fort. Mit einem Anstieg der Betroffenheit um 6.000 umfaßte dieser Berufsbereich 42% aller Arbeitslosen. Der Anstieg der Betroffenheit fiel am stärksten in den Büroberufen (+1.600), Handelsberufen (+1.300) und Gesundheitsberufen (+1.200) aus.

### 5.6. Arbeitslosigkeit in Kärnten, Wien, Steiermark und im Burgenland am höchsten

Der Jahresdurchschnittsbestand an Arbeitslosen ist gegenüber dem Vorjahr in den meisten Bundesländern gestiegen, in Kärnten, Oberösterreich und der Steiermark jedoch leicht gesunken. Die relativ geringe Zunahme des Jahresdurchschnittsbestandes (Gesamtösterreich: +3.000) ist in erster Linie durch den Anstieg der Dauer verursacht, die Betroffenheit ist in den meisten Bundesländern geringfügig zurückgegangen.

### Arbeitslosenquoten nach Bundesländern 1997 (Angaben in %)



Quelle: Hauptverband, Arbeitsmarktservice Österreich

Die einzelnen Quoten weisen eine ähnliche Struktur wie im Vorjahr auf. Sie lagen in den Bundesländern **Kärnten, Burgenland, Steiermark und Wien deutlich über dem österreichischen Durchschnitt (7,1%)**.

In Wien kommt vor allem die Altersarbeitslosigkeit und der damit verbundene hohe Anteil an Langzeitarbeitslosen zum Tragen.

Die Bundesländer Tirol, Vorarlberg, Oberösterreich, Salzburg und Niederösterreich weisen unterdurchschnittliche Arbeitslosenquoten auf.

### 5.7. Geringer Anstieg der Dauer der Arbeitslosigkeit

Die durchschnittliche Gesamtdauer der Arbeitslosigkeit lag 1997 bei **122 Tagen** und hat sich damit **gegenüber dem Vorjahr geringfügig erhöht (+1 Tag)**. Dieser Anstieg der Dauer erklärt – bei gesunkener Betroffenheit (-4.000) – die leichte Erhöhung des Bestandes an Arbeitslosen im Vergleich zum Vorjahr. Der Unterschied zwischen der Dauer der Männer und jener der Frauen ist seit 1993 annähernd konstant. 1997 lag sie bei den Frauen mit **132 Tagen** über jener **der Männer (115 Tage)**.

### Ungleiche Verteilung der Arbeitslosigkeitsdauer

Die Arbeitslosigkeitsdauer ist unter den betroffenen Personen äußerst ungleich verteilt. Eine Aufspaltung des betroffenen Personenkreises in Dezilgruppen (10%-Gruppen) zeigt die ungleiche Dauerverteilung:

### Verteilung der Gesamtdauer der Arbeitslosigkeit 1997 (in Tagen)

	1.Dezil <sup>1)</sup>	5.Dezil	9.Dezil
Männer	17	86	277
Frauen	21	107	303
<b>Alle Personen</b>	<b>19</b>	<b>92</b>	<b>289</b>

1) Dezile bezeichnen jeweils die (Dauer-)Grenze einer 10%-Gruppe von Personen (z.B. 5.Dezil=Median: 50% liegen unter, 50% über dem Wert)

Während 1997 die Gruppe mit der geringsten Arbeitslosigkeitsdauer (1.Dezilgruppe) höchstens 19 Tage arbeitslos war, kam der Personenkreis mit der längsten Dauer (10.Dezilgruppe) auf mindestens 289 Tage (9.Dezilgrenze). Im Vergleich zum Vorjahr haben sich sowohl die 1.Dezilgrenze als auch der Median kaum verändert, die 8. und 9.Dezilgrenze jedoch deutlich nach

oben verschoben. Die gesamte Dezilverteilung (1. bis 9.Dezil) zeigt, daß primär über 50jährige Arbeitslose, Frauen sowie Arbeitslose aus Dienstleistungsberufen eine erheblich längere Arbeitslosigkeitsdauer aufweisen.

### Starke Konzentration der Arbeitslosigkeit

Die beiden **oberen Dauergruppen** (9. und 10.Dezilgruppe) tragen rund die  **Hälfte der „Gesamtlast“ der Arbeitslosigkeit** (Arbeitslosigkeitsvolumen), die beiden unteren Dauergruppen (ein etwa gleich großer Personenkreis mit ca. 141.000 Personen) nur rund 3%.

### 5.8. Zahl der Langzeitarbeitslosen ist gestiegen

Von den insgesamt 705.000 von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen waren **187.000** (94.000 Männer, 93.000 Frauen) **über sechs Monate arbeitslos**, was gegenüber dem Vorjahr eine **Steigerung** von **7.000** Personen bedeutete. Die Zunahme war bei den Frauen höher als bei den Männern.

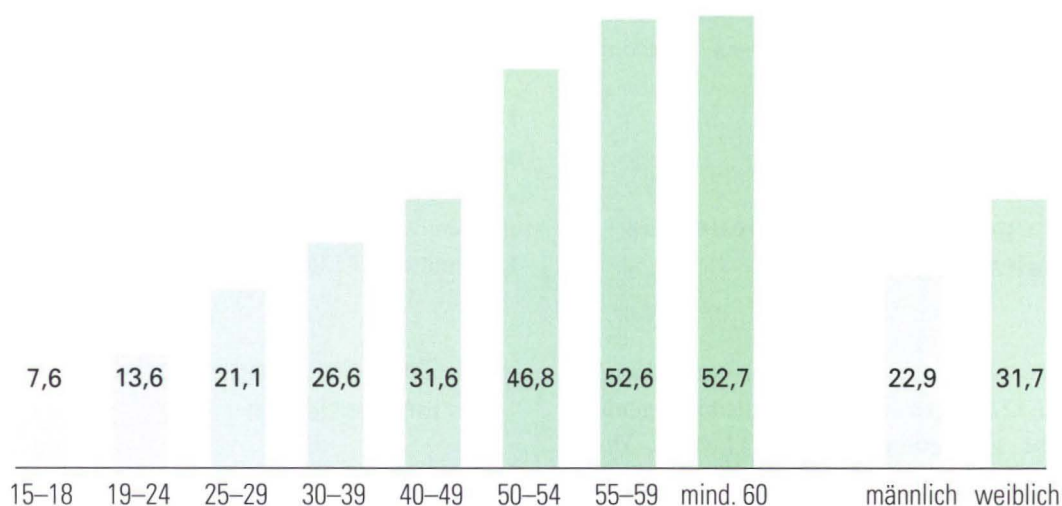
### Alter nach wie vor bestimmender Faktor für Langzeitarbeitslosigkeit

Die Betrachtung der Anteile der Langzeitarbeitslosen an den Betroffenen in den einzelnen Altersgruppen zeigt, daß das Alter nach wie vor der bestimmende Faktor für das Risiko, langzeitarbeitslos zu werden, ist.

- Mit zunehmendem Alter wächst der Anteil der Langzeitarbeitslosen an den Betroffenen einer Altersgruppe relativ kontinuierlich, ab den über 50Jährigen hingegen sprunghaft an.
- Ab der Altersgruppe der 30- bis 39Jährigen lagen die Anteile bereits über dem Durchschnitt (26,6%), bei den über 50Jährigen beinahe **doppelt so hoch wie der Wert für alle Personen (49%)**.

Das Problem der Langzeitarbeitslosigkeit konzentriert sich **vor allem** auf die Bundesländer **Niederösterreich, Steiermark** und **Wien**. Diese weisen einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Langzeitarbeitslosen auf. Während in den beiden erstgenannten Bundesländern der Anteil mit jeweils 27,5% nur etwas über dem Durchschnitt liegt, erreicht er in Wien 42%. Insgesamt entfielen knapp **70% aller Langzeitarbeitslosen** auf diese drei Bundesländer.

## Anteil der von Langzeitarbeitslosigkeit\*) betroffenen Personen (%) an allen Arbeitslosen nach Altersgruppen und Geschlecht 1997



\*) Langzeitarbeitslosigkeit: Personen mit einer Arbeitslosigkeitsdauer von mehr als 180 Tagen

Quelle: Arbeitsmarktservice Österreich

Branchenspezifisch betrachtet umfaßte der Bereich Handel/Lagerung 22% aller Langzeitarbeitslosen. Auf diesen sowie den Metallsektor und die Saisonbranchen Bau und Fremdenverkehr entfielen 57% aller Langzeitarbeitslosen.

### 77.000 Personen bereits über ein Jahr lang arbeitslos

Von den 187.000 Langzeitarbeitslosen waren 1997 rund **77.000** Personen länger als ein Jahr ohne Beschäftigung, um **3.800** mehr als im Jahr zuvor.

Von der Struktur her zeigt sich auch hier das für alle Langzeitarbeitslose skizzierte Bild, nur teilweise ausgeprägter – sowohl in branchen- als auch regionspezifischer Hinsicht: **mehr als drei Viertel der über ein Jahr Arbeitslosen** entfielen auf die Bundesländer **Wien, Niederösterreich und Steiermark**. Im Unterschied zu den meisten anderen Bundesländern hat in Wien beinahe jeder zweite Langzeitarbeitslose eine bereits ein- oder mehrjährige Arbeitslosigkeit hinter sich.

Rückblickend betrachtet ist festzuhalten, daß sich das Problem der Langzeitarbeitslosigkeit seit Anfang der achtziger Jahre enorm verschärft hat. Lag die Zahl der Langzeitarbeitslosen 1980 noch bei ca. 25.000, überschritt sie zehn Jahre später die 100.000 Marke und betrug **1997 mehr als das siebenfache von 1980**.

Zugleich stieg auch der **Anteil der Langzeitarbeitslosen** an allen von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen stark an: von **8,5%** im Jahre **1980** auf **16,5%** zehn Jahre später und **27%** im Jahre **1997**.

## 5.9. Einkommenssituation von Arbeitslosen

### Mittlere Höhe der Auszahlungssumme an Arbeitslose beträgt öS 8.500,-

Die mittlere Höhe (Median) der monatlichen Leistungen an Arbeitslose betrug im Jahr 1997 öS 8.500,- (Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe inkl. allfälliger Familienzuschläge). Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies eine Abnahme von öS 150,-.

### Mittleres monatliches Arbeitslosengeld öS 8.900,-

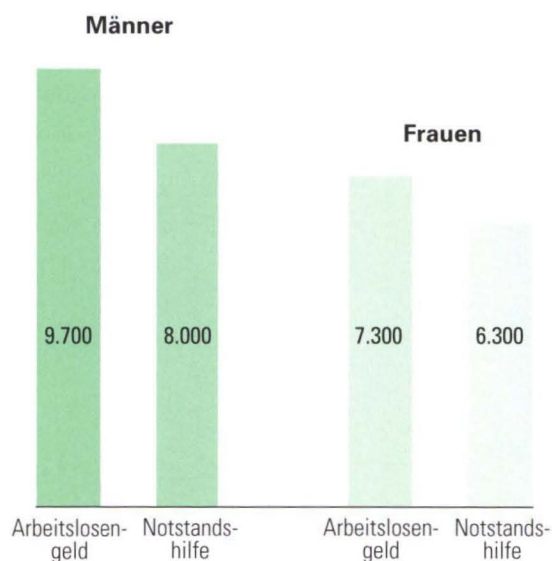
Das mittlere Arbeitslosengeld betrug 1997 pro Monat öS 8.900,- (inkl. allfälliger Familienzuschläge), die **Unterschiede zwischen Frauen und Männern** sind jedoch **erheblich**.

Der Median liegt bei den **Frauen bei öS 7.300,-** und bei **den Männern bei öS 9.700,-**. Diese Unterschiede ergeben sich hauptsächlich aus der geringeren Bemessungsgrundlage für das Arbeitslosengeld, d.h. den niedrigeren Löhnen bzw. Gehältern der Frauen vor der Arbeitslosigkeit. Ein Grund für die geringe Bemessungsgrundlage der Frauen liegt im höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigten.

### Mittlere monatliche Notstandshilfe öS 7.300,-

Die mittlere Notstandshilfe ist vor allem wegen der Anrechnung von Einkommen der im Haushalt lebenden Angehörigen gegenüber dem Arbeitslosengeld deutlich reduziert. Auch hier sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede beachtlich. **Bei Frauen lag der Median bei öS 6.300,-, bei Männern bei öS 8.000,-. 30 % der notstandshilfebeziehenden Frauen mußten 1997 mit einer monatlichen Leistung von höchstens öS 4.900,- auskommen, weniger als ein Drittel verfügte über mehr als öS 7.500,-.**

### Mittlere Arbeitslosen- und Notstandshilfegeldleistungen (1997 in öS)



Quelle: BMAGS

## 6. Entwicklung des Stellenangebotes und des Lehrstellenmarktes

Die Gesamtzahl an verfügbaren offenen Stellen (als Summe der Abgänge plus Endbestand an offenen Stellen) erhöhte sich 1997 leicht um 0,3% auf 230.000. Trotz der leichten Zunahme an verfügbaren offenen Stellen kam es durch eine raschere Besetzung der offenen Stellen zu einer leichten Abnahme des Stellenbestandes. Im Jahresdurchschnitt 1997 **nahm der Bestand an offenen Stellen** gegenüber dem Vorjahr geringfügig um **400 oder 2% auf 19.000 ab**. Der Rückgang war somit deutlich geringer als im Jahr 1996 (damalige Abnahme: -22%).

### Rasche Besetzung von rund drei Viertel der offenen Stellen

Von den regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice wurden 1997 rund 212.000 offene Stellen besetzt bzw. abgebucht. Rund **72% der offenen Stellen** konnten **innerhalb von 30 Tagen besetzt** werden.

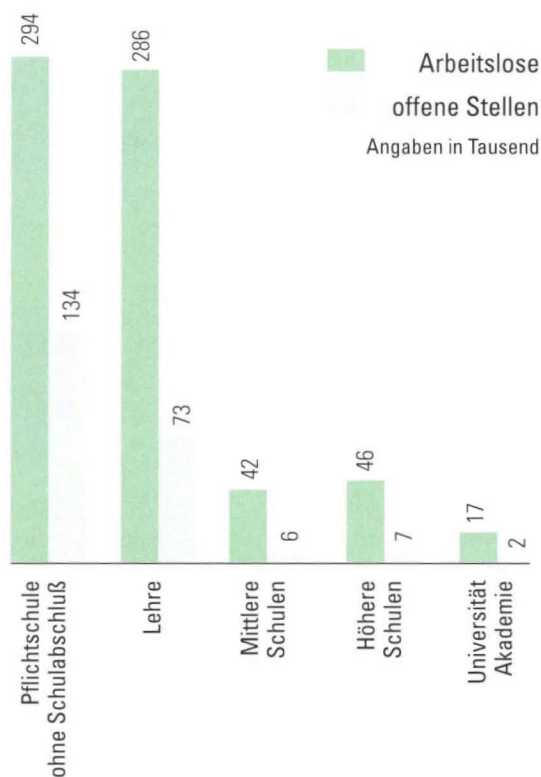
Die **durchschnittliche abgeschlossene Laufzeit** der offenen Stellen betrug **29 Tage** und **verkürzte sich gegenüber dem Vorjahr um 4 Tage**.

Die Verkürzung der Laufzeit der offenen Stellen ging nicht zuletzt auf die **Verbesserung der Ablauforganisation im Betriebsservice der regionalen Geschäftsstellen** des Arbeitsmarktservice zurück.

### Ungünstige Verteilung und zuwenig offene Stellen

Rund **93% der zugegangenen offenen Stellen entfielen** auf die Ausbildungskategorien „**Ungelernte, Angelernte und FacharbeiterInnen**“, die rund 66% der Beschäftigung bilden. Hingegen wurden **nur 7% aller offenen Stellen** in den Ausbildungskategorien „**weiterführende schulische Ausbildungen**“ angeboten, die rund 34% der Beschäftigung ausmachen (laut Mikrozensus).

## Zugänge von Arbeitslosen und offenen Stellen nach Qualifikationen



Quelle: Arbeitsmarktservice Österreich

Auf allen Ausbildungsebenen wurden **zu wenig offene Stellen** gemeldet, obwohl nahezu alle Arbeitssuchenden Österreichs, die keine Beschäftigung haben, beim Arbeitsmarktservice vorgemerkt sind. Ein stärkeres Ansprechen dieses Potentials bringt sowohl der Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmerseite Kostenvorteile.

### Schwierigkeiten bei der Besetzung von einem Drittel der offenen Stellen

Ein **häufig** auftretendes Problem für das Arbeitsmarktservice sind **offene Stellen**, die (bezogen auf den ortsüblichen Standard) **zu ungünstigen Konditionen angeboten** werden. Oft stellt sich erst im Zuge von Vorstellungen heraus, daß etwa ein gesuchte Fachkraft auch Hilfstätigkeiten durchführen muß und nur nach diesen entlohnt wird. Lohnangaben, die attraktiv erscheinen, enthalten oft Überstunden und nur einen Niedriglohn als Grundlage oder die Arbeitsbedingungen entpuppen sich als problematisch. Hinzu kommen, vor allem im Angestelltenbereich, Anforderungen meist außerfachlicher Art. Das Klären dieser Zusammenhänge bringt ein zeitraubendes Karussell von Vorsprachen, Verhandlungen

mit Betrieben und Arbeitssuchenden sowie Ablehnungen in Gang. Seltener sind die fachlichen Anforderungen so spezifisch, daß die Suche nach Arbeitskräften und Klärung der Ausbildungsfrage längere Zeit braucht.

Im 1.Halbjahr 1998 erhöhte sich die Zahl der insgesamt vorhandenen offenen Stellen (Anfangsbestand Ende Dezember und Zugang im 1.Halbjahr 1998) gegenüber dem Vergleichszeitraum 1997 um 25.000 auf 154.000.

### Kräftiger Zuwachs der Zahl der Lehrstelleneintritte

#### Entwicklung am Lehrstellenmarkt

Die sich schon zu Beginn des Jahrzehnts abzeichnende und Mitte der 90er Jahre deutlich zutage tretenden Probleme am Lehrstellenmarkt sind sowohl auf angebots- als auch auf nachfrageseitigen Entwicklungen zurückzuführen: Definiert man die **Lehrlingsnachfrage** als Summe von Lehrlingen im 1.Lehrjahr und der dem AMS gemeldeten offenen Lehrstellen, so kann im Zeitraum von 1990 bis 1996 ein **Rückgang von rund einem Drittel** festgestellt werden, wobei der Industriebereich mit -55% den stärksten Negativtrend aufweist. Die Zahl der dem Arbeitsmarktservice gemeldeten offenen Lehrstellen hat sich in diesem Zeitraum entsprechend reduziert: Im Dezember 1991 wurden über das Arbeitsmarktservice noch 13.410 Lehrstellen angeboten, bis 1996 schrumpfte diese Zahl auf 2.205.

Ein wesentlicher Hintergrund des schwindenden Lehrlingsbedarfs liegt in den **beschleunigten Strukturveränderungen** der letzten Jahre. Im Zuge dessen gehen massiv Arbeitsplätze in traditionellen Bereichen verloren, was sich insofern äußerst negativ auf das duale Ausbildungssystem auswirkt als noch immer ein Großteil der Lehrberufe im Produktionsbereich angesiedelt ist, während der expandierende Dienstleistungssektor eine eher geringe Bedeutung hat. Neue Formen der Arbeitsorganisation und -teilung sowie die zu vollziehenden technologischen Anpassungsprozesse schränken die Möglichkeiten längerfristig orientierter Personaldispositionen und der betrieblichen Ausbildung ein und führen zu veränderten Qualifikationsanforderungen und zu entsprechenden Substitutionsprozessen am Arbeitsmarkt, die bei den Lehrlingen derzeit vor allem im kaufmännischen Bereich zu beobachten sind. Vor den Betrieben selbst wird die nachlassende Ausbildungsbereitschaft vor allem mit den zu hohen Ausbildungskosten und der

Rigidität rechtlicher Rahmenbedingungen begründet, wobei hinsichtlich des Kostenarguments – wie das diverse Forschungsergebnisse belegen – eine differenzierte Einschätzung sinnvoll erscheint.

Die sinkende Nachfrage konnte über einen längeren Zeitraum durch entsprechende Entlastung auf der Angebotsseite, wie die schon angesprochenen Veränderungen im Bildungswahlverhalten oder auch durch einen kontinuierlichen Rückgang der für den Lehrstellenmarkt relevanten Alterskohorte der 15jährigen Wohnbevölkerung, kompensiert werden. Mitte der 90er Jahre trat dann ein gegenteiliger demographischer Effekt ein: Zwischen 1994 und 1997 hat die **Altersgruppe der 15Jährigen um 9.800 Personen zugenommen**. Ab dem Schuljahr 1998/99 ist diesbezüglich wieder eine Entlastung zu erwarten. Hinzu kommt, daß insbesondere die berufsbildenden Schulen (BHS und BMS) mangels ausreichender Ausbildungska-

pazitäten den verstärkten Drang zu schulischen Bildungsgängen nicht standhalten konnten und in den letzten Jahren eine hohe Zahl an BewerberInnen abgewiesen wurden. Im Jahr 1997 drängten daher 3.800 Jugendliche aus diesem Grund zusätzlich auf den Lehrstellenmarkt.

### Steigerung der Lehrstellenantritte 1997

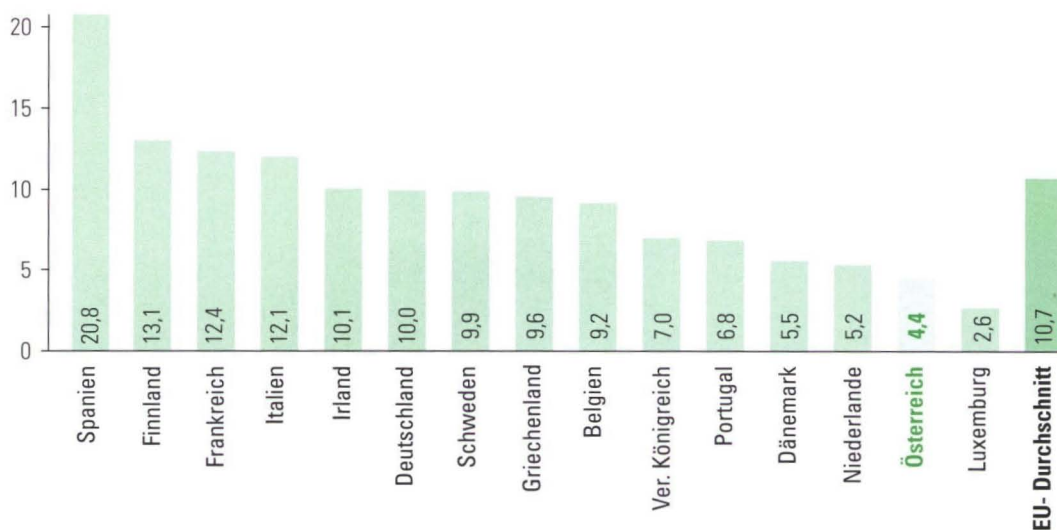
Trotzdem ist es nach einem jahrelangen Rückgang (seit 1980) und im Gegensatz zu anderslautenden Prognosen gelungen, die **Zahl der Lehrstellenantritte beträchtlich anzuheben**: Laut Statistik der Bundeswirtschaftskammer waren im Dezember 1997 mehr als 40.000 Lehrlinge im 1.Lehrjahr. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet das eine **Steigerung um 8,3%**. Bemerkenswerte Zuwachsraten konnten vor allem Oberösterreich (+18,3) und nach einem überdurchschnittlichen Rückgang im Vorjahr auch das Burgenland (+14,2) erreichen.

## 7. Arbeitslosigkeit international

Im Laufe der achtziger Jahre erlangte die internationale Vergleichbarkeit von Arbeitslosenquoten an Bedeutung. Am Beginn der neunziger Jahre wurde dem Wunsch internationaler Organisationen, bei denen Österreich Mitglied ist (v.a. der OECD), mit der Veröffentlichung einer Arbeitslosenquote, basierend auf Umfrageergebnissen, Rechnung getragen.

Mit dem Beitritt zum EWR und in der Folge zur Europäischen Union ist Österreich verpflichtet, standardisierte Arbeitslosenquoten, beruhend auf den entsprechenden Empfehlungen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu berechnen

### Arbeitslosenquoten in der EU 1997 (%)



Quelle: eurostat (Stand : Juli 1998)



Im Laufe der achtziger Jahre erlangte die internationale Vergleichbarkeit von Arbeitslosenquoten an Bedeutung. Am Beginn der neunziger Jahre wurde dem Wunsch internationaler Organisationen, bei denen Österreich Mitglied ist (v.a. der OECD), mit der Veröffentlichung einer Arbeitslosenquote, basierend auf Umfrageergebnissen, Rechnung getragen.

Mit dem Beitritt zum EWR und in der Folge zur Europäischen Union ist Österreich verpflichtet, standardisierte Arbeitslosenquoten, beruhend auf den entsprechenden Empfehlungen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu berechnen.

### **Internationale Vergleichbarkeit des Arbeitslosigkeitsniveaus**

**Die meisten OECD-Länder und alle EWR-Länder** ermitteln neben der Arbeitslosenquote auf Basis der in den nationalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice registrierten arbeitslosen Personen auch Arbeitslosenquoten – wie für internationale Vergleichszwecke gefordert – **basierend auf Umfragedaten** mit einem gleichartig formulierten Fragenprogramm. Die Befragungen ermitteln sowohl die Arbeitslosigkeit als auch die Beschäftigung.

Um vergleichbare monatliche Schätzungen der Arbeitslosenzahlen bzw. Arbeitslosenquoten zu bekommen, geht EUROSTAT – das statistische Amt der EU – von der Arbeitslosigkeit im Frühjahr aus, die von den Mitgliedstaaten erhoben (**AKE: Arbeitskräfteerhebung**) und an EUROSTAT gemeldet wird. Österreich kommt dieser Verpflichtung durch die jährliche Durchführung der AKE als Mikrozensus-Sonderprogramm nach.

Die Arbeitslosenquote wird als Anteil der Arbeitslosen an allen Erwerbspersonen (einschließlich der Arbeitslosen) errechnet.

### **Arbeitslosigkeit in Österreich deutlich unter dem EU- bzw. OECD-Durchschnitt**

Nach der **Berechnungsmethode** von EUROSTAT lag die Arbeitslosenquote für **1997 in Österreich** bei **4,4%**. Mit diesem Niveau liegt die Arbeitslosigkeit in Österreich deutlich unter dem **OECD- sowie dem EU-Niveau**. Im Jahresdurchschnitt 1997 wurden für die Europäische Union eine Arbeitslosenquote von 10,7% und für den OECD-Raum von 7,3% ausgewiesen (siehe die entsprechende Tabelle im Datenband). Die höchsten Arbeitslosenquoten unter den Ländern der Europäischen Union hatten 1996 laut EUROSTAT Spanien (20,8%), Finnland (13,1%) und Frankreich (12,4%) und Italien (12,1%).

# DIE ENTWICKLUNG DER ÖSTERREICHISCHEN SOZIALVERSICHERUNG

Ursula OBERMAYR

Hans STEFANITS

Edith THALER

Redaktionelle Bearbeitung: Herta RACK

Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales

<b>1. Die Finanzierung der Sozialversicherung</b> .....	<b>42</b>
1.1. Krankenversicherung .....	43
1.2. Unfallversicherung .....	46
1.3. Pensionsversicherung .....	47
1.3.1. Bundesmittel in der Pensionsversicherung .....	48
1.3.2. Das volkswirtschaftliche Pensionskonto .....	49
<b>2. Kennzahlen der Pensionsversicherung</b> .....	<b>50</b>
2.1. Die Pensionsbelastungsquote .....	50
2.2. Die Entwicklung des Pensionsstandes .....	50
2.3. Pensionshöhe .....	51
2.3.1. Geschlechtsspezifische Unterschiede .....	51
2.3.2. Auslandspensionen .....	51
2.3.3. Zwischenstaatliche Teilleistungen .....	51
2.3.4. Personenbezogene Leistungen .....	53
2.3.5. Pensionsanpassung .....	53
2.4. Ausgleichszulagen .....	54
2.5. Pensionsneuzuerkennungen .....	55
2.5.1. Durchschnittliches Pensionszugangsalter .....	56
2.5.2. Neuzuerkennungen von Invaliditätspensionen/vorzeitigen Alterspensionen wegen geminderter Arbeitsfähigkeit .....	56
2.5.3. Höhe der neuzuerkannten Pensionsleistungen .....	57
2.6. Pensionsabgangsalter .....	59
<b>3. Das erste Halbjahr 1998</b> .....	<b>59</b>
<b>Anhang: Ruhebezüge der BeamtInnen</b> .....	<b>61</b>

# 1. Die Finanzierung der Sozialversicherung

Die vorläufigen Gebarungsergebnisse der Sozialversicherungsträger für das Jahr 1997 weisen **Gesamtausgaben von öS 407,71 Mrd.** aus, denen **Gesamteinnahmen von öS 408,83 Mrd.** gegenüberstehen. Wie bereits im Vorjahr stiegen die Ausgaben (3,4 %) schwächer als die Einnahmen (4,0 %), woraus sich für die Sozialversicherung ein Überschuß von rund öS 1,1 Mrd. ergab. Im Jahr zuvor war noch ein Abgang von knapp öS 1,1 Mrd. zu verzeichnen gewesen.

Durch den Beitritt zur EU war es erforderlich, das Mehrwertsteuersystem insbesondere im Gesundheits- und Sozialbereich an jenes der anderen Mitgliedsstaaten anzupassen, wo für die genannten Bereiche eine unechte Umsatzsteuerbefreiung vorliegt. Das hat zur Folge, daß die Umsatzsteuer für die Sozialversicherung in einigen Ausgabenbereichen wegen des Entfalls der Vorsteuerabzugsberechtigung zu einer erheblichen Kostensteigerung führt: Davon sind ab 1997 primär die Sachleistungspositionen im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung betroffen.

Durch das Gesundheits- und Sozialbereichs-Beihilfengesetz (GSBG 1996) werden aber andererseits diese Mehraufwendungen durch Beihilfen derart ausgeglichen, daß letztlich die unechte Umsatzsteuerbefreiung auf den Gebarungssaldo der Sozialversicherung keinen Einfluß hat: Davon sind insbesondere die Einnahmenpositionen „Ersätze für Leistungsaufwendungen“ und „Sonstige und außerordentliche Erträge“ bzw. Aufwendungen betroffen.

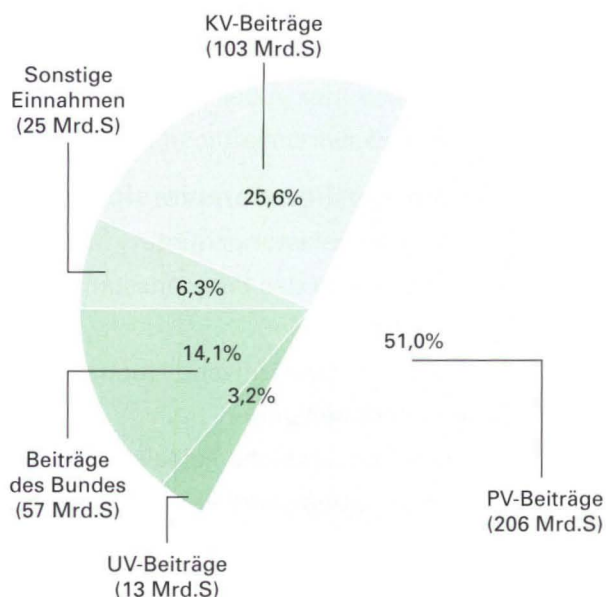
Wenn auch im Bereich der Pensions- und Unfallversicherung die Umsatzsteuerproblematik weniger zum Tragen kommt als in der Krankenversicherung, so sind Vergleiche einzelner Gebarungspositionen zum Vorjahr in den oben erwähnten Bereichen nur mehr bedingt möglich bzw. entsprechend vorsichtig zu interpretieren.

## Gesamteinnahmen

Die Einnahmen bestanden zu **79 % aus Beiträgen für Versicherte**. **16 %** der Einnahmen stammten **aus Bundesmitteln**, wobei der Großteil auf die sogenannte Ausfallhaftung des Bundes zur Abdeckung der Differenz zwischen Einnahmen und Ausgaben in der Pensionsversicherung

(Bundesbeitrag) sowie auf die Ersätze des Bundes für die Ausgleichszulagen entfiel. Die restlichen 5 % der Einnahmen waren sonstige Einnahmen wie Vermögenserträge, Leistungsersätze und Kostenbeteiligungen der Versicherten: Die Steigerung von 40,6 % in diesem Bereich ist auf die oben angeführte Änderung bei der Umsatzsteuer zurückzuführen.

## Einnahmen der Sozialversicherung 1997: 409 Mrd. öS



Quelle: Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger, eigene Berechnungen

## Gesamtausgaben

Die Gesamtausgaben verteilen sich zu **95 % auf Leistungen** und zu **5 % auf sonstige Ausgaben**. Der zu den sonstigen Ausgaben zählende **Verwaltungs- und Verrechnungsaufwand** belief sich 1997 auf **2,6 % des Gesamtaufwandes** bzw. auf **öS 10,7 Mrd.** Damit lag nicht nur der Anteil des Verwaltungsaufwands an den Gesamtausgaben der Sozialversicherung wiederum geringfügig unter dem Wert des Vorjahrs, sondern es kam infolge der Sparmaßnahmen in diesem Bereich erstmals auch zu einer Verringerung der Verwaltungsaufwendungen in absoluten Beträgen.

## Gebarungsergebnisse in der Sozialversicherung 1997 in Mio.öS

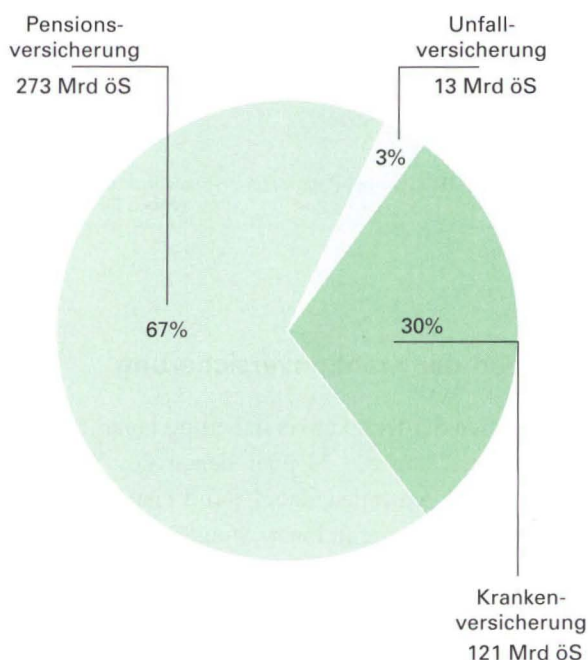
	Kranken- versicherung	Pensions- versicherung	Unfall- versicherung	gesamte Sozial- versicherung
Beiträge für Versicherte <sup>1)</sup>	103.162	205.727	12.773	321.662
Beiträge des Bundes	862	65.962	323	67.147
sonstige Einnahmen	18.361	1.096	564	20.021
<b>Gesamteinnahmen</b>	<b>122.385</b>	<b>272.785</b>	<b>13.660</b>	<b>408.830</b>
Leistungsaufwand	112.426	265.529	10.655	388.610
sonstige Ausgaben	8.470	7.803	2.832	19.105
<b>Gesamtausgaben</b>	<b>120.896</b>	<b>273.332</b>	<b>13.487</b>	<b>407.715</b>
Saldo	1.489	- 547	174	1.116

1) inkl. Ausgleichsfonds der Pensionsversicherungsträger

Quelle: Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger

Nach Versicherungszweigen betrachtet entfielen **67 %** der Ausgaben der Sozialversicherung auf die **Pensionsversicherung**, **30 %** auf die **Krankenversicherung** und die restlichen **3 %** auf die **Unfallversicherung**. Gemessen am **Bruttoinlandsprodukt** betragen die Ausgaben der Sozialversicherung im Jahr 1997 **16,2 %**, gemessen an den Ausgaben des **Bundesbudgets 40,8 %**.

### Ausgaben der Sozialversicherung nach Versicherungszweigen: 1997 408 Mrd. öS



Quelle: Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger, eigene Berechnungen

## 1.1. Krankenversicherung

Das vorläufige Ergebnis der Krankenversicherungsträger weist für 1997 **Einnahmen von öS 122,4 Mrd.** (+ 7,0 %) und **Ausgaben von öS 120,9 Mrd.** (+ 5,6 %) aus. Daraus ergibt sich ein vorläufiger Überschuß von knapp öS 1.489 Mio. Damit konnte der Abgang der Vorjahre infolge der strikten Fortsetzungen einer Reihe von Konsolidierungsmaßnahmen sowie von gesetzlichen Maßnahmen in ein positives Ergebnis umgewandelt werden. So konnten auf der Ausgabenseite die hohen Zuwachsraten der letzten Jahre, insbesondere bei den Positionen Anstaltspflege, ärztliche Hilfe, Zahnbehandlung und Zahnersatz sowie Heilmittel und Heilbehelfe, u.a. durch konsequente Sparmaßnahmen gedämpft werden.

### Einnahmen der Krankenversicherung

Insgesamt stammten rund **84 %** der Einnahmen aus **Beiträgen für Versicherte**, und **15 %** aus **sonstigen Einnahmen** (Vermögenserträge, Kostenersätze, Rezeptgebühren, etc.). Der Rest entfiel auf den Beitrag des Bundes zur Krankenversicherung der Bauern. Aufgrund der Konjunkturlage waren allerdings die Zuwächse bei den Beitragseinnahmen (+ 2,5 %) weiterhin relativ schwach, wobei sich die Beiträge für unselbständig Erwerbstätige noch etwas geringer, nämlich nur um 2,4 %, erhöhten. Überproportionale Erhöhungen der Beitragseinnahmen gab es bei den gewerblich Selbständigen (schrittweise Anhebung der Mindestbeitragsgrundlage) und bei den PensionistInnen (Anhebung des Beitragssatzes zu Jahresmitte 1996).

Die sonstigen Einnahmen erhöhten sich um 42,2 %: In dieser Position sind u.a. die Einnahmen aus der Rezeptgebühr, die ab dem 1. Jänner 1997 anfallende Krankenscheingebühr und die Ersätze für Leistungsaufwendungen enthalten. Zu den Letztgenannten zählt auch die bereits erwähnte Beihilfe nach dem GSBG 1996 für die Umsatzsteuer (seit 1997).

### Versicherungsverhältnisse in der Krankenversicherung

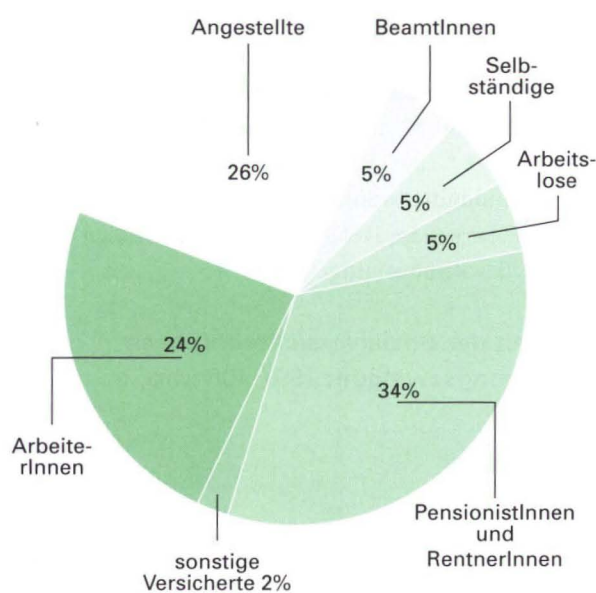
Die Anzahl der **Versicherungsverhältnisse** in der Krankenversicherung lag 1997 mit **5,45 Mio.** um rund 27.500 oder 0,5 % über dem Wert des Vorjahres. Die Zunahme ist einerseits auf die höhere Anzahl von PensionistInnen (+ 20.700) zurückzuführen; andererseits aber gab es sowohl bei den unselbständig Beschäftigten (+ 8.800) als auch bei den Selbständigen (+ 6.300) positive Zuwächse. Bei den Selbständigen stiegen im Bereich der gewerblichen Wirtschaft die Versicherten im Jahresdurchschnitt sogar um 8.500 Personen: Dieser Anstieg resultierte größtenteils daraus, daß viele sogenannte WerkvertragsnehmerInnen eine Versicherung nach dem GSVG einer Versicherung im ASVG (als freie DienstnehmerInnen bzw. als dienstnehmerähnliche Beschäftigte) vorzogen; im Jahresdurchschnitt 1997 gab es im ASVG bei den beiden letztgenannten Kategorien rund 10.900 neue Versicherte. Durch die (direkte und indirekte) Einbeziehung von Werkverträgen in die Sozialversicherungspflicht wurden 20.000 Personen „neu“ krankenversichert.

Seit 1985 hat die Zahl der beitragsleistenden Krankenversicherten um beinahe 600.000 Versicherte zugenommen. Innerhalb der Gruppe der unselbständig Erwerbstätigen gab es dabei spürbare strukturelle Verschiebungen. Der Anteil der ArbeiterInnen sank von 48 % auf 43 %. Währenddessen stieg der Anteil der Angestellten an den unselbständigen Krankenversicherten von 41 % auf 47 % (+ 291.000 Personen). Die Zahl der BeamtInnen nahm um über 11.000 auf 287.000 zu. Bei den Selbständigen hat die Zahl der Gewerbetreibenden um 15 % zugenommen, die der beitragsleistenden Bauern und Bäuerinnen hingegen sank um rund 40 %.

Aufgrund von Mehrfachzählungen (wegen mehrerer Beschäftigungsverhältnisse, wegen des Zusammentreffens von Beschäftigungsverhältnis und Pensionsbezug etc.) lag die Anzahl der tatsächlich versicherten Personen um rund 380.000 unter der Anzahl der Versicherungsverhältnisse (Stichtag 1. Juli 1997). Damit waren knapp **5,1 Mio. beitragsleistende Personen krankenversichert.**

Zu den beitragsleistenden Krankenversicherten kommen nach Schätzungen des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger noch mehr als **2,7 Mio. mitversicherte Angehörige** und fast 200.000 bei Krankenfürsorgeanstalten versicherte Personen. Somit waren 1997 rund 8,0 Millionen Personen oder 99 % der österreichischen Bevölkerung durch die gesetzliche Krankenversicherung geschützt. Knapp zwei Drittel des geschützten Personenkreises leisten Beiträge, ein Drittel sind Anspruchsberechtigte ohne Beitragszahlungen (z. B. Hausfrauen und Kinder).

### Beitragsleistende Versicherte in der Krankenversicherung 1997: 5,4 Millionen Personen



Quelle: Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger, eigene Berechnungen

### Ausgaben der Krankenversicherung

Die Ausgaben der Krankenversicherung lagen 1997 mit öS 120,9 Mrd. um 5,6 % über denen des Vorjahres. öS 112,4 Mrd. entfielen dabei auf Leistungsaufwendungen, dies entspricht einer Steigerung von 4,7 % gegenüber dem Vorjahr. Der überwiegende Teil dieser Steigerung ist jedoch auf die seit 1.1.1997 anfallende Umsatzsteuer zurückzuführen: Würde man die Umsatzsteuer außer acht lassen, ergäbe sich beim Leistungsaufwand eine Steigerung von rund einem Prozent.

## Spitalkosten

Im Jahr 1997 trat eine gänzliche Neuordnung bei der Finanzierung der Spitäler in Kraft. Österreichweit wurde ein **leistungsorientierte Krankenanstaltenfinanzierung** eingeführt: Dieser Neuregelung zufolge haben die Sozialversicherungsträger an die Länder (Landesfonds) für die Jahre 1997 bis 2000 Pauschalbeiträge für Leistungen der Krankenanstalten zu überweisen. Mit der Überweisung der Mittel an die neun Landesfonds sind alle Leistungen der Fondskrankenanstalten, insbesondere im stationären, halbstationären, tagesklinischen und ambulanten Bereich, einschließlich der durch den medizinischen Fortschritt resultierenden Leistungen zur Gänze abgedeckt. Für das Jahr 1997 wurde der **Pauschalbeitrag** in der Höhe von (vorläufig) **öS 37 Mrd.** festgesetzt.

Den vorläufigen Gebarungsergebnissen zufolge beliefen sich die Aufwendungen für **Anstaltspflege** (ohne Ambulanzgebühren) auf rund **öS 35,2 Mrd.**, dies entspricht gegenüber 1996 einem Rückgang von 0,8%.

## Medizinische Hauskrankenpflege

1997 wurden von den Krankenversicherungsträgern rund **öS 143 Mio.** für **medizinische Hauskrankenpflege** aufgewendet; dies entspricht einer Steigerung von 25%. Kosten für ärztliche Hilfe und Medikamente, die im Zusammenhang mit medizinischer Hauskrankenpflege erbracht werden, sind nicht in dieser Position erfaßt, sodaß die effektiven Gesamtaufwendungen für die medizinische Hauskrankenpflege beträchtlich über dem Betrag von öS 143 Mio. liegen.

## Ärztliche Hilfe

Mit einem Anteil von rund 25% an den Gesamtausgaben der Krankenversicherung, d.s. rund **öS 30 Mrd.**, stellen die Kosten der **ärztlichen Hilfe** neben den Spitalkosten die bedeutendste Ausgabengruppe dar. Gegenüber 1996 sind die Ausgaben für ärztliche Hilfe um **3,7 % gestiegen**. Diese, wie schon im Vorjahr, relativ geringe Ausgabensteigerung ist ein Teil der Konsolidierungspolitik der Krankenversicherungsträger: Eine moderate Tarifpolitik im Zusammenwirken von Sozialversicherung und Ärztekammer sowie stagnierende Fallzahlen bei den VertragsärztInnen haben die **Honorarsumme** für VertragsärztInnen nur um etwa 1,1 % ansteigen lassen. Die Zahl der Arztbesuche ist im Bereich der Krankenkassen der Unselbständigen um knapp 1% zurückgegangen.

## Zahnbehandlung und Zahnersatz

Die Ausgaben für Zahnbehandlung und Zahnersatz stiegen von 1996 auf 1997 geringfügig um rund 0,9 % auf **öS 8,8 Mrd.** Dabei erhöhten sich die Ausgaben für Zahnbehandlung um 1,7 %, jene für Zahnersatz sanken um 0,9 %.

## Heilmittel und Heilbehelfe

Die Ausgaben für Heilmittel (Medikamente) betragen rund **öS 19,9 Mrd.**, d.s. um 24% mehr als im Vorjahr. Vernachlässigt man die geleistete Umsatzsteuer, so ergibt sich eine Aufwandssteigerung von etwa knapp 3,5%. Diese geringe Steigerung ergab sich durch eine Preisreduktion auf Industriebene (Fabriks- und Depotabgabepreise), durch eine Verringerung der Großhandelsspanne sowie durch eine Senkung der Arzneitaxen bei den Apotheken. Darüber hinaus ist auch im Jahre 1997 die Zahl der Heilmittelverordnungen weiter gesunken, und zwar um rund 1,4 %.

Die Ausgaben für Heilbehelfe und Hilfsmittel stiegen 1996 auf 1997 um 17,3 % und betragen rund öS 2,3 Mrd. Unter dieser Ausgabenposition werden aber nur mehr jene Aufwendungen für Heilbehelfe und Hilfsmittel ausgewiesen, die nicht im Rahmen der Position medizinischer Rehabilitation gewährt werden. Infolgedessen und wegen der enthaltenen Umsatzsteuer ist ein Vergleich mit den Vorjahren nicht sinnvoll.

## Krankengeld

Die Ausgaben für Krankengeld betragen 1997 rund **öS 4,7 Mrd. (-5,1%)**.

Zwei Tendenzen sind dabei zu beobachten:

- Einmal die Tendenz einer stetig **sinkenden** durchschnittlichen **Krankenstandsdauer** je Krankenstandsfall: Während 1984 die durchschnittliche Dauer noch 15,7 Tage betrug, fiel sie im Jahr 1997 auf 12,4 Tage (1996: 12,9 Tage) und erreichte damit ihren historischen Tiefstwert.
- Dazu kommt als eine zweite, ungefähr seit 1993 zu beobachtende Tendenz, nämlich das gleichzeitige **Sinken** der **Krankenstandsfälle**: 1997 gab es rund 2.854.000 Krankenstandsfälle (- 2,2 %).

Beide Effekte zusammen ergeben einen **Rückgang** der gesamten **Krankenstandstage** um 5,5 %. Auf Arbeiter und Angestellte kamen daher 1997 durchschnittlich rund

13,2 Krankenstandstage. 1996 betrug dieser Wert noch 14,0 Tage.

### Mutterschaftsleistungen

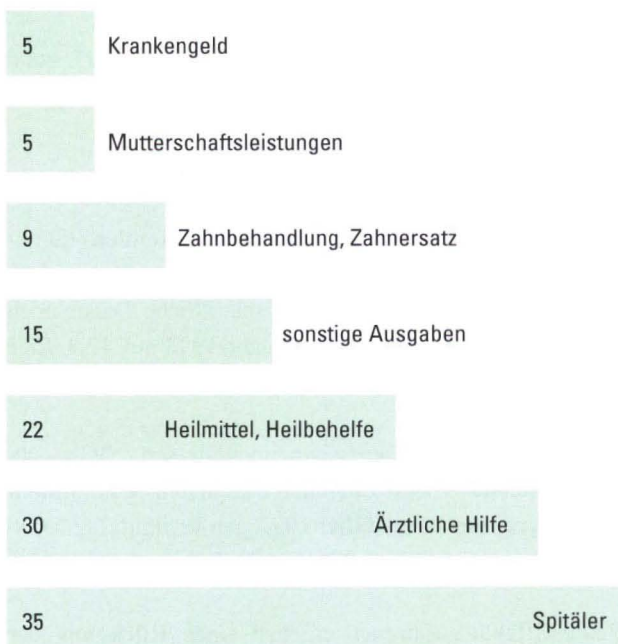
Die Ausgaben für Mutterschaftsleistungen sanken um 0,9 % auf knapp unter **öS 5,4 Mrd.** im Jahre 1997, wobei diese Abnahme die rückläufigen Geburtenzahlen widerspiegelt. Rund drei Viertel dieser Ausgaben entfielen auf das Wochengeld.

### Sonstige Leistungen der Krankenversicherung

Für die **medizinische Rehabilitation** wurden von den Krankenversicherungsträgern im Jahr 1997 rund **öS 1,9 Mrd.** aufgewendet (+15,0%). Für **Gesundheitsfestigung** und **Krankheitsverhütung** wurden rund **öS 870 Mio.** (-7,7 %) ausgegeben. Die neuerliche Verringerung dieser Ausgabenposition ist auch Folge der gesetzlichen Konsolidierungsmaßnahmen, die ab 1. Juli 1996 einkommensabhängige Zuzahlungen der Versicherten – sowohl für Rehabilitationsaufenthalte als auch für Kuraufenthalte (1997 im Ausmaß von öS 73,- bis max. öS 187,- pro Verpflegstag) vorsehen. BezieherInnen geringer Einkommen sind von den Zuzahlungen ausgenommen.

### Ausgaben der Krankenversicherung 1997

121 Mrd. öS



Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

## 1.2. Unfallversicherung

Die Unfallversicherung erzielte auch 1997 ein leicht positives Ergebnis. **Einnahmen** von insgesamt **öS 13,66 Mrd.** standen **Ausgaben** von **öS 13,49 Mrd.** gegenüber. Der Überschuß betrug rund öS 174 Mio..

### Einnahmen der Unfallversicherung

Die Gesamteinnahmen der Unfallversicherung stiegen gegenüber dem Vorjahr um 2,5 %. Die Einnahmen setzten sich zu **93,5 %** aus den **Beiträgen für Versicherte** (+1,5 %) und zu **2,4 %** aus dem **Bundesbeitrag** zur Unfallversicherung der Bauern zusammen. Der Rest entfiel auf sonstige Einnahmen, die um rund 31,2 % stiegen. Auch hier gilt, was bereits bei der Krankenversicherung in bezug auf die Umsatzsteuer angeführt wurde.

### Versicherungsverhältnisse in der Unfallversicherung

Im Jahr 1997 betrug die Zahl der Versicherungsverhältnisse rund **5,5 Mio.** im Jahresdurchschnitt.

### Ausgaben der Unfallversicherung

Die Ausgaben der Unfallversicherungsträger lagen 1997 um 1,5 % über dem Wert des Vorjahres.

### Rentenaufwand

**42 % der Gesamtausgaben** der Unfallversicherung (öS 5,7 Mrd.) entfielen auf den Rentenaufwand. Der Rentenaufwand hat gegenüber 1996, da die Zahl der RentenbezieherInnen nur gering anstieg und 1997 keine Valorisierung der Renten und Pensionen stattfand, um nur 0,5 % zugenommen.

### Unfallrenten

Im Dezember 1997 bezogen **111.600 Personen** eine Rente aus der Unfallversicherung. Davon entfielen 91.700 auf Versehrtenrenten, der Rest auf Hinterbliebenenrenten.

Die durchschnittliche Rente aus der Unfallversicherung betrug, bedingt durch die geringe Anzahl der Vollrenten, öS 3.464 (+ 0,8 %). Von den Versehrtenrenten entfielen 88,3 % auf Teilrenten wegen einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von bis zu 49 v.H. mit einer durchschnitt-

lichen Rente von öS 2.375, 9,4 % auf Teilrenten wegen einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von 50 bis 99 v.H. mit einer durchschnittlichen Rente von öS 7.484 und 2,3 % auf Vollrenten mit einer Durchschnittshöhe von öS 13.694.

Im Dezember 1997 bezogen bereits **62% der UnfallrentnerInnen zusätzlich zur Unfallrente eine Pension** aus der gesetzlichen Pensionsversicherung. Besonders hoch war der Anteil mit 75 % bei den Frauen. Das durchschnittliche Einkommen jener Personen, die sowohl eine Unfallrente als auch eine Pension bezogen, betrug für Männer öS 15.912 und für Frauen öS 10.839 monatlich. Die Differenz zwischen Männer- und Fraueneinkommen ist zur Gänze auf die unterschiedliche Pensionshöhe zurückzuführen. In den oben genannten Einkommen sind etwaige andere Einkommen nicht enthalten.

Bei den Hinterbliebenenrenten betrug die durchschnittliche Höhe der Witwen(Witwer)rente öS 5.438 (15.400 Personen), die der Waisenrente öS 3.876 (4.456 Personen) und die der Eltern(Geschwister)rente öS 3.263 (43 Personen).

### Unfallheilbehandlung

Mehr als ein **Viertel der Ausgaben** (26 %) der Unfallversicherung entfiel 1997 auf **Unfallheilbehandlung** (öS 3,5 Mrd.). Gegenüber dem Jahr 1996 gingen die Ausgaben um 1,4 Prozent zurück.

### Sonstige Leistungen der Unfallversicherung

Die **sonstigen Leistungen** der Unfallversicherung für Rehabilitation, Unfallverhütung und erste Hilfe, Körperersatzstücke und andere Hilfsmittel, Beiträge zur Krankenversicherung der UnfallrentnerInnen sowie Fahrtspesen und Transportkosten für LeistungsempfängerInnen beliefen sich 1997 auf rund **öS 1,4 Mrd.** Wie im Vorjahr überwiegt die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt auch im Jahr 1997 öS 800 Mio. an den Ausgleichsfonds der Pensionsversicherungsträger.

Der Verwaltungsaufwand der Unfallversicherungsträger betrug 1997 öS 1,1 Mrd.

## 1.3. Pensionsversicherung

Nach dem vorläufigen Ergebnis betragen die **Einnahmen** der Pensionsversicherung für 1997 **öS 272,8 Mrd.** Dem

standen **Ausgaben** (inklusive Zuweisungen an Rücklagen) von **öS 273,3 Mrd.** gegenüber. Die Differenz zwischen den Einnahmen und Ausgaben widerspiegelt allerdings nur die Zuweisungen an Rücklagen (Leistungsversicherungsrücklage), die zwar die Ausgaben erhöhen, für die Berechnung des Bundesbeitrags aber nicht relevant sind. Die echte Differenz zwischen den Erträgen und den tatsächlichen Aufwendungen wird im Rahmen der sogenannten Ausfallhaftung zur Gänze vom Bund abgedeckt.

### Einnahmen der Pensionsversicherung

Die Einnahmen stammten zu **75 % aus Beiträgen für Versicherte** (öS 206 Mrd.). Die Beitragseinnahmen erhöhten sich gegenüber 1996 um 3,0 %. In den Beiträgen für Versicherte sind auch rund öS 47 Mrd. (+2,4 %) aus dem Ausgleichsfonds der Pensionsversicherungsträger gemäß § 447g ASVG enthalten. Demgegenüber stiegen die Beitragseinnahmen für Pflichtversicherte um 3,5 %: Diese Steigerung ist größtenteils auf die Erhöhung der Beitragseinnahmen im Bereich der Selbständigen zurückzuführen, wo vor allem bei den gewerblich Selbständigen die Erhöhung des Beitragssatzes von 13,5 % auf 14,5 % und die Erhöhung der Mindestbeitragsgrundlage zu einer Beitragssteigerung bei den Pflichtversicherten um 20,5 % führten. Darüber hinaus kam es - wie bereits erwähnt - zu einer erhöhten Anzahl von pflichtversicherten Personen.

Die Beitragseinnahmen bei den Pflichtversicherten im Bereich der Unselbständigen stiegen hingegen nur um 2,5 %.

Da die Zusatzbeiträge zur Pensionsversicherung im Bereich der Unselbständigen den größten Anteil der Mittel des Ausgleichsfonds der Pensionsversicherungsträger darstellen und es auch bei den übrigen Einnahmenpositionen in diesem Bereich - im Gegensatz zu den Vorjahren - keine rechtlichen Änderungen gab, stiegen die Mittel des Ausgleichsfonds ebenfalls um die bereits erwähnten 2,4 %.

### Versicherungsverhältnisse in der Pensionsversicherung

Die Zahl der Versicherungsverhältnisse in der Pensionsversicherung betrug im Jahresdurchschnitt 1997 **3,04 Millionen**.

### Ausgaben der Pensionsversicherung

Die Entwicklung der Ausgaben in der Pensionsversicherung wird in erster Linie durch die Zunahme des Pensionsaufwands bestimmt.



**Ausgaben der Pensionsversicherung**

Beträge in Mio.öS

	1997	Änderung gegenüber 1996 (%)
Pensionsaufwände	238.408	2,8
Ausgleichszulagen	11.198	2,0
Gesundheitsvorsorge und Rehabilitation	3.667	-0,2
Beiträge zur KV der Pensionisten	10.620	4,2
Verwaltungs- und Verrechnungsaufwand	5.205	0,6
sonstige Ausgaben und Leistungen	4.234	-7,2
<b>Gesamtausgaben <sup>1)</sup></b>	<b>273.332</b>	<b>2,5</b>

<sup>1)</sup> vorläufige Gebarungsergebnisse

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger; eigene Berechnungen

**Pensionsaufwand**

Die Zuwachsrate des Pensionsaufwands (öS 238 Mrd.), auf den 87 % der Gesamtausgaben (öS 273 Mrd.) entfielen, lag 1997 mit 2,8 % knapp unter jener des Beitragsaufkommens (+ 3,0 %). Diese Aufwandssteigerung ist auf zwei Faktoren zurückzuführen: einerseits auf die gestiegene Anzahl von Pensionen (+ 1,5 % im Jahresdurchschnitt) und andererseits auf Struktureffekte, die sich insbesondere in der unterschiedlichen Höhe und Zusammensetzung von neuankommenden und wegfallenden Leistungen niederschlagen. Die Aussetzung der Pensionsanpassung 1997 hat sich hingegen dämpfend auf das Pensionsniveau ausgewirkt.

**Ausgleichszulagen**

Der vom Bund zur Gänze zu ersetzende Aufwand für Ausgleichszulagen stieg von 1996 auf 1997 um **2,0 %** und belief sich auf knapp öS 11,2 Mrd. Diese Aufwandssteigerung - trotz der Nichtvalorisierung der Pensionen und der Ausgleichszulagenrichtsätze - rührt daher, daß im Jahre 1997 in den Monaten Jänner und Juli Zuzahlungen gewährt wurden.

**Krankenversicherung der PensionistInnen**

Der Beitrag der Pensionsversicherungsträger zur Krankenversicherung der PensionistInnen lag mit öS 10,6 Mrd. um 4,2 % über dem des Jahres 1996.

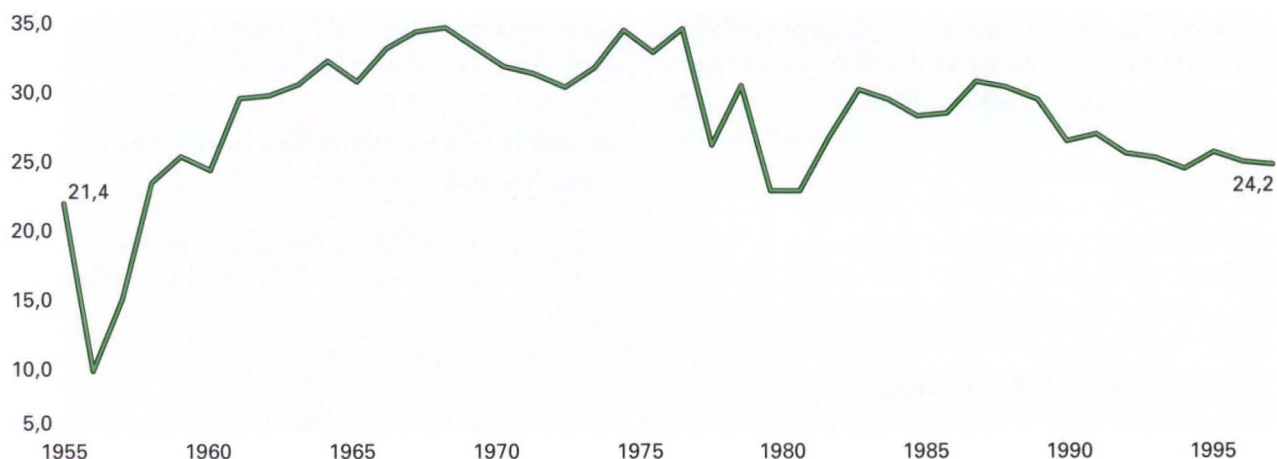
**Gesundheitsvorsorge und Rehabilitation**

Für Leistungen der Gesundheitsvorsorge und Rehabilitation wurden von den Pensionsversicherungsträgern 1997 öS 3,7 Mrd. aufgewendet, sie blieben also gegenüber dem Vorjahr stabil (-0,2%).

**1.3.1. Bundesmittel in der Pensionsversicherung**

Die Bundesmittel (Bundesbeiträge inklusive Ausgleichszulagenersätze) zur Pensionsversicherung betragen im Jahre 1997 rund öS 66,0 Mrd., das sind um 1,8 % mehr als im Vorjahr. Der **Anteil der Bundesmittel** an den Aufwendungen der Pensionsversicherung betrug 1997 **24,1 %**.

**Anteil der Bundesmittel 1955 bis 1997 in % zu Gesamtausgaben der Pensionsversicherung**



Quelle: eigene Berechnungen

Aufgrund der unterschiedlichen Gestaltung des Beitragsaufkommens und der unterschiedlichen Belastungsquoten (Verhältnis von Versicherten zu PensionsempfängerInnen) bestehen erhebliche Unterschiede in der Finanzierungsstruktur der einzelnen Pensionsversicherungsträger: Der Anteil der Bundesmittel an den Ausgaben der Pensionsversicherung der Unselbständigen beträgt 16,2 %, der Anteil an den Ausgaben der Pensionsversicherung der Selbständigen hingegen 65,8 %. In diesem Zusammenhang ist allerdings zu berücksichtigen, daß es bei diesen Versicherten keinen Arbeitgeberbeitrag gibt. Außerdem sind die Belastungsquoten bei den Selbständigen ungünstiger als bei den Unselbständigen.

Der Finanzierungsanteil des Bundes im eigentlichen Sinn, d.h. der Bundesbeitrag ohne Ausgleichszulagensätze, nahm infolge der Maßnahmen der Strukturanpassungsgesetze 1995 und 1996 gegenüber 1996 von 20,2 % auf 20,0 % ab (siehe Grafik Seite 48).

### 1.3.2. Das volkswirtschaftliche Pensionskonto

Um einen Überblick über die Finanzierung der Altersversorgung in Österreich zu bekommen, ist die alleinige

#### Volkswirtschaftliches Pensionskonto 1997

in Mrd.öS

Pensions- und Rentenaufwand	374,5
sonst. Ausgaben der PV-Träger	13,1
<b>Gesamtausgaben</b>	<b>387,6</b>
Beiträge für Versicherte i.w.S.	225,1
Pensionsübernahmen der öff.Rechtsträger <sup>1)</sup>	81,9
Beiträge des Bundes <sup>1)</sup>	78,4
sonstige Einnahmen der PV-Träger	1,7
<b>Gesamteinnahmen</b>	<b>387,1</b>

1) staatliche Transfers an das Pensionssystem öS 160,3 Mrd.

Quelle: Österreichisches Statistisches Zentralamt

Betrachtung der gesetzlichen Pensionsversicherung nicht ausreichend. Vielmehr müssen auch die anderen Pensionssysteme einbezogen werden. Dies geschieht ansatzweise im Rahmen des volkswirtschaftlichen Pensionskontos, das vom Österreichischen Statistischen Zentralamt erstellt wird.

1997 entfielen rund 58 % der Aufwendungen für Pensionen und Renten auf die Pensionsversicherung der Unselbständigen, 11 % auf die Pensionsversicherung der Selbständigen, 1,5 % auf die Unfallversicherung und 27 % auf Ruhe- und Versorgungsbezüge der BeamtInnen von Bund, Ländern und Gemeinden. Der Rest verteilte sich auf verschiedene Versorgungsleistungen (z.B. für Kriegs- und Heeresopfer).

Auf der **Einnahmenseite** entfielen 46 % auf Beiträge für unselbständig Versicherte und 4 % auf Beiträge für selbständig Versicherte in der gesetzlichen Pensionsversicherung, 1,5 % auf die Unfallversicherungsbeiträge, 7 % auf Beiträge von BeamtInnen, 21 % auf Pensionsübernahmen der Gebietskörperschaften für Beamtenpensionen und 13 % bzw. 8 % auf Bundesbeiträge für die Unselbständigen bzw. Selbständigen in der gesetzlichen Pensionsversicherung. Der Rest waren sonstige Einnahmen.

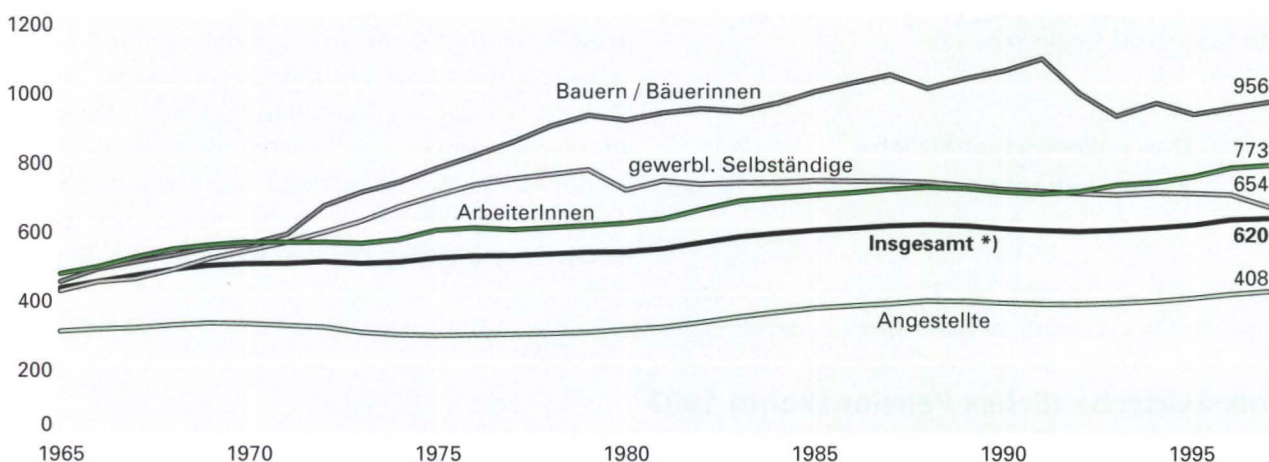
## 2. Kennzahlen der Pensionsversicherung

### 2.1. Die Pensionsbelastungsquote

1997 waren im Jahresdurchschnitt rund 3,038.000 Personen pensionsversichert, wobei es zu einem Anstieg um rund 22.600 Versicherungsverhältnisse kam. Demgegenüber nahmen die Pensionen um rund 27.200 zu, sodaß die Belastungsquote **von 616 im Jahre 1996 auf 620 im Jahre 1997 zunahm.**

Ein differenzierteres Bild ergibt sich allerdings bei getrennter Betrachtung der Pensionsversicherung der Unselbständigen und der Pensionsversicherung der Selbständigen: In der Pensionsversicherung der **Unselbständigen** nahm die Belastungsquote im Vergleich zum Jahr 1996 von 584 auf 591 zu, bei den **Selbständigen** hingegen sank sie von 808 auf 792. Die fallende Pensionsbelastungsquote bei den Selbständigen ist einerseits darauf zurückzuführen, daß in diesem Bereich die Versicherungsverhältnisse stärker gestiegen sind (+ 2,0 % gegenüber + 0,5 % bei den Unselbständigen) und daß andererseits die Pensionen kaum anstiegen.

### Pensionsbelastungsquote in der gesetzlichen Pensionsversicherung



\*) 1997 entfielen auf 1000 Pensionsversicherungsbeitragszahlende 620 PensionsbezieherInnen

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

### 2.2. Die Entwicklung des Pensionsstandes

Die Anzahl der Pensionen stieg von Dezember 1996 auf Dezember 1997 um 1,1 % auf **1,894 Millionen** an. Die Zunahme ist zur Gänze auf den Anstieg der Zahl der Alterspensionen (+ 2,7 %) und hier wiederum auf einen Anstieg der vorzeitigen Alterspensionen zurückzuführen. Die Zahl der Invaliditätspensionen nahm weiter ab und jene der Hinterbliebenenpensionen stagnierte. Hinsichtlich der Invaliditätspensionen ist aber anzumerken, daß hier seit Mitte 1993 eine Umschichtung zu den vorzeitigen Alterspensionen wegen geminderter Arbeitsfähigkeit erfolgt.

Der Anteil der Alterspensionen am Gesamtpensionsstand lag etwas unter 52 %. Auf Invaliditätspensionen entfielen 20 % und auf Hinterbliebenenpensionen rund 28 % aller Pensionen.

Wie in den Vorjahren verzeichnete die Pensionsversicherungsanstalt der Angestellten, bedingt durch die Strukturverschiebung im Bereich der unselbständig Erwerbstätigen von den Arbeitern zu den Angestellten, mit 2,9 % den stärksten Zuwachs. Im Bereich Pensionsversicherung der Arbeiter lag der Zuwachs demgegenüber bei 0,7 %.

Nach wie vor entfallen **mehr als 60 %** aller Pensionen auf **Frauen.**

In erster Linie ist der hohe Frauenanteil auf die große Zahl von **Witwenpensionen** (446.600 gegenüber 33.900 Witwerpensionen) zurückzuführen. Aber auch bei den Alterspensionen überwiegen Frauen mit 56 %, da ihre Pensionsbezugsdauer wegen ihres niedrigeren Pensionszugangsalters und v.a. wegen der höheren Lebenserwartung deutlich länger ist als die der Männer. Aufgrund der ge-

**stiegenen Frauenerwerbsquote**, der ewigen Anwartschaft und der verbesserten Anrechnung von **Kindererziehungszeiten** kommen außerdem immer mehr Frauen in den **Genuß einer Eigenpension**.

## 2.3. Pensionshöhe

Die Höhe einer Pension wird einerseits durch die Höhe der **Bemessungsgrundlage**, andererseits durch die Anzahl der im Verlauf des Erwerbslebens erworbenen **Versicherungsmonate** bestimmt. Eine echte **Mindestpension** ist in der gesetzlichen Pensionsversicherung nicht vorgesehen, wohl aber wird mit dem Instrument der **Ausgleichszulage** eine bedarfsorientierte, vom sonstigen eigenen bzw. Haushaltseinkommen abhängige Mindestpension gewährt.

Die **höchstmögliche Eigenpension** (ohne Zulagen und Zuschüsse und Höherversicherungsleistungen) betrug im Jahr 1997 **öS 28.540** die **höchste Witwenpension** **öS 17.124** monatlich.

Die folgenden **Durchschnittspensionsdaten** sind in bezug auf die Lebensverhältnisse von PensionistInnen insofern **nur beschränkt aussagekräftig**, als aus ihnen einerseits nicht hervorgeht, wieviele Pensionen eine Person bezieht, andererseits sagen sie nichts darüber aus, wieviele Personen mit einer Pension das Auslangen finden müssen. Nicht in der durchschnittlichen Pensionshöhe enthalten sind außerdem zwischenstaatliche Teilleistungen von ausländischen Pensionsversicherungsträgern.

### 2.3.1. Geschlechtsspezifische Unterschiede

Die Unterschiede in den durchschnittlichen Pensionshöhen von Männern und Frauen verkleinerten sich geringfügig. Niedrigere Aktiveinkommen zum einen und Lücken im Versicherungsverlauf etwa durch die Erziehung von Kindern zum anderen bewirken, daß die Durchschnittspensionen der Frauen (mit Ausnahme der Witwenpensionen) noch immer unter jenen der Männer liegen. Im Rahmen der **Pensionsreform 1993** wurde allerdings durch die verbesserte **Anrechnung von Zeiten der Kindererziehung** eine Maßnahme gesetzt, durch die diese Benachteiligung im Erwerbsleben in der Pension zumindest zum Teil ausgeglichen wird.

Die **durchschnittliche Alterspension der Männer** in der gesetzlichen Pensionsversicherung betrug im Dezember 1997 ohne Zulagen und Zuschüsse **öS 14.457**, jene der

**Frauen** hingegen **öS 8.368**. Ein ähnliches Bild, zeigt sich bei den **Invaliditätspensionen**. Hier betrug die Durchschnittspension bei den **Männern** **öS 10.729**, bei den **Frauen** hingegen **öS 5.344**. Wie schon im Jahr zuvor sind aber die **Durchschnittspensionen der Frauen** sowohl bei den Alterspensionen (+ 1,6 %) als auch bei den Invaliditätspensionen (+ 1,8 %) um einiges **stärker gestiegen als jene der Männer** (+ 1,0 % bzw. + 0,9 %). Diese Zahlen deuten schon darauf hin, daß das Pensionsniveau der gesetzlichen Pensionsversicherung - und hier insbesondere der Anteil der Personen mit hohen Pensionen - in der Öffentlichkeit oftmals weit überschätzt wird: 1997 lagen rund 80 Prozent aller Pensionsleistungen unter öS 14.500, 15 Prozent lagen im Bereich von öS 14.500 bis öS 21.000 und nur 5 Prozent aller ausbezahlten Leistungen lagen im Bereich von öS 21.000 bis zur Höchstpension von öS 28.540 (vergleiche Grafik Seite 52)

### 2.3.2. Auslandspensionen

Im Dezember 1997 wurden **195.800** (+ 4,5 %) **Pensionen** mit einer durchschnittlichen Höhe von **öS 2.320** (einschl. Zulagen und Zuschüsse, jedoch ohne Pflegegeld) an PensionistInnen mit Wohnsitz im Ausland überwiesen. Es kann sich dabei sowohl um österreichische StaatsbürgerInnen als auch um ausländische StaatsbürgerInnen, die in Österreich Versicherungszeiten erworben haben, handeln, wobei beide Gruppen ihren derzeitigen Wohnsitz im Ausland haben. Diese PensionistInnen können EmpfängerInnen einer rein österreichischen Leistung sein, häufiger aber wird die ins Ausland überwiesene Pension eine zwischenstaatliche Teilleistung sein und daher noch durch eine Leistung eines ausländischen Pensionsversicherungsträgers ergänzt. Läßt man die an im Ausland lebende PensionistInnen bezahlten (Teil)Pensionen außer Betracht, so ergeben sich bei den verbleibenden (Inlands)Pensionen um rund 9 % höhere Durchschnittswerte.

In der Pensionsversicherung der Unselbständigen machen die ins Ausland überwiesenen Pensionen einen Anteil von **12,4 % aller Pensionen** aus.

### 2.3.3. Zwischenstaatliche Teilleistungen

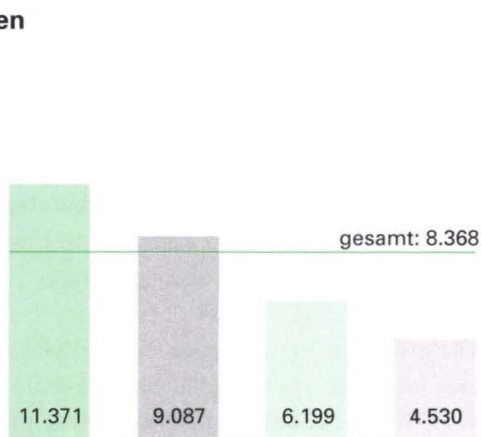
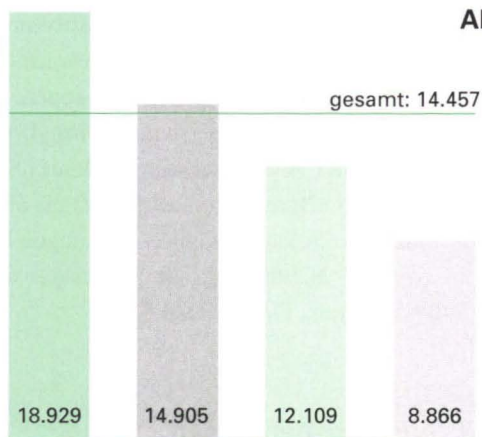
Rund 14,5 % der im Dezember 1997 von den Pensionsversicherungsträgern ausbezahlten Leistungen wurden durch eine ausländische Teilleistung ergänzt (274.000 Pensionen mit einer Durchschnittsleistung von öS 4.196). Durch

### Durchschnittspensionen\*) Dezember 1997

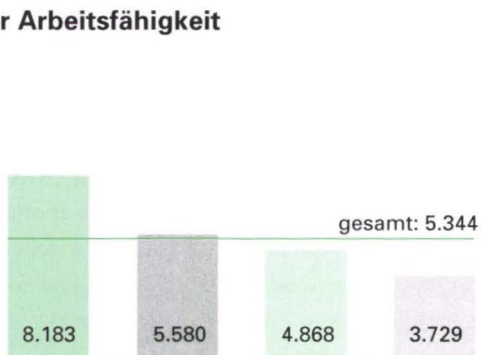
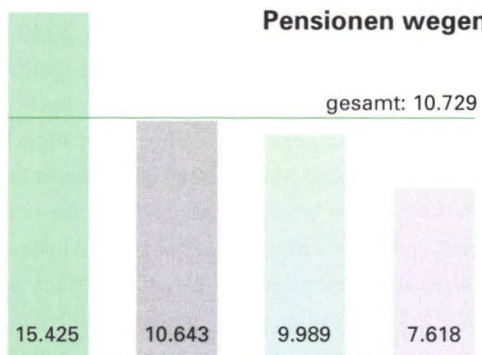
#### Männer

#### Frauen

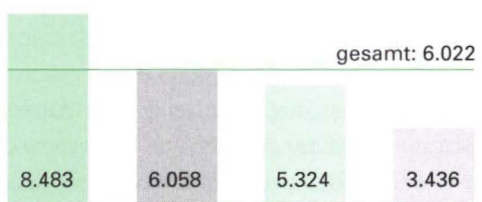
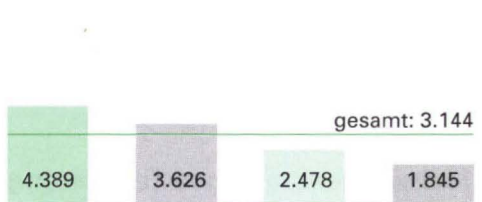
#### Alterspensionen



#### Pensionen wegen geminderter Arbeitsfähigkeit



#### Witwen(Witwer)pensionen



PV der Angestellten    
  SVA der gew. Wirtschaft    
  PV der Arbeiter    
  SVA der Bauern

\*) in öS, ohne Zulagen und Zuschüsse; inkl. Pensionsüberweisungen in das Ausland

Quelle: HV der österreichischen Sozialversicherungsträger

Außerachtlassen dieser Fälle beim Berechnen der **Durchschnittspension** ergibt sich ein **um 12 % höherer Wert** bei den Unselbständigen (263.700 zwischenstaatliche Teilleistungen). Für die gesamte Pensionsversicherung stieg der Durchschnitt um 9 %. Auch diese Leistungen können sowohl an österreichische als auch an ausländische StaatsbürgerInnen mit Wohnsitz in Österreich oder im Ausland ausbezahlt werden. Daten darüber, wieviele Pensionen auf AusländerInnen entfallen, gibt es nicht.

### 2.3.4. Personenbezogene Leistungen

Zum Stichtag 1. Juli 1997 gab es in Österreich 1.886.700 Personen, die mindestens eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung und/oder eine Beamtenpension bezogen. Verglichen mit den ausbezahlten Leistungen ist die Zahl der PensionistInnen in den letzten 5 Jahren schwächer gestiegen, d.h., die MehrfachbezieherInnen haben zugenommen. Am 1. Juli 1997 erhielten 219.700 Frauen und 31.400 Männer, d.s. **13,3 %** (Männer 3,9 %, Frauen 20,4 %) aller BezieherInnen einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung bzw. einer Beamtenpension noch **mindestens eine weitere Pensionsleistung** aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder eine Beamtenpension. Die mit Abstand häufigste Kombination ist das Zusammentreffen einer Eigen- und einer Witwenpension. 153.500 Frauen bezogen eine Alters- und eine Witwenpension, weitere 51.300 eine Invaliditäts- und eine Witwenpension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung. Insgesamt erhielten 42 % der Witwenpensionistinnen eine weitere Pensionsleistung aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder eine Beamtenpension.

Zum Stichtag 1. Juli 1997 waren außerdem **55.200 Personen** (davon 64 % Frauen) **erwerbstätig** und bezogen **gleichzeitig mindestens eine Pension**. Die zahlenmäßig stärkste Gruppe stellten auch hier Witwen(r)pensionsbezieherInnen (24.100). Beim Zusammentreffen von Erwerbstätigkeit und Pensionsbezug ist 1997 aber erstmals seit Beginn der 90-er Jahre ein Rückgang zu verzeichnen.

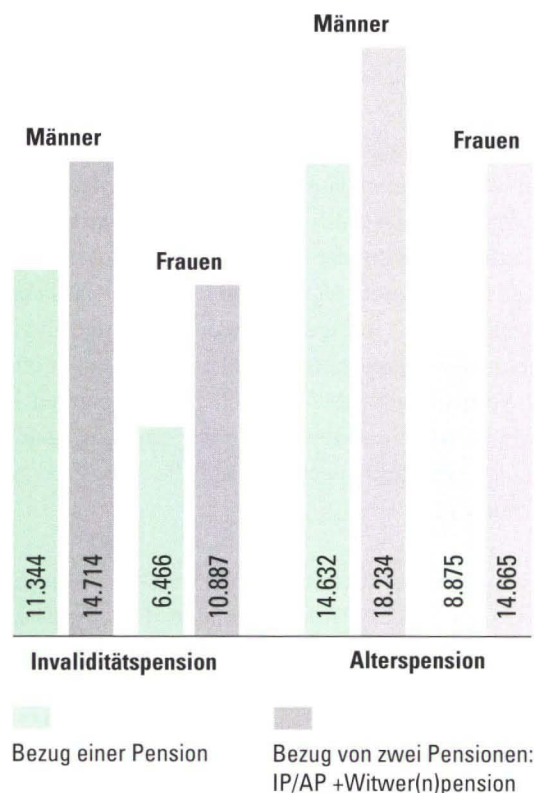
Für die finanzielle Lage der PensionistInnen bedeutet dies v.a., daß die Einkünfte der PensionistInnen durch Doppel- und Mehrfachpensionsbezüge höher sind, als sich aus den Durchschnittspensionsdaten ergibt:

Insbesondere verringert sich der relative Abstand bei der Pensionshöhe von Männern und Frauen bei Bezug von zwei Pensionen: Beim Zusammentreffen einer Alters- und

einer Witwenpension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung erhalten Frauen durchschnittlich öS 14.665 (Männer öS 18.234) und beim Zusammentreffen von Invaliditätspension und Witwenpension durchschnittlich öS 10.887 (Männer öS 14.714).

Während die durchschnittliche Alters- bzw. Invaliditätspension einer Frau bei Bezug von nur einer Pension bei etwas weniger als 60 % **der Pension eines Mannes liegt, reicht der Gesamtbezug einer Frau mit zwei Pensionsansprüchen - d.s., wie bereits angeführt, rund 20 %** der Pensionsbezieherinnen – in etwa an das Durchschnittsniveau der Männer mit nur einem Pensionsanspruch heran.

### Durchschnittliche Pensionsleistung bei Bezug einer/zweier Pensionen Dezember 1997



Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

### 2.3.5. Pensionsanpassung

Die Pensionen und Renten wie auch die Richtsätze für die BezieherInnen einer Ausgleichszulage im Bereich der gesetzlichen Sozialversicherung wurden im Jahre 1997 infolge der Maßnahmen des Strukturanpassungsgesetzes 1996 **nicht valorisiert**:

In den Jahren von 1980 bis 1997 stiegen die Pensionen in der gesetzlichen Pensionsversicherung um rund 79 %. Die Pensionserhöhungen liegen daher trotz der Nichtvalorisierung 1997 höher als die Steigerung des Preisniveaus. Der Pensionistenindex verzeichnete im selben Zeitraum eine Steigerung von rund 67 %. Mit anderen Worten, die **Kaufkraft der PensionistInnen hat auch im Zeitraum 1980 bis 1997 zugenommen.**

Weit über das Ausmaß der normalen Pensionsanpassung hinaus wurden die Richtsätze für **Ausgleichszulagen** angehoben. Der Richtsatz für Alleinstehende stieg im Zeitraum von 1980 bis 1997 um **126 %**, jener für Verheiratete um rund **125 %**.

### 2.4. Ausgleichszulagen

Liegen Pension sowie sonstige Nettoeinkünfte und anzurechnende Beträge (wie Unterhaltsleistungen) unter einem bestimmten Richtsatz, so gebührt eine **Ausgleichszulage** in Höhe des **Differenzbetrags**. Bei Ehepaaren wird das gesamte Nettoeinkommen des Ehegatten bzw. der Ehegattin angerechnet. Wenn daher die PensionistInnen bzw. deren EhegattInnen neben der Pension über andere Einkünfte (z.B. aus einer Beschäftigung oder einer Rente aus der Unfallversicherung) verfügen, werden diese auf die Ausgleichszulage angerechnet, so daß es zum Wegfall oder zu einer Verringerung der Ausgleichszulage kommen kann. Bestimmte Arten von Einkünften wie das Pflegegeld sind allerdings von der Anrechnung auf die Ausgleichszulage ausgenommen.

Die Richtsätze für Ausgleichszulagen wurden - wie bereits erwähnt - im Jahr 1997 **nicht erhöht**: Der Richtsatz für **Alleinstehende** betrug daher auch 1997 **öS 7.887**, der Richtsatz für PensionistInnen, die mit ihrer/ihrem **Ehegattin/Ehegatten** im gemeinsamen Haushalt leben, **öS 11.253**. Als Kompensation für die Nichtvalorisierung gab es 1997 allerdings **einmalige Zuzahlungen** zur Ausgleichszulage in Höhe von öS 2.000 (Alleinstehende) bzw. öS 3.000 (Verheiratete). Diese Zuzahlungen wurden nicht nur AusgleichszulagenbezieherInnen gewährt, sondern in abgestufter Form auch an jene PensionsbezieherInnen, deren Pensionsleistungen nur knapp über den jeweiligen Richtsätzen lagen.

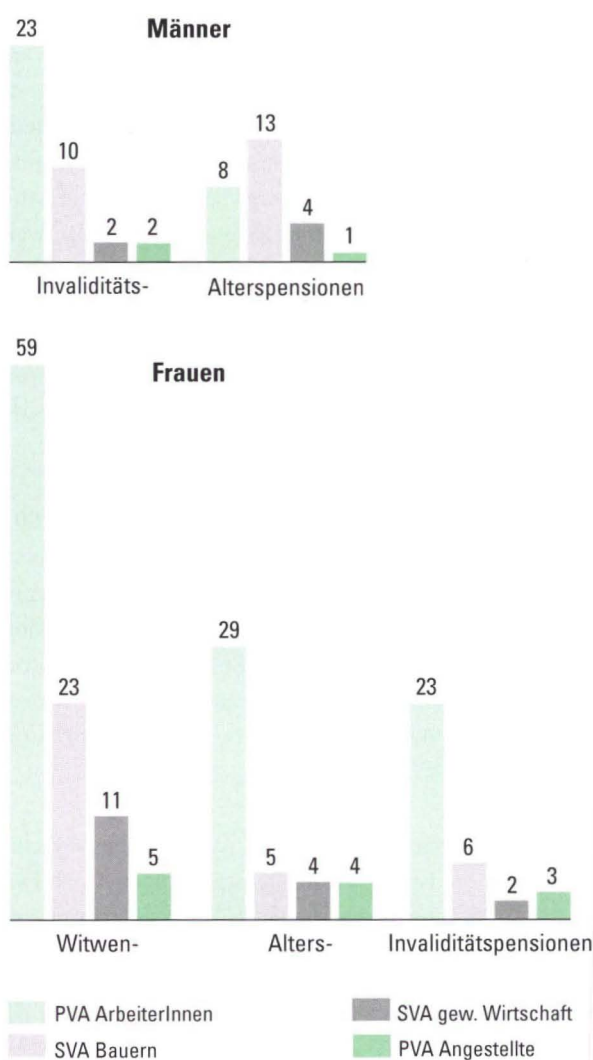
Im Dezember 1997 bezogen **256.113 Personen** eine Ausgleichszulage. Dies entspricht **13,5 %** der **PensionsbezieherInnen**. Dieser Anteil der AusgleichszulagenbezieherInnen an den PensionsbezieherInnen ist seit Jahren – trotz

zahlreicher überproportionaler Erhöhungen der Richtsätze – rückläufig (Dezember 1987: 15,7 %).

Rund **72 % der AusgleichszulagenbezieherInnen sind Frauen**. Dies rührt u.a. daher, daß mehr als ein Fünftel (22,8 %) der Witwenpensionistinnen eine Ausgleichszulage beziehen. Weiters erhielten 18,5 % aller BezieherInnen einer Invaliditätspension im Jahr 1997 eine Ausgleichszulage. Bei den Alterspensionen hingegen bezogen nur 6,9 % der PensionistInnen eine Ausgleichszulage.

Der Anteil der AusgleichszulagenbezieherInnen schwankt je nach Versicherungsträger zwischen 3 % in der Pensionsversicherung der Angestellten, 16 % in der Pensionsversicherung der Arbeiter und der Pensionsversicherung der gewerblichen Wirtschaft und 32 % in der Pensionsversicherung der Bauern.

**Zahl der AusgleichszulagenbezieherInnen 1997 in Tausend**



Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

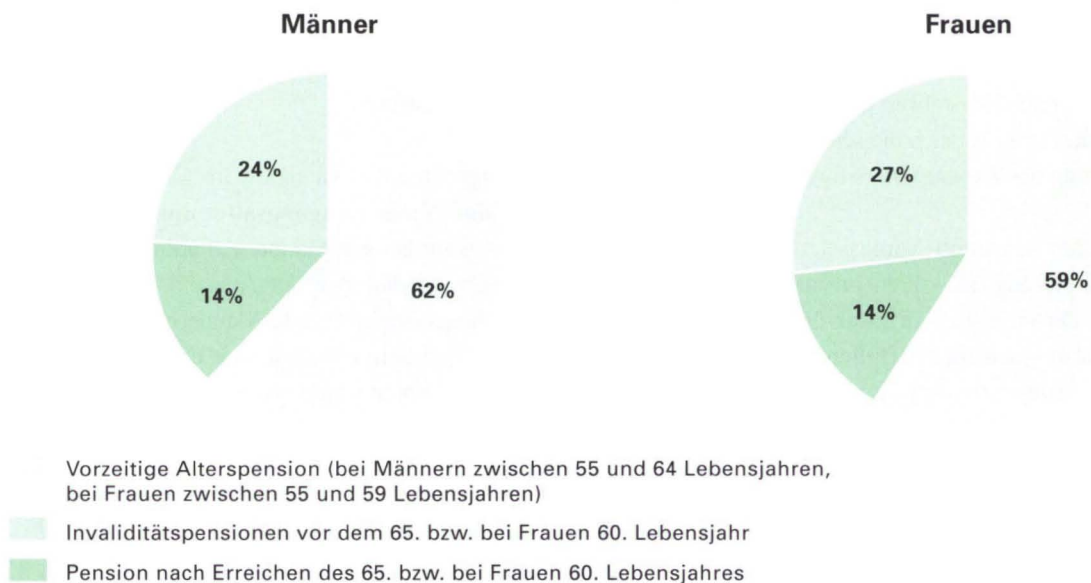
## 2.5. Pensionsneuzuerkennungen

Im Jahre 1997 gab es **110.700 erstmalige Pensionsneuzuerkennungen**. Davon entfielen 13 % auf Invaliditätspensionen. Der Anteil der neuzuerkannten Hinterbliebenenpensionen betrug 31 %. Den **höchsten Anteil** aber weisen die **Alterspensionen** mit rund **55%** auf. Von letzteren entfallen 25% auf normale Alterspensionen, die übrigen drei Viertel verteilen sich auf die vorzeitigen Alterspensionen. Auch 1997 erfolgten darüber hinaus 99 % aller Neuzuerkennungen von Invaliditätspensionen vor Erreichen des gesetzlichen Pensionsanfallsalters. Zählt man die neuzuerkannten vorzeitigen Alterspensionen hinzu, so bedeutet dies, daß rund 80 % aller Neuzuerkennungen von Direkt pensionen vor Erreichen des gesetzlichen Pensionsanfallsalters (Männer 65, Frauen 60 Jahre) erfolgten.

**Gegenüber dem Jahr 1996** sind die Pensionsneuzuerkennungen **um rund 8.200 Personen (- 7,9 %) gesunken**: Bei den Männern betrug der Rückgang rund 5.700 Personen, bei den Frauen 2.500 Personen. Die Verringerung der erstmaligen Pensionsneuzuerkennungen 1997

im Vergleich zu 1996 ist einerseits auf die Wirkungen der Strukturanpassungsgesetze 1995 und 1996 zurückzuführen, und andererseits auf andere Faktoren: In den Jahren 1994/1995 hatten erstmals geburtenstarke Jahrgänge bei den Frauen das Anfallsalter für die vorzeitigen Alterspensionen (55 Jahre) erreicht. Darüber hinaus hatten infolge der verbesserten Anrechnung von Zeiten der Kindererziehung viele Frauen die Möglichkeit, entsprechend früher in Pension zu gehen, auch genutzt. Des weiteren hatten auch bei den Männern geburtenstarke Jahrgänge das Anfallsalter für die vorzeitige Alterspension wegen geminderter Erwerbsfähigkeit (55 Jahre) erreicht; dies spiegelte sich in den relativ starken Neuzugängen bei dieser Pensionsart wider, wobei aber beachtet werden muß, daß dies lediglich eine Umschichtung von Invaliditäts- zu AlterspensionistInnen darstellt. Die im Rahmen der Strukturanpassungsgesetze seit September 1996 teilweise erschwerten Zugangsvoraussetzungen - insbesondere die Anhebung des Anfallsalters von 55 auf 57 für Männer bei der vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit - bewirkten 1997 im Zusammenwirken mit der kurzfristig schwächer werdenden demographischen Belastung den Rückgang bei den Pensionsneuzuerkennungen.

### Pensionsneuzuerkennungen nach Pensionsart \*) 1997



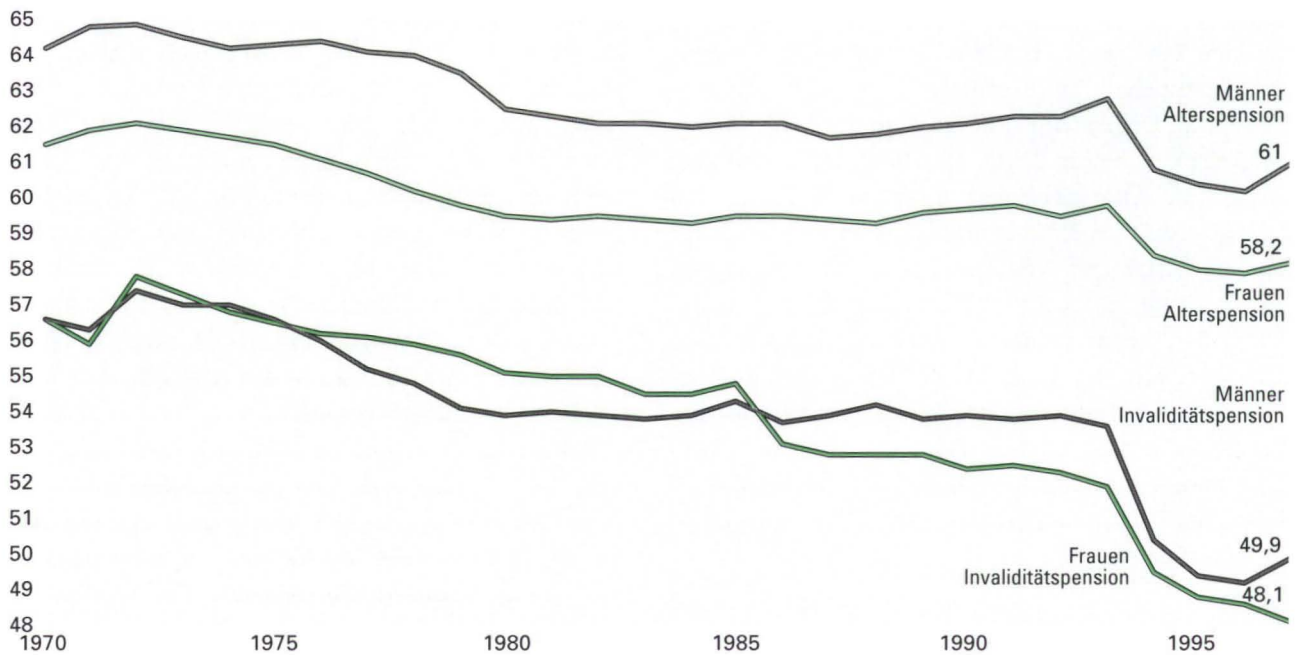
\*) nur Direkt pensionen

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, eigene Berechnungen



## Durchschnittliches Pensionszugangsalter

Alterspensionen und Pensionen wegen geminderter Arbeitsfähigkeit bzw. dauernder Erwerbsunfähigkeit



Quelle: eigene Berechnungen

### 2.5.1. Durchschnittliches Pensionszugangsalter

Das **durchschnittliche Pensionsantrittsalter betrug im Jahr 1997 57,6 Jahre** (1996 57,4 Jahre). **Frauen** gingen dabei durchschnittlich um knapp einhalb Jahre früher in Pension als **Männer**, nämlich mit **56,8 Jahren** gegenüber **58,4 Jahren** bei den **Männern**. Damit hat sich die seit 1995 zu beobachtende **Stabilisierung des Zugangsalters** fortgesetzt.

Bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen könnten Frauen zwar bereits mit 55 Jahren in vorzeitige Alterspension gehen. Da viele Frauen diese Voraussetzungen mit 55 Jahren aber noch nicht erfüllen, liegt ihr durchschnittliches Zugangsalter bei der Alterspension bei 58,2 Jahren (Männer 61,0 Jahre). Geringer ist der Altersunterschied bei den Invaliditätspensionen, nämlich etwas weniger als zwei Jahre. Männer gingen im Durchschnitt mit 49,9 Jahren und Frauen mit 48,1 Jahren in Invaliditätspension.

Infolge der bereits angesprochenen Verschiebung von den Invaliditätspensionen zu den (vorzeitigen) Alterspensionen (Neueinführung der vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit) sind die Zugangsalter nach Pensionsart mit jenen der Vergangenheit zwar

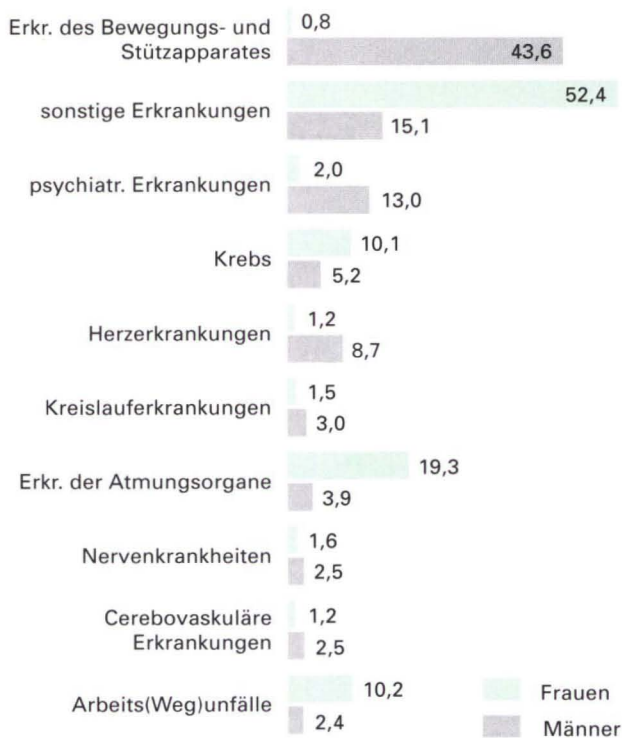
nur bedingt vergleichbar, allerdings läßt sich ein genereller Trend festhalten: Durch die vielfältigen Angleichungen der Zugangsvoraussetzungen zwischen Arbeitern, Angestellten, Gewerbetreibenden und Bauern haben sich - trotz der immer noch bestehenden rechtlichen Unterschiede - das Zugangsverhalten und damit das Antrittsalter stark angenähert.

**Langfristig** betrachtet ist damit im Gesamtdurchschnitt seit **1970 das Pensionszugangsalter um rund 3 1/2 Jahre** stetig gesunken, bei den Männern allerdings bis zum Jahr 1993 stärker, so daß sich der Abstand im durchschnittlichen Zugangsalter zwischen Männern und Frauen verringert hat. Erst seit 1994 hat sich die Schere zwischen Männern und Frauen wieder vergrößert.

### 2.5.2. Neuzuerkennungen von Invaliditätspensionen/vorzeitigen Alterspensionen wegen geminderter Arbeitsfähigkeit

Der Anteil der **Pensionen wegen geminderter Arbeitsfähigkeit** (Invaliditätspensionen und vorzeitige Alterspensionen wegen geminderter Arbeitsfähigkeit) an allen Neuzuerkennungen von Direkt Pensionen betrug 1997

## Zuerkennungsursachen für Invaliditätspensionen 1997 (in %)



\*) inkl. vorzeitige Alterspension wegen geminderter Erwerbsfähigkeit

Quelle: eigene Berechnungen

**32 %.** 60 % der Neuzuerkennungen bei diesen Pensionsarten entfallen auf ArbeiterInnen. Rund 70 % der neuzuerkannten Invaliditätspensionen werden an Männer, etwas mehr als 30 % an Frauen ausbezahlt.

Bei den Männern ist bis 1996 ein nahezu kontinuierliches Ansteigen des Anteils der Invaliditätspensionen an allen neuzuerkannten Direkt Pensionen zu beobachten. Erst mit der Erschwerung der Zugangsvoraussetzungen für die vorzeitige Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit kommt es 1997 zu einer gegenläufigen Entwicklung. Bei den Frauen hingegen ist der Anteil seit 1985 beinahe stetig gesunken.

Mit 48 % bzw. 45 % weisen die Sozialversicherungsanstalt der Bauern und die Pensionsversicherungsanstalt der Arbeiter 1997 den höchsten und mit 25 % die Pensionsversicherungsanstalt der Angestellten nach wie vor den niedrigsten Anteil aus.

Nach Krankheitsgruppen betrachtet war der Großteil der Neuzuerkennungen an Pensionen wegen geminderter Arbeitsfähigkeit auf **Krankheiten des Bewegungs- und**

**Stützapparates, des Skelettes und der Muskeln** zurückzuführen (42 %). Mit rund 59 % ist der Anteil dieser Krankheitsgruppe bei der Sozialversicherungsanstalt der Bauern besonders hoch. Neuerlich im **Ansteigen** begriffen sind **psychiatrische Krankheiten** (15 %); diese Krankheiten stellen bereits seit einigen Jahren die zweithäufigste Krankheitsursache dar. Sie verursachen beispielsweise bei den Arbeiterinnen und weiblichen Angestellten rund 22 % des Neuzugangs an Invaliditätspensionen, aber auch bei den Männern ist neuerdings ein Anstieg bei dieser Krankheitsgruppe zu verzeichnen. Demgegenüber ist die Bedeutung der Herz- und Arterienkrankheiten in den vergangenen zwei Jahrzehnten anteilmäßig stark zurückgegangen.

### 2.5.3. Höhe der neuzuerkannten Pensionsleistungen

Wie bei den Pensionsständen gibt es auch in bezug auf die Höhe der Neuzugangspensionen **beträchtliche Differenzen** in der **Pensionshöhe** von **Männern** und **Frauen**. Die Gründe dafür liegen in den niedrigeren Arbeitsverdiensten und kürzeren Versicherungszeiten der Frauen. Frauen haben aufgrund ihrer spezifischen Lebensumstände, wie etwa Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit aus familiären Gründen, beim Pensionsantritt wesentlich weniger Versicherungsjahre erworben als Männer. Durch die verbesserte Anrechnung von Kindererziehungszeiten wird dieser Einkommensnachteil, wie die Pensionsneuzugangsdaten seit 1993 deutlich belegen, allerdings zum Teil ausgeglichen:

Die **durchschnittliche Neuzugangsalterspension** (ohne Zulagen und Zuschüsse) eines männlichen **Arbeiters** lag 1997 bei **öS 10.959**, die eines **männlichen Angestellten** bei **öS 19.941**. Die durchschnittliche Neuzugangsalterspension einer **Arbeiterin** betrug hingegen **öS 6.468**, die einer **Angestellten** **öS 12.609**. Eine ähnliche Diskrepanz zeigt sich bei den Invaliditätspensionen. Hier beträgt die Durchschnittspension einer Arbeiterin **öS 6.128**, die einer weiblichen Angestellten **öS 9.563**; jene der Männer hingegen ist um mehr als 60 Prozent höher, nämlich **öS 10.697** bei den Arbeitern und **öS 16.098** bei den Angestellten. Die durchschnittliche Witwenpension des Neuzuganges betrug **öS 6.758**, jene der Witwer **öS 3.215**. Ein ähnliches heterogenes Bild gibt es auch bei den Selbständigen (vergleiche Grafik Seite 58).

### Durchschnittliche Neuzugangspensionen\*) Dezember 1997



\*) in öS, ohne Zulagen und Zuschüsse

Quelle: HV der österreichischen Sozialversicherungsträger

## 2.6. Pensionsabgangsalter

**Im Zeitraum von 1970 bis 1997 erhöhte sich das durchschnittliche Pensionsabgangsalter bei Alterspensionistinnen von 77,7 Jahren auf 81,2 Jahre, jenes der Männer von 76,2 Jahre auf 78,6 Jahre.** Ebenso stieg das Pensionsabgangsalter von Invaliditätspensionistinnen von rund 72 Jahren auf 76,0 Jahre. Bei den männlichen Invaliditätspensionisten lag das Pensionsabgangsalter zuletzt bei 68,5 Jahren.

Eine der Ursachen für die langfristige Entwicklung ist der Anstieg der Lebenserwartung. Während die Lebenserwartung eines 60jährigen Mannes im Jahr 1970 noch rund 14,9 Jahre betrug, lag sie im Jahr 1997 bereits bei

19,0 Jahren. Bei den Frauen ist ein Anstieg von 18,8 Jahren auf 23,3 Jahre zu verzeichnen.

Das zum Teil recht unterschiedliche Pensionsabgangsalter von Alters- und InvaliditätspensionistInnen wird durch mehrere Faktoren beeinflusst. Zum einen haben BezieherInnen einer Invaliditätspension eine kürzere Lebenserwartung als AlterspensionistInnen. Zum anderen unterscheidet sich die Altersstruktur von Invaliditäts- und AlterspensionistInnen beträchtlich. Der überwiegende Teil der InvaliditätspensionistInnen geht vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze für den Bezug einer Alterspension in Pension. Ein Teil dieser PensionistInnen stirbt auch bereits vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze für die Alterspension und verringert so das Pensionsabgangsalters.

## 3. Das erste Halbjahr 1998

Wie bereits zu erkennen war, haben die **Konsolidierungsbemühungen** im Bereich der **Krankenversicherung** Früchte getragen. Sowohl die gesetzlichen Maßnahmen der 53. Novelle zum ASVG (samt Nebengesetzen) als auch die Konsolidierungsbemühungen des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger und der einzelnen Krankenversicherungsträger haben dazu geführt, daß in den Jahren 1996 und 1997 das ursprünglich befürchtete Defizit stark reduziert (1996) bzw. in ein positives Ergebnis umgewandelt werden konnte (1997).

Auch für das Jahr 1998 wird daher in diesem Bereich, folgt man den Voranschlägen der Krankenversicherungsträger, eine leicht positive Gebarung erwartet. Die Bemühungen, die in der Vergangenheit recht deutlichen Ausgabensteigerungen bei den wichtigsten Ausgabenpositionen (ärztliche Hilfe, Heilmittel, Heilbehelfe und Hilfsmittel, Anstaltspflege) einzubremsen, werden auch 1998 Wirkung zeigen. Dabei darf aber nicht übersehen werden, daß die gesetzten Maßnahmen nicht ausschließlich auf dem Spargedanken beruhen, sondern nach wie vor, die finanzielle Absicherung des hohen Qualitätsstandards in der gesetzlichen Krankenversicherung und die weitere Bereitstellung dieser medizinischen Leistungen für alle Versicherten, das primäre Ziel darstellt.

Nach der Nichtvalorisierung der **Pensionen und Renten** im Jahr 1997 wurden diese wie auch die **Ausgleichszulagenrichtsätze** per **1. Jänner 1998** mit **1,33 % erhöht**. Darüber hinaus gibt es auch 1998 für die BezieherInnen einer **Ausgleichszulage** und von Pensionen, deren Höhe die Richtsätze nur knapp übersteigt, **Einmalzahlungen im Gesamtausmaß** von 1.300 öS (Alleinstehende) bzw. öS 1.950 (Verheiratete).

Die Maßnahmen der Strukturanpassungsgesetze 1995 und 1996 hatten und haben das Ziel, durch ein breitgefächertes und möglichst sozial ausgewogenes Bündel von Maßnahmen die 1995 eingeleiteten Konsolidierungsschritte beim Bundeshaushalt fortzusetzen. Sie werden daher im Jahr 1998 wie auch in den folgenden Jahren noch teilweise ihren Niederschlag finden.

Die Zahl der Pensionsneuzuerkennungen des ersten Halbjahres 1998 zeigt denn auch weiterhin einen leichten Rückgang der Pensionszugänge. Dieser Trend wird sich jedoch vermutlich nicht zur Gänze in dieser Form fortsetzen, da im Herbst 1998 ein Teil der Personen, die von der Hinaufsetzung des Antrittsalters von 55 auf 57 Jahre betroffen waren, nunmehr diese Altersgrenze erreicht. So signalisieren die Neuansprüche des ersten Halbjahres 1998 bereits einen, wenn auch nur geringen Anstieg bei den Neuzugangspensionen in der zweiten Jahreshälfte.

Im Jahr 1998 treten bereits einige Maßnahmen der jüngsten Pensionsreform (Sozialrechtsänderungsgesetz 1997) in Kraft. Ziel dieses Novellenpakets ist es, das qualitativ sehr gut ausgebaute österreichische Alterssicherungssystem zu bewahren und auch für künftige Generationen zu sichern. Sozial verträgliche Änderungen innerhalb des Systems sollen die Akzeptanz erhöhen und die Finanzierbarkeit in Zukunft erleichtern. Die Reformen zielen auf eine Erhöhung der Gerechtigkeit zwischen den einzelnen Berufsgruppen (Stichwort: Harmonisierung der Pensionssysteme) und zwischen der jungen und älteren Generation (Stichwort: Stärkung des Generationenvertrags) ab. Darüber hinaus soll die Effizienz, Akzeptanz, Transparenz und langfristige Finanzierbarkeit des Pensionssystems sichergestellt werden.

Die getroffenen Maßnahmen im Leistungsrecht der Pensionsversicherung treten im Jahr 2000 (neue Steigerungsbeträge, Erhöhung der Bemessungsgrundlage für Zeiten der Kindererziehung) bzw. im Jahr 2003 (schrittweise Anhebung des Bemessungszeitraums in Abhängigkeit vom Pensionsantrittsalter) in Kraft.

Bereits mit 1. Jänner 1998 sind zwei wichtige Maßnahmen in Kraft getreten.

- **Die Einbeziehung der geringfügig Beschäftigten in die Sozialversicherung:**

Zu Jahresmitte 1998 betrug die Zahl jener geringfügig Beschäftigten, die von der Möglichkeit der freiwilligen Selbstversicherung gem. § 19a ASVG Gebrauch ge-

macht haben, rund 11.100 Personen; davon waren rund 75 % Frauen. Die Tendenz der Inanspruchnahme ist von Monat zu Monat steigend, darüber hinaus dürften zu diesem Zeitpunkt nicht alle diesbezüglich bei den Kassen eingebrachten Anträge entschieden sein. Erstmalige Daten über die von den Dienstgebern zu entrichtenden Pauschalbeiträge werden erst nach Ablauf des Jahres 1998 vorliegen. Dies gilt auch für die Zahl und Beträge jener geringfügig Beschäftigten, die gleichzeitig anderweitig versichert und daher ebenfalls einzubeziehen sind.

Auf die Zahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse dürfte die Einführung der Versicherungspflicht keine Auswirkungen gehabt haben, gegenüber dem 1. Halbjahr 1997 ist sie sogar noch geringfügig gestiegen.

- **Die Einbeziehung der sogenannten neuen Selbständigen in die Sozialversicherung:**

Daten über die Auswirkungen der Nachfolgeregelungen zur vormaligen Werkvertragsregelung werden frühestens nach Vorliegen der entsprechenden Einkommenssteuerbescheide vorhanden sein; da keine sanktionierbare Verpflichtung für eine unterjährige Vorausmeldung besteht, gibt es erst wenig gemeldete Versicherte.

Eine Auswirkung läßt sich allerdings bereits zur Jahresmitte 1998 erkennen: Die Zahl der sogenannten **freien DienstnehmerInnen** - Versicherte gem. § 4 Abs.4 ASVG - steigt relativ deutlich an. Gab es im Jahresdurchschnitt 1997 noch rund 10.900 Versicherte, so stieg dieser Wert auf rund **15.500 zu Jahresmitte 1998**. Dieser Anstieg ist mit größter Wahrscheinlichkeit eine direkte bzw. indirekte Folge der neuen Regelungen bezüglich der neuen Selbständigen.

## Anhang: Ruhebezüge der Beamten und Beamtinnen

Im folgenden werden zunächst die Daten der BundesbeamtInnen dargestellt, die im Jahre 1997 aufgrund des Pensionsgesetzes 1965 einen Ruhebezug oder deren Ehepartner einen Witwen(r)versorgungsbezug erhielten. Es handelt sich dabei um rund **52.200 Bezieher und Bezieherinnen von Ruhebezügen** und um rund **27.000 Bezieher und Bezieherinnen von Witwen(r)versorgungsbezügen**.

### Witwen-/Witwerbezüge 1997

	Anzahl	Durchschnittliche Ruhebezüge
Frauen	26.750	18.330,-
Männer	350	15.200,-
<b>Gesamt</b>	<b>27.100</b>	<b>18.300,-</b>

Der durchschnittliche monatliche Ruhebezug (ohne Pflegegeld) beträgt 1997 öS 32.300,- und **der mittlere Ruhebezug** (50 % verdienen mehr und 50 % verdienen weniger als ...) **öS 27.500,-**.

10 % der Ruhebezüge liegen zwischen öS 10.000,- und öS 20.000,-, 48 % zwischen öS 20.000,- und öS 30.000,-, 14 % zwischen öS 30.000,- bis öS 40.000,-, 18 % zwischen öS 40.000,- bis öS 50.000,- und 10 % über öS 50.000,-.

**81 % der Ruhebezugsempfänger sind Männer.** In fast allen Verwendungs- und Besoldungsgruppen liegen die

Ruhebezüge der Männer über denen der Frauen. In der Verwendungsgruppe B beträgt der Einkommensvorsprung 14 %, bei den BundeslehrerInnen 15 %, in der Verwendungsgruppe A 20 %, bei den HochschulprofessorInnen 20 % und bei RichterInnen/StaatsanwältInnen sogar 44 %.

Es existiert eine **breite Streuung hinsichtlich des Pensionierungsalters**. Insgesamt beträgt das durchschnittliche Pensionierungsalter der Männer 59 Jahre und das der Frauen 57 Jahre.

- 8 % der 1997 in den Ruhestand übergetretenen Personen (14 % Frauen und 6 % Männer) waren unter 50 Jahre alt;
- 7 % zw. 51-54 Jahre (11 % Frauen und 6 % Männer),
- 11 % zw. 55-56 Jahre (15 % Frauen und 10 % Männer),
- 11 % zw. 57-58 Jahre (14 % Frauen und 10 % Männer),
- 40 % zw. 59-60 Jahre (29 % Frauen und 43 % Männer),
- 13 % zw. 61-62 Jahre (10 % Frauen und 13 % Männer),
- 3 % zw. 63-64 Jahre (2 % Frauen und 4 % Männer) und
- 7 % ab 65 Jahre (4 % Frauen und 7 % Männer).

Der relativ hohe Anteil von Personen, die schon vor dem 60. Lebensjahr in den Ruhestand treten (70%), ergibt sich z.T. daraus, daß **in bestimmten Berufszweigen** (z.B. Wachebeamte, handwerkliche Verwendung) das **Risiko der Dienstunfähigkeit überproportional** gegeben ist.

### Ruhebezüge der BundesbeamtInnen

Durchschnittliche Ruhebezüge <sup>1)</sup> der BundesbeamtInnen 1997 (ohne Pflegegeld)

	Männer und Frauen		Frauen		Männer	
	Anzahl	Betrag <sup>2)</sup>	Anzahl	Betrag <sup>2)</sup>	Anzahl	Betrag <sup>2)</sup>
Allgemeine Verwaltung	21.700	30.200	5.100	25.000	16.600	31.800
Handwerkli. Verwendung	2.200	16.800	200	15.100	2.000	17.000
RichterInnen/StaatsanwältInnen	750	65.300	30	46.050	720	66.100
o. Univ. ProfessorInnen	700	79.400	40	66.700	660	80.200
Univ. AssistentInnen	160	49.600	35	46.150	125	50.600
BundeslehrerInnen	7.500	46.150	3.300	42.900	4.200	49.200
BeamtInnen der Schulaufsicht	300	57.150	30	57.100	270	57.200
ExekutivbeamtInnen	12.500	26.400	100	22.400	12.400	26.400
Militärischer Dienst	1.000	41.400	–	–	1.000	41.350
<b>Gesamt <sup>3)</sup></b>	<b>52.270</b>	<b>32.300</b>	<b>9.970</b>	<b>31.000</b>	<b>42.300</b>	<b>32.600</b>

1) Der hier ausgewiesene Ruhebezug besteht aus dem Ruhegehalt und den nach dem Pensionsgesetz 1965 bzw. nach dem Nebengebühreuzulagengesetz den Zulagen (z.B. Wachdienstzulage, Nebengebühreuzulage etc.), ausgenommen jedoch die Kinderzulage. Bei der Bemessung des Ruhegehaltens sind die nach den einschlägigen Rechtsvorschriften als ruhegehaltfähig erklärten Zulagen (z.B. Verwendungszulage, Verwaltungsdienstzulage, etc.) berücksichtigt. Entsprechendes gilt auch für die Witwen(r)versorgungsbezüge.

2) Durchschnittsbrutto: Die Summe aller Ruhebezüge dividiert durch die Zahl der RuhebezugsempfängerInnen.

3) In der Gesamtzahl sind auch Ruhebezüge aus anderen Rechtsordnungen inkludiert.

Quelle: Personalinformationssystem des Bundes (PIS)



# ZUR ENTWICKLUNG DER ARBEITSZEIT IN ÖSTERREICH

Hannes SPREITZER

Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales

<b>1. Problemstellung</b>	<b>64</b>
<b>2. Geänderte Arbeitszeitbestimmungen</b>	<b>65</b>
<b>3. Sonderformen der Arbeitszeit in der Statistik</b>	<b>67</b>
3.1. Überstunden	67
3.2. Teilzeitbeschäftigung	69
3.2.1. Teilzeitbeschäftigung im Bundesdienst	71
3.3. Geringfügige Beschäftigung	72
3.4. Befristete Beschäftigung	74
3.5. Schichtarbeit	75
3.5.1. Erhöhung der Betriebszeit	76
3.5.2. Zeit- oder Geldzuschläge?	76
3.6. Wochenendarbeit	77
3.6.1. Wochenendarbeit im Mikrozensus-Sonderprogramm	77
3.6.2. Samstag- und Sonntagarbeit in der Arbeitskräfteerhebung	78
3.7. Abend- und Nachtarbeit	78
3.7.1. Abendarbeit	78
3.7.2. Nachtarbeit	78
3.8. Andere Arbeitszeitsonderformen	79
3.8.1. Erhöhung der Zeitsouveränität durch Gleitzeit	79
3.8.2. Arbeitsbereitschaft und Rufbereitschaft	79
<b>4. Konzentration der Arbeitszeitsonderformen auf wenige Branchen</b>	<b>80</b>



## 1. Problemstellung

Neue Konsummuster im Dienstleistungsbereich, die Produktvielfalt und immer kürzer werdende Durchlaufzeiten im Produktionsbereich fördern die Tendenz zur Ausweitung der Betriebszeiten, sowie zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Nicht zuletzt mit dem Argument des Konkurrenzdrucks, dem die Firmen im internationalen Wettbewerb ausgesetzt sind, werden **in den Betrieben neue Arbeitszeitmodelle** eingesetzt. Den geänderten Anforderungen der Ökonomie wurde in Österreich in den letzten Jahren durch weitgehende Reformen im Arbeitszeitrecht begegnet und die **gesetzliche Grundlage einer flexibleren Arbeitszeitgestaltung** ausgebaut.

Im Rahmen der Arbeitszeitflexibilisierung stehen sämtliche Arbeitszeitmuster zur Diskussion, von der Tages- und Wochenarbeitszeit, über die Jahresarbeitszeit bis zur Lebensarbeitszeit. Neben dem übergeordneten und allgemein anerkannten Prinzip des Gesundheitsschutzes für die Beschäftigten, geht es in der aktuellen Debatte darum, wie sowohl die Wünsche der einzelnen Betriebe als auch die Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen Berücksichtigung finden.

Neue Arbeitszeiten können sowohl die Produktivität wie auch die Stabilität der Arbeitsplätze und die Arbeitszufriedenheit erhöhen, sie können aber auch bloß zur kurzfristigen Gewinnoptimierung eingesetzt werden, die zu Arbeitsintensivierung und Einkommensverlusten (durch die Reduktion von Zuschlagszahlungen) führt. Schlechtere Arbeitsbedingungen und unsoziale Arbeitszeiten stören das Betriebsklima, während von den Beschäftigten mitbestimmte Arbeitszeiten die Arbeitsmotivation weiter erhöhen können.

Als Beispiel für den Versuch, auf sozialpartnerschaftlicher Ebene **Eckpfeiler für eine sozialverträgliche Gestaltung der Arbeitszeit** zu entwickeln kann ein Projekt in Oberösterreich erwähnt werden. Der Arbeitskreis 'Wissenschaft und Sozialpartnerschaft' (bestehend aus VertreterInnen von Arbeiterkammer, Industriellenvereinigung, Gewerkschaftsbund, Wirtschaftskammer und dem Institut für Soziologie an der Universität Linz) hat im Mai 1997 einen Leitfaden für Arbeitszeitvereinbarungen nach Maß veröffentlicht. In der Pilotphase werden bis zum Jahr 2000 einzelne Projekte und Musterbetriebe vom Land Oberösterreich gefördert; der Arbeitskreis vermittelt externe Fachleute (sogenannte 'Vertrauensbe-

rauerInnen', oder auch ExpertInnen für Schichtplangestaltung), die ihr Wissen und ihre Erfahrungen in eine gemeinsame Lösungsstrategie einbringen. Die verschiedenen Interessen der betrieblichen Akteure wurden in einer Broschüre des Arbeitskreises aufgelistet.

**Leitsätze zur Sicherung der Bedürfnisse der Beschäftigten** sind:

- die Arbeitszeitregelung soll eine einvernehmliche Regelung zwischen der Belegschaft und der Firmenleitung sein; unter den Beschäftigten muß ein entsprechendes Vertrauen bezüglich der längerfristigen Gerechtigkeit der Arbeitszeitregelung entstehen,
- Berücksichtigung sich ändernder Lebenslagen und -bedingungen der MitarbeiterInnen,
- Anstreben einer möglichst hohen Zeitsouveränität, die den Gestaltungswert der arbeitsfreien Zeit erhöht,
- Vermeidung von Dauerüberstunden und Sicherung eines hohen Beschäftigungsniveaus,
- Schutz der Gesundheit.

Als **Leitsätze zur Sicherung der Firmeninteressen** wurden formuliert:

- Verbesserung der betrieblichen Produktivität zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit (Vermeidung unproduktiver Zeiten in der Betriebszeit, bessere Substitution von Fehlzeiten, bessere Ausnutzung der Betriebsmittel durch Erweiterung der Betriebszeit, Verringerung der Durchlaufzeiten und der Lagerbestände),
- Orientierung an Kapazitätserfordernissen, -auslastung und Kundenwünschen,
- Reduzierung der zuschlagspflichtigen Überstundenarbeit,
- ständige Optimierung der Arbeitszeitregelung,
- neue Organisationsformen der Arbeit.

Die Leitsätze sind in sich nicht immer widerspruchsfrei; es bestehen Gegensätze zwischen den Interessen der Firma und jenen der Belegschaft, zwischen kollektiven Anforderungen und Einzelinteressen. Im dargestellten Modell geht es darum, mit Hilfe der VertrauensberaterInnen diese Widersprüche allen Beteiligten bewußt zu machen und danach einen Prioritätenkatalog zu erstellen, mit dessen Hilfe die Modelle in die Praxis umgesetzt werden.

## 2. Geänderte Arbeitszeitbestimmungen

In den neunziger Jahren wurden wesentliche Reformen der Arbeitszeitregelungen beschlossen, insbesondere im Rahmen der Gesetzesnovellen von 1994 und 1997. Die Bestimmungen des AZG wie auch jener zur Arbeitsruhe wurden in dem Sinne geändert, daß die Arbeitszeiten flexibler gestaltet werden können, während die zusammenhängenden Freizeiträume größer werden sollen. Die Vier-Tage-Woche, Schichtsysteme, bei denen zwei mal drei Tage gearbeitet wird und danach vier Tage frei sind oder gar sechs- bis zwölfmonatige Freistellungen sind Beispiele für die Möglichkeiten neuer Arbeitszeiten.

Um auf die konkreten Umstände einzelner Branchen und Betriebe besser reagieren zu können wurden die Möglichkeiten zur **Verteilung der Arbeitszeit** durch **Kollektivverträge** und **Betriebsvereinbarungen** ausgebaut. Diese Möglichkeiten werden auch wahrgenommen. In der Metallindustrie und im Bergbau ist bspw. der Anteil der Beschäftigten, der seine Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung geregelt hat von 68 % im Jahr 1994 auf 84 % (1998) gestiegen.

Die gesetzlichen Änderungen der 90er Jahre betreffen u.a. folgende Bereiche:

- Das **Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen** (Fenstertage, Weihnachten/Neujahr) ist innerhalb von sieben Wochen gesetzlich möglich (die tägliche Normalarbeitszeit beträgt dann zehn Stunden). Durch Betriebsvereinbarung kann der Einarbeitungszeitraum auf bis zu 13 Wochen verlängert werden, durch Kollektivvertrag sogar länger. Die tägliche Normalarbeitszeit liegt in diesen Fällen bei neun Stunden.
- Die **gesamte Wochenarbeitszeit kann auf vier Tage verteilt werden** (z.B. Montag bis Donnerstag oder Dienstag bis Freitag). Dabei ist die Zulassung einer (täglich) zehnstündigen Normalarbeitszeit durch Kollektivvertrag vorgesehen; Überstunden sind bis zu einer Tagesarbeitszeit von zwölf Stunden möglich.
- Ein zentraler Begriff im Zusammenhang mit der Flexibilisierung der Arbeitszeit ist die 'Bandbreite'. Die in einzelnen Kollektivverträgen bereits seit Mitte der 80er Jahre vereinbarten **Bandbreiten** bedeuten, daß die Arbeitszeit innerhalb eines bestimmten Zeitraums und innerhalb von Unter- und Höchstgrenzen so verteilt wird, daß die Normalarbeitszeit im Durchschnitt

erreicht wird. Mittlerweile wurden in zahlreichen Branchen Bandbreitenmodelle kollektivvertraglich vereinbart (in Betrieben, die keiner kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitgeber angehören ist dazu eine betriebliche Vereinbarung erforderlich). Seit Mai 1997 ist der **Durchrechnungszeitraum** für die Normalarbeitszeit gesetzlich nicht mehr begrenzt und kann **auch mehr als ein Jahr** betragen, **wenn der Zeitausgleich in mehrwöchigen zusammenhängenden Zeiträumen** gewährt wird.

- Die **Normalarbeitszeit** darf vom Gesetz her in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes **48 Stunden**, bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 8 Wochen 50 Stunden nicht übersteigen. Die tägliche Normalarbeitszeit von neun Stunden kann bei mehrtätigem zusammenhängenden Zeitausgleich auf zehn Stunden verlängert werden.
- Damit kurzfristige Arbeitszeitänderungen ('Arbeit auf Abruf') hintangehalten werden, ist die **Lage der Normalarbeitszeit** grundsätzlich **im vorhinein zu vereinbaren**. Nur in Ausnahmefällen dürfen die ArbeitgeberInnen von der vereinbarten Arbeitszeit abweichen.
- Die Sonderbestimmungen für bestimmte Branchen und Berufe hinsichtlich der Arbeitszeit wurden ebenfalls den neuen Umständen angepaßt. Umfangreiche Änderungen bzw. überhaupt neue Bestimmungen gibt es für **Lenker und Beifahrer** hinsichtlich der Lenk- und Ruhezeiten, für die **GesundheitsarbeiterInnen in Krankenanstalten** und bei **sozialen Diensten** (für die Betreuung rund um die Uhr). Für **BauarbeiterInnen** wurde die Dekadenarbeit auf bestimmten **Großbaustellen** gesetzlich geregelt. **In den Handelsbetrieben** kann bereits seit 1987 der Durchrechnungszeitraum bis zu einem Jahr für die zulässige Normalarbeitszeit durch die Sozialpartner festgelegt werden; die Beschäftigung von VerkäuferInnen an Samstagen nach 13 Uhr wurde 1997 zugelassen (als Ausgleichsmaßnahme wurde festgelegt, daß i.d.R. der nächste Samstag zur Gänze arbeitsfrei zu sein hat).

Gesetzlich geregelt wurden des weiteren subventionierte **Modelle zur Herabsetzung der Arbeitszeit**, mit denen auch beschäftigungspolitische Ziele verfolgt werden. Solidaritätsprämienmodell, Bildungskarenz, Herabsetzung der Normalarbeitszeit, Gleitpension usw. eröffnen

Optionen für die flexiblere Gestaltung der (Lebens-) Arbeitszeit. Die betroffenen Arbeitskräfte bzw. Firmen erhalten dafür eine finanzielle Abgeltung aus öffentlichen Mitteln (bspw. aus der Arbeitslosenversicherung):

- Unselbständig Beschäftigte können mit ihrer Firma für mindestens sechs bis maximal zwölf Monate eine bezahlte **Karenzierung für Bildung** vereinbaren, weiters eine Karenzierung **zu wahlfreien Zwecken** gegen Entfall des Arbeitsentgeltes.
- Beim **Solidaritätsprämienmodell** wird die Normalarbeitszeit einer Mehrzahl von ArbeitnehmerInnen reduziert, sodaß für diese reduzierte Normalarbeitszeit (bei gleichbleibendem Gesamtarbeitszeitvolumen) zusätzliche Arbeitskräfte eingestellt werden (bspw. Reduktion der Arbeitszeit von vier Beschäftigten auf 80 %; Einstellung einer fünften Person). Die näheren Bedingungen müssen durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Die Solidaritätsprämie wird in der Dauer von höchstens zwei Jahren bezahlt (aus besonderen arbeitsmarktpolitischen Gründen kann um ein weiteres Jahr verlängert werden).
- **ArbeitnehmerInnen über 50 Jahre und Personen mit Betreuungspflichten** von nahen Angehörigen können mit ihrer Firma eine Herabsetzung der Arbeitszeit vereinbaren. Auch bei Inanspruchnahme einer **Gleitpension** (zwischen 50 und 70 % der ermittelten Pension) können seit 1993 Männer nach Vollendung des 60. Lebensjahres und Frauen nach Vollendung des 55. Lebensjahres ihre Arbeitszeit entsprechend reduzieren.

In den Kollektivverträgen werden die Rahmenbedingungen der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung festgeschrieben. In einem Rahmenkollektivvertrag für BauarbeiterInnen wurden die Begriffe ‚lange‘ und ‚kurze‘ Wochen definiert: lange Wochen dauern 45 Stunden, kurze Wochen mindestens 35 (höchstens 36) Stunden. Von April bis November (maximal 30 Wochen lang) kann im Rhythmus

Die Neuerungen im Arbeitszeitrecht führten vermutlich zu einer Verringerung der mit dem Gesetz nicht in Einklang stehenden Vereinbarungen der letzten Jahre (dies drückt sich u.a. in einem deutlichen Rückgang bei den entsprechenden Anzeigen der Arbeitsinspektorate aus). Einige Kollektivverträge sehen auch bei Zeitausgleichsstunden Zuschläge vor. Für MetallarbeiterInnen (mit einer erweiterten Bandbreite von 32 bis 45 Wochenstunden) fällt bspw. nach der 40. Stunde bis einschließlich der 45. Stunde ein Zeitzuschlag von 25 % an. Ähnliche Bestimmungen finden sich in den Kollektivverträgen für BauarbeiterInnen und für EisenbahnerInnen.

Die Entwicklung der letzten Jahre hat gezeigt, daß **die neuen Möglichkeiten nur von einem kleinen Teil der Betriebe umgesetzt** werden und daß feste Normalarbeitszeiten nicht allein auf die medial immer wieder angeprangerte Starrheit der Gesetze zurückgeführt werden können. Eine legale (kollektivvertragliche) Bandbreitenregelung bedeutet nämlich noch nicht, daß die Bandbreite tatsächlich in den Betrieben zum Einsatz kommt. Selbst in der Metallbranche, in der es seit 1985 entsprechende Vereinbarungen gibt, haben nach einer Umfrage der Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie vom April 1998 nur etwa 7 % der unselbständig Beschäftigten in ihrem Betrieb eine Bandbreitenregelung: die ‚alte‘ Bandbreite (von 37 bis 40 Stunden) ist zwischen 1994 und 1998 von 6 % auf 3 % zurückgegangen, die seit 1998 mögliche erweiterte Bandbreite betrifft 4 % der Beschäftigten.

lange/lange/kurze Woche gearbeitet werden (d.h. zwei Wochen mit fünf, eine Woche mit vier Arbeitstagen). Bei diesem Modell werden rein rechnerisch etwa neunzig Gutstunden, beim Modell lange/kurze Woche etwa sechzig Gutstunden übers Jahr angespart, die dann in der toten Saison abgebaut werden.

### 3. Sonderformen der Arbeitszeit in der Statistik

Der folgende Abschnitt soll einen Überblick über jene Sonderformen der Arbeitszeit liefern, über die gegenwärtig Daten verfügbar sind. Erwähnt werden soll, daß die Ergebnisse z.T. auch von den Erhebungen abhängen. Ob es sich um eine Stichtagserhebung oder um Jahresdurchschnittszahlen handelt, kann ebenso zu unterschiedlichen Ergebnissen führen, wie die Tatsache, daß die Daten nicht durch Befragung, sondern mittels Erfassung durch ein Personalinformationssystem gewonnen wurden. Zusätzlich wirken sich auch Definitionsfragen auf die Ergebnisse aus (etwa die Frage wer ab wann als beschäftigt gilt).

Folgende Erhebungen werden in dem vorliegenden Beitrag verwendet:

- Mikrozensus und die im Rahmen des Mikrozensus EU-weit durchgeführte Arbeitskräfteerhebung der Jahre 1996 und 1997. Die Arbeitskräfteerhebung liefert Daten zur Teilzeitarbeit, zur befristeten Arbeit, zur Wochenendarbeit, Abend- und Nachtarbeit und Schichtarbeit. Während über die Teilzeitbeschäftigung auch Zahlen zum Jahresdurchschnitt vorliegen, gibt es zu den anderen Arbeitsformen nur Daten aus der jährlich im Frühjahr stattfindenden Arbeitskräfteerhebung. Wenn die Arbeitskräfteerhebung zitiert wird, so werden die Werte für 1997 genannt, die Werte für 1996 sind in Klammern. Der EU-Vergleich bezieht sich mangels noch nicht vorliegender Daten für 1997 ausschließlich auf das Jahr 1996.
- Mikrozensus-Sonderprogramm vom September 1997 zum Thema 'Arbeitszeitformen' mit Daten zur Wochenendarbeit, zur Abend- und Nachtarbeit, zur Gleitzeit, zu Rufbereitschaft, Schicht-, Wechsel- und Turnusdienst (vgl. dazu die Veröffentlichungen in den Statistischen Nachrichten);
- monatliche Erfassung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse durch den Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger;
- eine Sonderauswertung des Bundesrechenzentrums über Arbeitszeiten im öffentlichen Dienst;
- repräsentative Bevölkerungsumfrage des IFES über Arbeitszeitregelungen und Überstunden (1998);
- Umfrage unter Betriebsräten über die Umsetzung der neuen Arbeitszeitbestimmungen in Betriebsvereinbarungen.

#### 3.1. Überstunden

Allgemein zulässig sind nach dem AZG fünf Stunden pro Woche und darüberhinaus ein Jahrespaket von sechzig Stunden; zusätzlich fünf (für bestimmte Gruppen zehn) Überstunden können durch Kollektivvertrag vereinbart werden. Für Vor- und Abschlußarbeiten ist  $\frac{1}{2}$  Überstunde täglich (bis zu einer Tageshöchst Arbeitszeit 10 Stunden) vorgesehen. Zusätzlich gibt es noch darüber hinausgehende Bestimmungen für begründete Ausnahmefälle.

Die neuen Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung wurden stets mit der Zahl der Überstunden in Verbindung gebracht. Statt dem vielfach erwarteten Rückgang ist aber eine weitere Zunahme von Überstunden in so gut wie allen Bereichen festzustellen. Durch einen Vergleich der Mikrozensus-Sondererhebungen von 1987, 1991 und 1997 wird ein stetiger Anstieg der Überstundenleistenden bestätigt.

#### Unselbständig Erwerbstätige<sup>1)</sup> mit regelmäßigen Überstunden

nach Geschlecht und Stellung im Beruf

Vergleich September 1987, 1991 und 1997 (in %)

Stellung im Beruf	1987		1991		1997	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Arbeiter/ Innen	19	9	23	12	32	18
Angestellte	34	13	42	18	50	29
Öffentlich Bedienstete	27	15	32	19	44	27
<b>Insgesamt</b>	<b>23</b>	<b>12</b>	<b>29</b>	<b>16</b>	<b>39</b>	<b>25</b>

1) 1991: Lebensunterhaltskonzept; 1997: Labour-Force-Konzept.  
Ohne Karenzurlauberrinnen, Präsenz- und Zivildienstler

Quelle: ÖStat, Mikrozensus

Im Frühjahr 1998 wurden in einer eigenen Erhebung 1.200 unselbständig Beschäftigte über ihre aktuelle Arbeitszeitregelung bzw. über entsprechende Veränderungen befragt. Die Ergebnisse zeigen, daß **beinahe zwei Drittel der unselbständig Beschäftigten** – zumindest gelegentlich – **Überstunden** leisten, nur 35 % machen überhaupt keine Überstunden (47 % der Frauen, 26 % der Männer). **Etwa ein Viertel** der unselbständig Be-

schäftigten leistet **jede Woche** das ganze Jahr über Überstunden, **Männer häufiger als Frauen**. Während 31 % der Männer antworteten, daß sie jede Woche Überstunden machen, waren es bei den Frauen nur 14 %. Jede/r Achte leistet jeweils zu bestimmten Zeiten des Monats Überstunden, jede/r Zehnte mehrere Monate hindurch, aber nicht das ganze Jahr über, 18 % seltener. Die Hochrechnung ergibt, daß in Österreich jährlich mehr als 400 Millionen Überstunden geleistet werden.

Männer machen nicht nur häufiger Überstunden als Frauen, sondern auch mehr. Während 15 % der überstundenleistenden Frauen auf mehr als 20 Überstunden im Monat kommen, sind es bei den Männern 30 %; jeder vierte überstundenleistende Mann und jede fünfte überstundenleistende Frau macht zwischen elf und zwanzig Überstunden im Monat. Frauen machen nicht zuletzt deshalb weniger Überstunden, weil sie bedeutend öfter teilzeitbeschäftigt sind als Männer und Teilzeitbeschäftigte bis zur kollektivvertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit per Definition ‚Mehrarbeit‘ aber keine ‚Überstundenarbeit‘ leisten.

Während **Männer die Überstunden eher ausbezahlt** bekommen, werden sie den **Frauen eher in Freizeit abgegolten**. 40 % all jener Beschäftigten, die Überstunden leisten, bekommen diese bezahlt, 30 % erwerben dadurch Zeitguthaben, die später abgebaut werden. 7 % der ÜberstundenleisterInnen haben angegeben, Mehrarbeit ohne Abgeltung zu leisten (d.h. weder bezahlt noch durch Zeitausgleich kompensiert). In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, daß nur **68 %** die gesetzlich vorgesehenen **Zuschläge immer** bekommen; immerhin jede/r fünfte Überstundenleistende erhält für die Überstundenarbeit keine Zuschläge (Frauen 26 %, Männer 15 %).

#### Abgeltung von Überstunden nach Geschlecht, 1998 (in %)

	Männer	Frauen
bezahlt	44	31
in Freizeit ausgeglichen	25	39
teils/teils	23	22
gar nicht abgegolten	7	8

Quelle: IFES

Das Ausmaß der in Freizeit abgegoltenen Überstunden hat sich in den letzten zwei Jahren bei 8 % der Überstundenleistenden erhöht, bei 55 % ist es gleichgeblieben und bei 5 % wurde es sogar reduziert. Besonders in

den Branchen Metall, Verkehr/Nachrichten und Chemie, sowie im öffentlichen Dienst werden die Überstunden vermehrt in Freizeit abgegolten. Jede/r Zweite verbraucht die Zeitguthaben hauptsächlich in ganzen Tagen bzw. Wochen, in 39 % der Fälle werden die Zeitguthaben vor allem stundenweise ausgeglichen.

Deutliche Unterschiede gibt es hinsichtlich der Anzahl der wöchentlichen Überstunden unter den einzelnen **Branchen**. In der Metallbranche werden durchschnittlich 4,1 Überstunden pro Woche gemacht, ebenso in den Bereichen Chemie, Erdöl, Glas, Papier, Lebens- und Genussmittel; bei Versicherungen und Banken 4,7, am Bau 4,8 und in der Wirtschaftsklasse Gaststätten- und Beherbergungswesen, Fremdenverkehr 4,9. Im Gesundheits- u. Sozialwesen beträgt die durchschnittliche Überstundenleistung pro Woche 5,2, im Handel 5,3. **Der höchste Wert wird im Bereich Verkehr/Nachrichten** (einschließlich der aus dem Bundesdienst ausgegliederten ÖBB und Post) mit 10,3 Überstunden pro Woche verzeichnet; beinahe jede/r vierte Überstundenleistende macht in dieser Wirtschaftsklasse mehr als zwanzig Überstunden im Monat.

Die Befragungsergebnisse bestätigen die bekannten Zusammenhänge zwischen der Häufigkeit von Überstunden und der beruflichen Hierarchie: **Angestellte im mittleren und höheren Tätigkeitsbereich weisen die höchsten Anteile auf**, bei den ArbeiterInnen sind es vor allem die FacharbeiterInnen die Überstunden leisten.

#### Häufigkeit von Überstunden nach Geschlecht, 1998 (in %)

	Männer	Frauen
jede Woche	31	15
saisonal	28	17
seltener	15	22
nie	26	47

Quelle: IFES, eigene Berechnungen

Die durchschnittliche Überstundenzahl pro Woche liegt bei 4,9. Männer machen mit durchschnittlich 5,6 Stunden ca. zwei Überstunden mehr als Frauen mit 3,4 Überstunden pro Woche. Leitende Angestellte machen durchschnittlich 8,6 Überstunden pro Woche, die übrigen Angestellten 5,0, ArbeiterInnen 4,6.

Eine Sonderauswertung des Personalinformationssystems des Bundes liefert einen Blick auf die Lage bei den Bundesbediensteten. Zwischen 1996 und 1997 hat es **im öffentlichen Dienst** bzgl. der Überstunden **keinen Rückgang** gegeben. Der Aufwand für die Vergütung von Überstunden (ohne LehrerInnen) ist von öS 2,73 Mrd. auf öS 2,85 Mrd. gestiegen. Dies ist darauf zurückzuführen, daß im Exekutivdienst und vor allem im Militärischen Dienst – von einem ohnehin vergleichsweise hohen Niveau ausgehend – beträchtliche Zuwächse verzeichnet wurden.

### Überstunden beim Bund<sup>1)</sup>

Vergleich 1996 und 1997

Berufsgruppen	Überstunden pro VBÄ <sup>2)</sup>		Vergütung für Überstunden in 1.000 öS	
	1996	1997	1996	1997
Allg. Verwaltungsdienst	42	42	704.979	705.352
Exekutivdienst	240	244	1.697.744	1.747.754
Militärischer Dienst	124	134	261.938	331.212
Beamte des PT-Schemas	56	55	3.083	3.064
RichterInnen/ Staatsanwälte	5	5	6.052	6.039
HochschullehrerInnen	9	10	24.083	26.427
Beamte der Schulaufsicht	258	234	23.910	22.570
Krankenpflegedienst	23	22	3.494	3.677

1) ohne LehrerInnen

2) VBÄ: Vollbeschäftigtenäquivalent

Quelle: Personalinformationssystem des Bundes

Nicht berücksichtigt in dieser Tabelle ist der Unterrichtsreich. Für LehrerInnen, die ebenfalls zahlreiche Überstunden leisten, sind auf Grund der Besonderheiten der Berechnung ihrer Arbeitszeit keine Vergleiche möglich. Laut Angaben des Personalinformationssystems des Bundes hat 1997 die Überstundenvergütung für BundeslehrerInnen öS 2,6 Mrd. betragen.

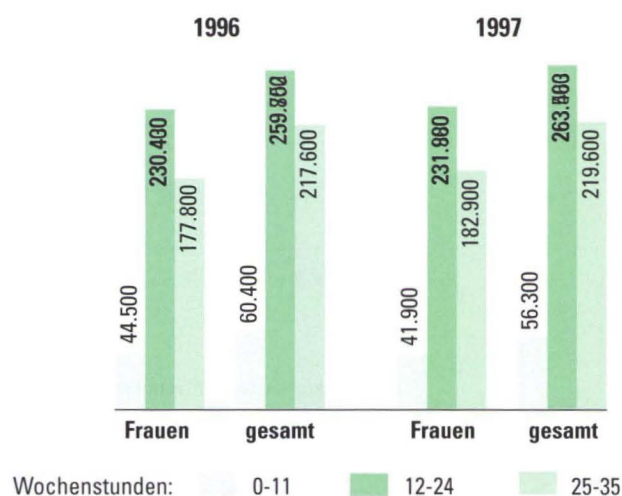
### 3.2. Teilzeitbeschäftigung

Nach einer Stagnation im Jahr 1996 hat die Teilzeitbeschäftigung im Berichtsjahr stark zugenommen. Im Jahresdurchschnitt **1996** waren nach den Ergebnissen des Mikrozensus **472.000 Personen** (394.000 Frauen und 78.000 Männer) in Österreich **teilzeitbeschäftigt**. Im Jahresdurchschnitt **1997** waren es **498.000 Personen**

(412.000 Frauen und 86.000 Männer), was einer Zunahme um 5 % (+ 26.000) innerhalb eines Jahres entspricht. Die Zahl der ‚unselbständigen‘ Teilzeitbeschäftigten hat um 9 % zugenommen (bei den Frauen + 24.000 und bei den Männern + 11.000), während bei den Selbständigen und Mithelfenden ein Rückgang von 9.000 verzeichnet wurde. Die durchschnittliche Teilzeitquote aller Beschäftigten lag 1997 bei 14 %, bei den Frauen bei 28 % und bei den Männern bei 4 %.

### Teilzeitbeschäftigung nach Stunden

Für Frauen und gesamt 1996 und 1997

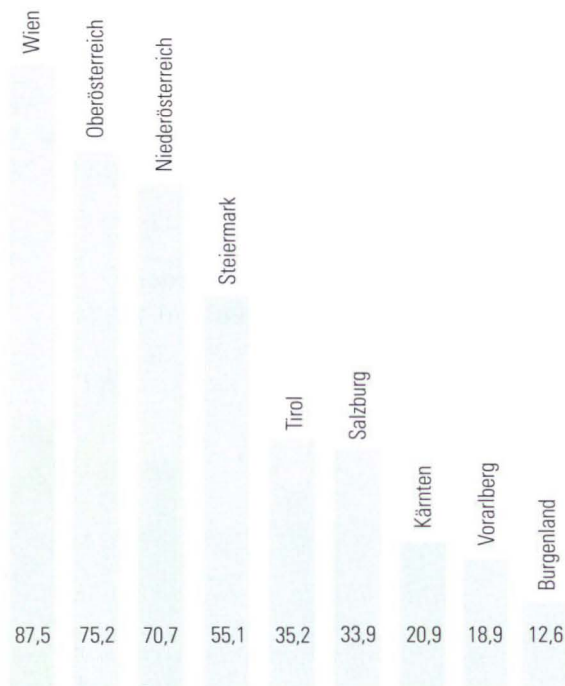


Quelle: ÖStAT, Arbeitskräfteerhebung

1997 waren 30 % aller berufstätigen Frauen teilzeitbeschäftigt, bei den Arbeiterinnen lag die Quote gar bei 35 %. Wie in den Vorjahren so hatte auch nach den Ergebnissen der Arbeitskräfteerhebung 1997 der überwiegende Teil (263.000) eine Normalarbeitszeit zwischen 12 und 24 Stunden pro Woche, 220.000 arbeiteten zwischen 25 und 35 Stunden pro Woche, 56.000 waren bis zu 11 Wochenstunden beschäftigt.

## Teilzeitbeschäftigung nach Bundesländern

Sämtliche Beschäftigte, Jahresdurchschnitt in Tausend



ÖStAT, Mikrozensus, Jahresdurchschnitt 1997

Nach Bundesländern gegliedert arbeiten die meisten Teilzeitbeschäftigten in Wien (102.000), 97.000 in Oberösterreich und 84.000 in Niederösterreich.

Unselbständig teilzeitbeschäftigt waren 1996 385.000 Personen (336.000 Frauen und 49.000 Männer) und 1997 420.000 (361.000 Frauen und 59.000 Männer). **Der Anstieg der Gesamtbeschäftigung ist hauptsächlich auf die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen:** die Zunahme bei den Teilzeitbeschäftigten mit mehr als elf Wochenstunden (+ 30.000) war von 1996 auf 1997 höher als bei sämtlichen unselbständig Erwerbstätigen (im Jahresdurchschnitt lt. Hauptverband + 8.000).

Wenn die Verteilung der Teilzeitbeschäftigten nach Wirtschaftsklassen betrachtet wird zeigen sich eindeutige Konzentrationen. Mehr als die Hälfte der unselbständig Teilzeitbeschäftigten sind im Handel, im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen und im Realitätenwesen tätig. Die Teilzeitquote der Frauen beträgt im Handel 37 %, im Realitätenwesen 43 %, im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, sowie im Bereich sonstige Dienstleistungen 29 %, und in den privaten Haushalten 64 %. Zwischen 1995 und 1997 hat die Teilzeitbeschäftigung im Beherbergungs- und Gaststättenwesen, sowie in der öffentlichen Verwaltung um 39 % zugenommen, im Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen um 24 %, im Realitätenwesen um 21 % und im Handel um 18 %.

## Teilzeitbeschäftigung nach Branchen und Geschlecht

Erwerbstätige nach dem Labour-Force-Konzept

Jahresdurchschnitt 1996 und 1997 (in 1000)

	Männer		Frauen		insgesamt	
	1996	1997	1996	1997	1996	1997
Handel; Instandhaltung und Reparatur von KFZ ua.	8,8	10,1	91,7	101,4	100,4	111,5
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	5,3	6,4	56,3	60,9	61,6	67,3
Sachgütererzeugung	11,1	16,9	35,2	44,6	46,4	61,6
Realitätenwesen usw.	8,7	11,1	45,9	47,0	54,6	58,1
Landwirtschaft	14,9	12,9	29,0	25,1	43,9	38,0
Unterrichtswesen	5,8	5,5	28,9	29,1	34,7	34,6
Erbringung von sonstigen öffentl. u. pers. Dienstleistungen	8,8	9,5	22,8	22,3	31,5	31,9
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	4,2	5,6	22,8	25,8	27,0	31,4
Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, SV	2,2	1,7	20,1	20,7	22,3	22,4

Quelle: ÖStAT, Mikrozensus-Jahresergebnisse

## Teilzeitbeschäftigte nach Stellung im Beruf, Geschlecht und wöchentlicher Normalarbeitszeit März 1997 (in Tausend) labour force Konzept

		gesamt	Wochenstunden				Teilzeitbeschäft. (%)
			0-11	12-24	25-35	0-35	
Selbst., Mithelfende	Männer	291,8	4,7	9,2	12,0	25,9	9
Freiberufler	Frauen	209,0	8,3	22,5	23,3	54,0	26
ArbeiterInnen	Männer	786,4	3,9	6,0	9,6	19,5	3
	Frauen	377,1	14,6	69,0	47,3	130,9	35
Angestellten und Beamte	Männer	891,2	5,8	16,4	15,1	37,3	4
	Frauen	948,9	19,1	140,4	112,3	271,8	29
Unselbständige insgesamt	Männer	1.677,6	9,7	22,4	24,8	56,8	3
	Frauen	1.325,9	33,7	209,4	159,6	402,7	30
<b>Zusammen</b>	<b>Männer</b>	<b>1.969,4</b>	<b>14,3</b>	<b>31,6</b>	<b>36,7</b>	<b>82,7</b>	<b>4</b>
	<b>Frauen</b>	<b>1.535,0</b>	<b>41,9</b>	<b>231,9</b>	<b>182,9</b>	<b>456,7</b>	<b>30</b>
	<b>zusammen</b>	<b>3.504,4</b>	<b>56,3</b>	<b>263,5</b>	<b>219,6</b>	<b>539,4</b>	<b>15</b>

Quelle: ÖSTAT, Mikrozensus/Arbeitskräfteerhebung

### 3.2.1. Teilzeitbeschäftigung im Bundesdienst

Auf Grund der Sonderauswertung des Personalinformationssystem des Bundes liegen Daten zur Teilzeitbeschäftigung auch für diesen Bereich vor. Etwas mehr als 10 % aller Bundesbediensteten (18.700 Personen) sind teilzeitbeschäftigt; während bei den Vertragsbediensteten der Anteil bei 27,5 % liegt, sind es bei den BeamtInnen lediglich 1,7%. Von Teilzeitbeschäftigung sind im öffentlichen Dienst nicht anders als in der Privatwirtschaft vor-

wiegend Frauen betroffen; während sie zu 22 % teilbeschäftigt sind, sind es bei den Männern nur 4 %.

Hohe Anteile von Teilzeitbeschäftigung gibt es im Bildungsbereich an Schulen und Universitäten (insgesamt mehr als 9.000 Personen und Anteile zwischen 8 und 81 %), bei den Vertragsbediensteten (Angestellte 15 %, ArbeiterInnen 32 %) und im Krankenpflagedienst (20%). Die mehr als 500 Schulärzte sind zur Gänze teilbeschäftigt (überwiegend im Ausmaß einer geringfügigen Beschäftigung).

### Teilzeitbeschäftigte beim Bund<sup>1)</sup> zum Stichtag 1. August 1998

Besoldungsgruppe	insges. Beschäftigte					insges. in %
	bis 11 Std	12-24 Std	25-35 Std	bis 35 Std		
Allgemeine Verwaltung	10.678	0	180	71	251	2
Verwaltungsdienst	27.238	1	481	236	718	3
Handwerkli. Verwendung	803	–	2	–	2	0
VBI-„Angestellte“	28.472	51	3.365	957	4.373	15
VBII-„Arbeiter“	9.567	197	2.419	451	3.067	32
Sonderverträge	1.265	15	34	6	55	4
Richter/Staatsanwälte	2.273	–	27	1	28	1
Krankenpflagedienst	695	1	121	19	141	20
LehrerInnen	23.030	–	651	1.181	1.836	8
VBI-LehrerInnen	14.198	1.237	2.041	1.865	5.143	36
VBII-LehrerInnen	1.782	234	591	621	1.446	81
HochschullehrerInnen	8.067	1	26	9	36	0
Vertragsassistenten	1.351	–	884	46	930	69
Vertragsdozenten	3	–	2	–	2	67
Beamte des PT-Schemas	192	–	2	1	3	2
Schularzt	555	363	192	–	555	100
sonstige <sup>2)</sup>	44.937	70	39	20	129	0,3
<b>insgesamt</b>	<b>178.258</b>	<b>2.174</b>	<b>11.057</b>	<b>5.486</b>	<b>18.717</b>	<b>10</b>

1) incl. Ersatzkräfte, ohne Karenzierte, Zivil- und Wehrdiener

2) u.a. sind 68 Hofmusiker, 40 Exekutivbeamte und 11 wissenschaftliche Hilfskräfte teilbeschäftigt; Quelle: Personalinformationssystem des Bundes



Auch im Bundesdienst nimmt die Teilzeitbeschäftigung zu. Zwischen 1993 und 1998 ist der Anteil der Teilbeschäftigten von 9,2 % auf 10,4 % gestiegen.

### 3.3. Geringfügige Beschäftigung

Eine besondere Gruppe unter den Teilzeitbeschäftigten sind die geringfügig Beschäftigten. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (1997: Monatsverdienst unter öS 3.740 und 1996 unter öS 3.600) unterliegen der Unfallversicherung, von den sonstigen Pflichtversicherungen wurden sie bis 1998 nicht erfaßt. 1997 gab es lt. Hauptverband der Sozialversicherungsträger **im Jahresdurchschnitt 165.000 geringfügige Beschäftigungsverhältnisse**. Die Differenz zur zuvor genannten Zahl aus der Arbeitskräfteerhebung (56.000 Personen mit einer Beschäftigung bis 11 Wochenstunden) erklärt sich großteils

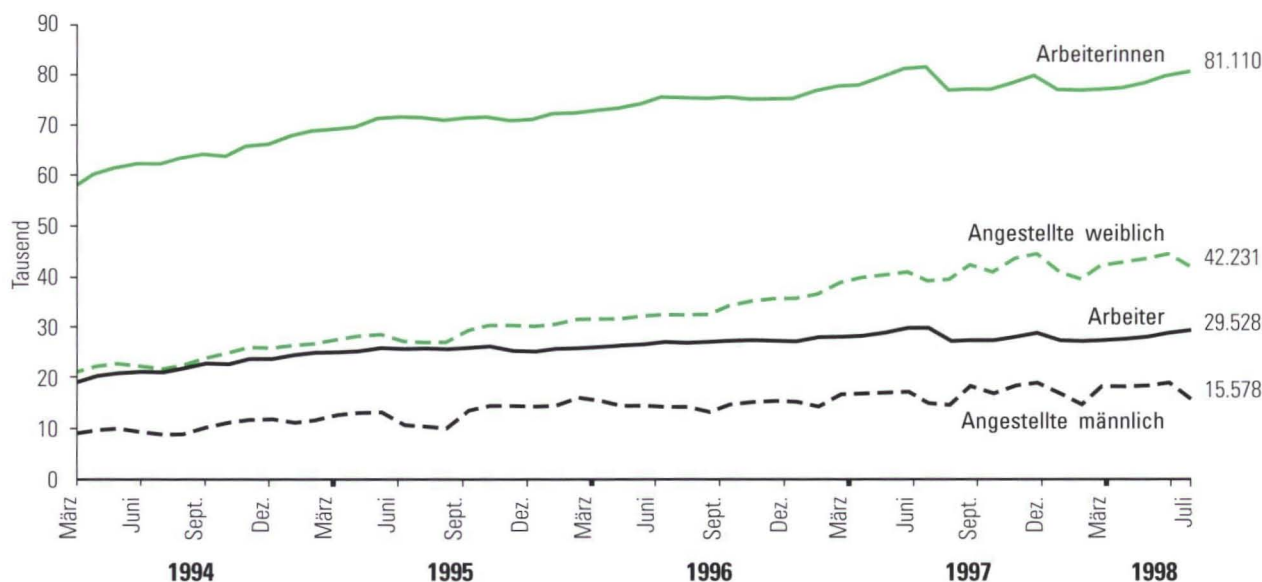
damit, daß etwa 90.000 geringfügig Beschäftigte – wie unten beschrieben – noch zusätzliche Versicherungsverhältnisse haben bzw. auch anderweitig beschäftigt sind.

Seit Beginn der monatlichen Zählung durch den Hauptverband im Jahr 1994 nimmt die Zahl dieser Beschäftigungsverhältnisse zu. Zwischen Juni 1997 und Juni 1998 hat sich die Zahl der registrierten geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse von 170.000 (123.000 Frauen, 47.000 Männer) auf 173.000 (125.000 Frauen, 48.000 Männer) erhöht. Der Anstieg ist in diesem Zeitraum somit moderater ausgefallen als in den vorangegangenen Jahren.

2/3 der gemeldeten geringfügig Beschäftigten (Frauenanteil 73 %) sind Arbeiter, ein Drittel Angestellte. Fast die Hälfte waren Arbeiterinnen; unter den Arbeiterinnen gibt es mit 19 % – wie bisher – den höchsten Anteil an geringfügig Beschäftigten (siehe untere Tabelle).

#### Geringfügige Beschäftigung 1994 bis 1998

In absolut Arbeiterinnen, Arbeiter, männliche und weibliche Angestellte



Quelle: Hauptverband d. österr. Sozialversicherungsträger

#### Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse Jahresdurchschnitt 1997<sup>1)</sup>

	ArbeiterInnen			Angestellte		
	Männer	Frauen	zusammen	Männer	Frauen	zusammen
geringfügig Beschäftigte	29.100	79.800	108.900	15.800	39.700	55.500
Beschäftigte insges. <sup>2)</sup>	866.500	419.000	1.285.500	621.900	783.200	1.405.100
Anteil geringf.Besch.	3,4 %	19,0 %	8,5 %	2,5 %	5,1 %	3,9 %

1) Durchschnitt der monatlich veröffentlichten Daten

2) ohne geringfügig Beschäftigte und ohne Beamte

Quelle: Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger, BMAGS

Gegenüber dem Jahr 1996 (107.500 Frauen und 41.300 Männer im Jahresdurchschnitt) lag die Anzahl dieser Beschäftigungsverhältnisse um 11 % höher. Drei Viertel des Anstiegs entfielen auf Frauen: die stärksten relativen Zuwächse gab es bei den weiblichen Angestellten (+ 22 %); bei der größten Gruppe, bei den Arbeiterinnen, beträgt der Zuwachs innerhalb eines Jahres 7 %.

### Geringfügig Beschäftigte nach Wirtschaftsklasse und Geschlecht \*)

Wirtschaftsklasse	Jahresdurchschnitt 1997	
	Männer	Frauen
Einzelhandel	4.100	17.800
unternehmensbezogene Dienstleistungen	3.900	13.400
Beherbergungs- u. Gaststättenwesen	3.800	12.300
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	1.400	12.500
Realitätenwesen	3.800	7.500
Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	4.900	6.000
Handelsvermittlung u. Großhandel	2.500	7.300
Bauwesen	1.900	4.200
Landverkehr	3.600	2.000
Interessenvertretungen, Vereine, Kirchen	1.400	3.600
Unterrichtswesen	2.200	2.100
Herstellung v. Nahrungs- u. Genußmitteln	1.000	3.100

\*) In diese Tabelle wurden nur Wirtschaftsklassen mit mehr als 4.000 geringfügig Beschäftigten aufgenommen  
Quelle: Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger

Hinsichtlich der Aufteilung nach Wirtschaftsklassen zeigen sich ähnliche Konzentrationen wie bei den Teilzeitbeschäftigten: die meisten geringfügig Beschäftigten gibt es im Handel, gefolgt von den unternehmensbezogenen Dienstleistungen und dem Beherbergungs- und Gaststättenwesen. Frauenanteile von 90 % und mehr finden sich in den Wirtschaftsklassen Private Haushalte (96 %), Kredit- und Versicherungswesen (92 %) und im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (90 %). Männeranteile über 50 % gibt es in der Wirtschaftsklasse Landverkehr (64 %) und im Unterrichtswesen (51 %).

Während es in den meisten Wirtschaftsklassen Zuwächse gegeben hat, wurden im Bereich der öffentlichen Verwaltung und im Unterrichtswesen 1997 weniger geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gemeldet als 1996 (- 3,5 % bzw. - 4,4 %). Die größten Zuwächse wurden im Einzelhandel (+ 2.900 oder + 15 %), sowie im Bereich Interessenvertretungen, Vereine, Kirchen (+ 1.700 oder + 52 %) verzeichnet; die Zunahme betraf in erster Linie Frauen.

Verteilt auf die Bundesländer gab es die meisten geringfügig Beschäftigten in Wien (31.000), gefolgt von der Steiermark und Oberösterreich (jeweils ca. 27.000) und Niederösterreich (24.000).

Einmal jährlich, am 1. Juli gibt es eine Sonderauswertung der geringfügig Beschäftigten, bei der die Frage untersucht wird, ob die der Versicherung Gemeldeten nur

### Zusätzliche Versicherungsverhältnisse der geringfügig beschäftigten Personen

Stichtag 1. Juli; Vergleich 1996 und 1997

	Männer	Frauen	insges.1997	insges. 1996
<b>Nur geringfügig beschäftigt</b>	11.900	56.700	68.700	63.600
davon: eine geringfügige Beschäftigung	11.700	53.500	65.200	60.600
zwei oder mehr geringfügige Beschäftigungen	200	3.200	3.500	3.000
<b>Geringfügig Beschäftigte und zusätzliche Versicherungsverhältnisse</b>	31.100	58.400	89.500	80.000
davon: personsversicherungs-				
pflichtige Erwerbstätigkeit <sup>1)</sup>	17.100	28.200	45.300	41.300
Eigenpension <sup>2)</sup>	9.900	13.300	23.200	21.500
Leistungsbezug AIV <sup>3)</sup>	3.800	16.100	19.900	16.000
Leistungsbezug Krankenversicherung <sup>4)</sup>	100	400	500	500
mehrere zusätzliche Versicherungsverhältnisse	200	400	600	600
<b>geringfügig Beschäftigte insgesamt</b>	<b>43.000</b>	<b>115.100</b>	<b>158.100</b>	<b>143.600</b>

1) Pensionsversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit: ASVG, GSVG, FSVG, BSVG sowie Beamte

2) Eigenpension: Alters- und Invaliditätspension sowie Ruhegehalt

3) Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Sonderunterstützung, Pensionsvorschüsse

4) Krankengeld, Wochengeld

Quelle: Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger

geringfügig beschäftigt sind, oder noch weitere Versicherungsverhältnisse haben. **43 %** (28 % der Männer, 49 % der Frauen) der 158.000 geringfügig Beschäftigten waren **nur geringfügig beschäftigt**. Damit hat der Anteil der ausschließlich geringfügig beschäftigten Personen den niedrigsten Wert seit Beginn der Erfassung im Jahr 1994 erreicht (Frauenanteil in dieser Gruppe: 83 %). Im Gegensatz dazu ist der Anteil der geringfügig Beschäftigten **mit einem zusätzlichen Versicherungsverhältnis** auf **57 %** gestiegen. 40 % der Männer und jede vierte Frau hatte(n) neben der geringfügigen Beschäftigung noch eine pensionsversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit, 23 % der Männer und 12 % der Frauen bezogen eine Eigenpension und 9 % der Männer bzw. 14 % der Frauen eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung.

Gegenüber der Sonderauswertung 1996 ist der Anteil derjenigen, die nur geringfügig beschäftigt sind, bei den Männern um 1 % zurückgegangen, bei den Frauen um 9 % gestiegen. Eine Zunahme um 14 % hat es bei jenen geringfügig beschäftigten Frauen gegeben, die zwei oder mehr geringfügige Beschäftigungsverhältnisse hatten. Um 11 % zugenommen haben die geringfügig Beschäftigten mit einem zusätzlichen Versicherungsverhältnis. Wegen der neuen Anrechnungsbestimmungen im AIVG bzgl. vorübergehender Beschäftigung war die Zunahme bei jenen, die noch eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung bezogen mit 19 % (25 % bei den Männern, 18 % bei den Frauen) überdurchschnittlich hoch.

### 3.4. Befristete Beschäftigung

Befristet beschäftigte Personen haben Beschäftigungsverhältnisse, die entweder auf eine vereinbarte Zeitdauer begrenzt sind oder bei Erreichung eines vereinbarten Zieles bzw. bei Eintritt einer vereinbarten Bedingung enden. Neben den befristeten Dienstverhältnissen im engeren Sinn, über die im folgenden berichtet wird, zählen rechtlich auch gewisse praktische Ausbildungen (wie Lehrverhältnisse) und ein Teil der Beschäftigungsverhältnisse von AusländerInnen zu den befristeten Arbeitsverhältnissen. Saisonbeschäftigung ist vielfach zwar nicht rechtlich, aber faktisch befristet. Vor allem Beschäftigungsverhältnisse von AusländerInnen werden in Umfragen schlecht erfaßt, wodurch das tatsächliche Ausmaß der befristeten Beschäftigung vermutlich unterschätzt wird.

1997 gab es nach der Arbeitskräfteerhebung **59.000 Männer und 75.000 Frauen mit einem befristeten Beschäftigungsverhältnis** (ohne Lehrverhältnisse), das entspricht einem Anteil an allen unselbständig Beschäftigten von durchschnittlich 4 %; der Frauenanteil liegt bei 56 %. 1996 hatten 62.000 Männer und 66.000 Frauen ein befristetes Beschäftigungsverhältnis. Zwischen 1995 und 1997 hat die Zahl der befristet beschäftigten Personen um ca. 17.000 zugenommen (Frauen + 16.000, Männer + 4.000).

Auch von befristeter Beschäftigung sind Frauen stärker betroffen als Männer, wenngleich nicht in dem Ausmaß, wie es von der Teilzeitbeschäftigung her bekannt ist. Dies gilt sowohl für absolute Zahlen als auch für ihren Anteil

#### Befristete Beschäftigung<sup>1)</sup> nach Geschlecht und Alter (1997)

Alter	Männer		Frauen		insgesamt		Frauenanteil <sup>3)</sup> in %
	absolut	Anteil <sup>2)</sup> in %	absolut	Anteil <sup>2)</sup> in %	absolut	Anteil <sup>2)</sup> in %	
15-19	8.100	9	7.000	10	15.100	9	46
20-24	9.000	6	16.500	10	25.500	8	65
25-29	12.800	5	18.200	8	30.900	6	59
30-39	19.300	4	21.700	5	41.000	4	53
40-49	6.100	2	9.500	3	15.500	2	61
50-54	1.200	1	1.800	2	3.000	1	60
55-59	1.800	2	500	1	2.400	2	21
über 60	300	3	300	3	600	3	50
<b>Summe</b>	<b>58.700</b>	<b>3</b>	<b>75.400</b>	<b>6</b>	<b>134.100</b>	<b>4</b>	<b>56</b>

1) ohne Lehrlinge

2) die Zahl bezieht sich auf den Anteil der Befristeten in der jeweiligen Altersgruppe

3) Frauenanteil an den Befristeten in der jeweiligen Altersgruppe

Quelle: ÖStAT, Mikrozensus/Arbeitskräfteerhebung, eigene Berechnungen

an Befristungen unter sämtlichen Beschäftigungsverhältnissen. 1996 gab es bei den Frauen 4,9 % befristet Beschäftigte und bei den Männern 3,6 %; 1997 hat sich der Anteil bei den Frauen auf 5,5 % erhöht, während er bei den Männern leicht zurückgegangen ist. Vor allem jüngere Arbeitskräfte haben viel häufiger einen befristeten Arbeitsplatz als ältere; die höchsten Anteile (bis zu 10 %) weisen weibliche Beschäftigte unter 25 Jahren aus.

Mehr als 60 % aller Befristeten hatten ein Angestelltenverhältnis, etwas weniger als 40 % waren ArbeiterInnen. Während bei den Männern der Anteil der Angestellten bei 56 % lag, hatten bei den Frauen mehr als zwei Drittel ein Angestelltenverhältnis.

## Befristete Beschäftigung nach sozialrechtlichen Kategorien

Vergleich 1996 und 1997 (in Tausend)

	Männer		Frauen		Insgesamt*)		Frauenanteil in %	
	1996	1997	1996	1997	1996	1997	1996	1997
ArbeiterInnen	29,5	25,5	23,0	23,8	52,5	49,3	44	48
Angestellte/Beamte	37,9	32,5	48,7	52,9	86,6	85,4	56	62
<b>Summe</b>	<b>67,4</b>	<b>58,0</b>	<b>71,7</b>	<b>76,7</b>	<b>139,1</b>	<b>134,7</b>	<b>52</b>	<b>57</b>

\*) Rundungsdifferenzen

Quelle: ÖStAT, Mikrozensus/Arbeitskräfteerhebung, eigene Berechnungen

Die meisten Befristungen gibt es unter LehrerInnen und ErzieherInnen (18.800), gefolgt von VerwaltungshelferInnen und anderen BüroarbeiterInnen (16.000), sowie den Beschäftigten in Gesundheitsberufen (13.200). Mehr als 12.000 Befristete wurden in den Hotel- und Gaststättenberufen erhoben. Besonders bei beruflichen Tätigkeiten mit vielen Befristungen werden zwischen 70 und 80 % der befristeten Arbeitsplätze von Frauen besetzt.

Wird die Situation nach Wirtschaftszweigen betrachtet, so zeigt sich daß die meisten befristet Beschäftigten im Unterrichtswesen, sowie im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen beschäftigt sind. Vier von fünf Befristeten arbeiten in den folgenden neun Branchen:

### Befristete Beschäftigung nach Branchen\*) 1996 und 1997

	1996	1997
Unterrichtswesen	19.500	19.900
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	15.800	19.400
Beherbergungs- u. Gaststättenwesen	16.700	17.400
Handel, Reparatur v. Kfz	14.100	14.400
sonst. Dienstleistungen	8.500	10.100
Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	9.900	8.800
Realitätenwesen	6.200	8.500
Bauwesen	8.200	7.100
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	6.100	7.100

\*) In diese Tabelle wurden nur Wirtschaftsklassen mit mehr als 5.000 befristet Beschäftigten aufgenommen; Rundungsdifferenzen sind möglich

Quelle: ÖStAT, Mikrozensus/Arbeitskräfteerhebung

## 3.5. Schichtarbeit

Die Bestimmungen über Schichtarbeit im AZG wurden durch die Novellen 1994 und 1997 wesentlich klarer als bisher geregelt. Die Durchrechnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit erfolgt innerhalb des Schichtturnuses; durch kollektivvertragliche Bestimmungen kann die Durchrechnung aber auch verlängert werden. Der Kollektivvertrag kann eine Ausdehnung der Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen bis auf 56 Stunden vorsehen. Die tägliche Normalarbeitszeit liegt bei neun bzw. bei zehn Stunden, bei durchlaufendem mehrschichtigem Betrieb sind an Wochenenden (durch Betriebsvereinbarung) oder in Verbindung mit einem Schichtwechsel bis zu zwölf Stunden Normalarbeitszeit möglich.

Die ohnehin relativ weit verbreitete Schichtarbeit hat zwischen 1995 und 1997 weiter zugenommen, wobei die Zuwächse in erster Linie Frauen betreffen (nach den Ergebnissen der Arbeitskräfteerhebung Männer: + 1,5 %, Frauen + 12 %). **319.000** (325.000) **Männer** und **208.000** (194.000) **Frauen** haben für gewöhnlich Schichtarbeit, anteilmäßig sind das 16 % der Männer und 12 % der Frauen. 90.000 (82.000) Männer und 49.000 (47.000) Frauen leisten manchmal Schichtarbeit. Österreich liegt mit den Anteilen an SchichtarbeiterInnen hinter Schweden und Finnland im europäischen Spitzenfeld.

Die meisten unselbständig Beschäftigten mit Schicht-, Wechsel- oder Turnusdienst gibt es im Gesundheits- und Sozialwesen (88.000), 52.000 im Bereich Verkehr/Nachrichtenübermittlung, 42.000 im Handel, jeweils 37.000 in der öffentlichen Verwaltung und in den Metallbetrieben (ohne Maschinenbau), sowie 33.000 im Beherbergungs- und Gaststättenwesen (Zahlen aus dem Mikrozensus-Sonderprogramm 1997).

ArbeitszeitexpertInnen machen darauf aufmerksam, daß es in vielen Betrieben nach wie vor Schichtmodelle mit immer gleich großen Gruppen und gleich starker Besetzung gibt. Es wird ihrer Meinung nach zu wenig darauf geachtet, ob zu bestimmten Zeiten (z.B. Nacht oder Wochenende) auch eine geringere Besetzung ausreichen würde und ob ein **Zurückdrängen unangenehmer bzw. ungesunder Arbeitszeiten möglich** wäre.

In vielen Produktionsbetrieben wird von der Betriebsleitung eine **höhere Betriebszeit** forciert, wodurch **teure Anlagen besser genutzt** werden können. Der Trend geht in Richtung 3- (bzw. kontinuierlichem) Schichtbetrieb. Umfragen im Bereich Metallindustrie und im Bergbau haben ergeben, daß zwischen 1994 und 1998 der Anteil der Beschäftigten im 2-Schichtbetrieb von 32 % auf 30 % gesunken ist, während im 3-Schichtbetrieb der Anteil von 8 % auf über 14 % zugenommen hat; beim teilkontinuierlichen Schichtbetrieb (einschl. Samstagarbeit) gab es ebenfalls einen Anstieg von 0,2 % auf 2,0 %.

### 3.5.1. Erhöhung der Betriebszeit

Wenn bisher in einem 3-Schicht-Betrieb bereits 15 Schichten in der Woche gearbeitet wurde, so sollen etwa zukünftig drei bis vier Schichten pro Woche dazukommen, wenn nicht ohnehin auf vollkontinuierlichen Betrieb umgestellt wird. Drei bis vier Schichten mehr pro Woche bedeuten zusätzliche Früh- und Spätschichten am Samstag und eine Nachtschicht am Samstag und/oder Sonntag. Einige Betriebe lösen dieses Problem durch Überstunden, andere mit Zusatzschichten oder der Neueinstellung einer vierten Gruppe, wodurch die durchschnittliche Wochenarbeitszeit für die Betroffenen sinkt. Durch eine Reduktion der Arbeitszeit können nicht nur zusätzliche Arbeitskräfte eingestellt werden, sondern es sind auch größere Freizeitblöcke für die Beschäftigten erzielbar.

Der tatsächliche Beschäftigungseffekt hängt u.a. von der jeweils gewählten Planstruktur und der Gruppenbildung ab. Typischerweise kann mit einer halben oder einer ganzen Schichtgruppe zusätzlich – und dem entsprechenden Beschäftigungseffekt – gerechnet werden. In einem exportorientierten 3-Schicht-Betrieb der Metall/Elektroindustrie (mit 1.500 Beschäftigten, davon 1.200 ArbeiterInnen) gab es beispielsweise eine Ausdehnung von 15 Schichten auf 19 Schichten. Aus drei Schichtgruppen wurden vier; für die Schichtarbeiter gibt es nun nach den Blöcken von zwei mal drei Tagen Arbeit vier freie Tage.

### 3.5.2. Zeit- oder Geldzuschläge?

Die Kollektivverträge sehen z.T. Zuschläge für die Arbeit zu bestimmten Zeiten vor, insbesondere für Nacht- und Wochenendarbeit. Werden diese Zuschläge nicht mehr in Geld sondern in Zeit wirksam, kommt es – je nach Höhe der Zeitzuschläge – zu einer Verkürzung der Arbeitszeit. Bei der Verrechnung von Zeitzuschlägen ergibt sich eine Brutto-Wochenarbeitszeit (bezahlte Zeit) die höher als die Netto-Wochenarbeitszeit (tatsächlich gearbeitete Zeit) ist.

Die Umwandlung von Geldzuschlägen in Zeitzuschläge erfordert jedenfalls Umstellungen in der Arbeitsorganisation und im Planungsbereich. Bei bereits bestehenden Schichtsystemen kommt es durch die Arbeitszeitverkürzung zu Einkommensverlusten, was i.d.R. zu Widerständen unter den Beschäftigten führt. Anders stellt sich die Situation bei der Verlängerung von Betriebszeiten dar: in diesem Fall bleibt das Einkommen konstant und es kommt “nur” zu einer Verkürzung der Arbeitszeit.

Spezielle Beratungsfirmen für Arbeitszeitgestaltung verwenden Planungstechniken, die es ermöglichen, differenziertere Modelle zu entwickeln und einzusetzen. Selbst Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich wird möglich. In einem Autozulieferbetrieb (mit insgesamt ca. 2.400 Beschäftigten) gibt es für 80 ArbeiterInnen statt bisher 15 Schichten ein neues 17-Schichtenmodell (d.h. immer am Samstag und gelegentliche Ausgleichschichten). Für die Samstag-Schichten, die bisher häufig mit Überstunden gefahren wurden, gibt es nun durch die Umwandlung von Geld- in Zeitzuschläge eine 36-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich.

Es ist plantechnisch möglich **Umwandlungen von Geldzuschlägen in Zeitzuschläge** als Option anzubieten. Wahlmöglichkeiten erlauben es, Modelle in Betriebe einzuführen, die (zumindest am Anfang) nicht mehrheitsfähig wären und damit zumindest teilweise die positiven Effekte von Arbeitszeitverkürzung zu erzielen (verbessertes Gesundheitsschutz, Sicherung bzw. Erhöhung des Beschäftigungsniveaus).

In einem Betrieb wurden zwei verschiedene Planvarianten für ca. 60 Beschäftigte angeboten. Eine basierte auf Überstunden, die zweite auf einer Umrechnung der entsprechenden Zuschläge in Zeit und auf Zeitausgleich. Plantechnisch schwierig, aber möglich war es, den Beschäftigten beide Optionen zur Auswahl zu stellen. Anfangs verteilten sich die MitarbeiterInnen ziemlich gleichmäßig auf beide Varianten, wobei sich die einzelnen Schichtgruppen sehr unterschiedlich, aber jeweils in sich sehr einheitlich für das eine oder

andere Modell entschieden. Nach sechs Monaten dominierte das Zeitausgleichsmodell fast völlig.

In einem anderen Betrieb funktionierte der bisher verwendete Schichtplan auf der Basis von fünf Tage Arbeit zu drei Tage frei. Die Länge der Dienste lag bei neun Stunden. Die MitarbeiterInnen waren mit diesem Plan unzufrieden, u.a. wollten sie einen geringeren Anteil an Sonntagsarbeit. Auch das Unternehmen wollte die Sonntagsarbeit reduzieren, um die Zuschläge von 100% zu sparen. Die den Planänderungen vorausgehenden Diskussionen waren wegen der hohen Anzahl unterschiedlicher Dienste (mehr als 100) schwierig. Durch verfeinerte Planung wurde es möglich, diese Sonntagsdienste sinnvoll auf andere Tage zu verschieben. Eine erhebliche Verbesserung der Wochenendsituation für einen Teil der MitarbeiterInnen (ca. 33% mehr freie Wochenenden) und beträchtliche Einsparungen an Lohnkosten für den Betrieb wurden damit ermöglicht.

Bei 36 Stunden Netto-Wochenarbeitszeit ergeben sich bspw. mit 100 % Zuschlag für Sonntagsarbeit und 25 % für Samstagarbeit 39 Stunden Brutto-Wochenarbeitszeit; mit 100 % für Sonntagsarbeit und 50 % für Samstagarbeit ergeben sich 40 Stunden Brutto-Wochenarbeitszeit.

In einem anderen Beispiel eines vollkontinuierlich arbeitenden Betriebes liegt die bezahlte Betriebszeit pro Woche bei 168 Stunden. Am Sonntag beträgt der Zeitzuschlag 75 %, am Samstag 50 %, woraus sich eine fiktive bezahlte Betriebszeit pro Woche von 198 Stunden ergibt. Entsprechend kann die **Arbeitszeit** um ca. 17 % **bei gleichem Grundentgelt verringert** werden. Die Einkommensverringerung betrifft ausschließlich die Zuschläge.

### 3.6. Wochenenarbeit

#### 3.6.1. Wochenendarbeit im Mikrozensus-Sonderprogramm

Am Samstagvormittag (bis maximal Samstag 13 Uhr, keine Arbeit am Samstagnachmittag und sonn- und feiertags) arbeiten regelmäßig 5 % aller Beschäftigten. Aufgegliedert nach Geschlecht entspricht das 4 % der Männer und 7 % der Frauen, bei den Frauen liegen die Anteile

der unselbständig Beschäftigten über jenen der Selbständigen, bei den Männern (Ladenbesitzer) ist es umgekehrt. Am häufigsten kommt Arbeit am Samstagvormittag im Handel (45.000 Frauen, 19.000 Männer) und im Unterrichtswesen (14.000 Frauen, 10.000 Männer) vor.

Wochenendarbeit (Samstag nach 13 Uhr und/oder Sonntag und Feiertagsarbeit) wird von 22 % aller Beschäftigten ständig, regelmäßig oder saisonal ausgeübt. Jede/r fünfte Beschäftigte (Männer 21 %, Frauen 24 %) arbeitet am Wochenende, bei den unselbständig Beschäftigten liegen die entsprechenden Anteile bei den Männern bei 16 % und bei den Frauen bei 18 %.

Nach Branchen zeigt sich ein eindeutiger Schwerpunkt bei den Dienstleistungen: Wochenendarbeit trifft in erster Linie die Beschäftigten im Gesundheits- und Fürsorgewesen (24.000 Männer und 70.000 Frauen; Anteil 38 %), im Beherbergungs- und Gaststättenwesen (31.000 Männer, 52.000 Frauen; Anteil 56 %), im Handel (25.000 Männer und 52.000 Frauen; Anteil 16 %), sowie im Bereich Verkehr/Nachrichtenübermittlung (47.000 Männer und 6.000 Frauen; Anteil 24 %). Im produzierenden Sektor arbeiten insgesamt 97.000 Personen am Wochenende, die meisten am Bau (19.000), gefolgt von den Metallbetrieben (17.000 ohne Maschinenbau) und den Produzenten von Nahrungs- und Genussmitteln (11.000).

### 3.6.2. Samstag- und Sonntagarbeit in der Arbeitskräfteerhebung

Etwas anders als beim Mikrozensus-Sonderprogramm wurde in der Arbeitskräfteerhebung nach der Arbeit am Wochenende gefragt. Nach der Arbeitskräfteerhebung arbeiteten in absoluten Zahlen am Samstag regelmäßig etwas mehr Männer als Frauen; die Anteilswerte liegen 1996 und 1997 bei den Männern bei 23 % und bei den Frauen bei 28 %. Auch an Sonntagen arbeiten regelmäßig mehr Männer als Frauen, anteilmäßig liegt die regelmäßige Sonntagsarbeit bei beiden Geschlechtern bei 14 %.

#### Wochenendarbeit nach Geschlecht

Vergleich 1996 und 1997 (in Tausend)

	Männer		Frauen	
	1996	1997	1996	1997
regelmäßig am Samstag	469	462	440	447
manchmal am Samstag	503	481	252	246
regelmäßig am Sonntag	297	290	221	228
manchmal am Sonntag	302	265	160	142

Quelle: ÖStAT, Mikrozensus/Arbeitskräfteerhebung

Im EU-Vergleich für das Jahr 1996 liegt Österreich bei der Samstagarbeit etwas unter dem Durchschnitt (Männer und Frauen haben EU-weit Anteile von durchschnittlich 28 %), bei der Sonntagsarbeit liegt Österreich etwas über dem EU-Durchschnitt von 12 %. Insgesamt arbeiteten 1996 in der EU 42 Millionen Menschen für gewöhnlich am Samstag und 33 Millionen manchmal. Am Sonntag arbeiten manchmal 23 Millionen Personen und für gewöhnlich 18 Millionen.

## 3.7. Abend- und Nachtarbeit

### 3.7.1. Abendarbeit

Zwischen 20 und 22 Uhr sind in Österreich lt. Arbeitskräfteerhebung etwa doppelt so viele Männer als Frauen regelmäßig beruflich aktiv; das entspricht mehr als 16 % bei den Männern und 10 % bei den Frauen. Nach dem Mikrozensus-Sonderprogramm arbeiten die meisten von Abendarbeit betroffenen unselbständig

beschäftigten Männer in den Wirtschaftsklassen Verkehr/Nachrichtenübermittlung (22.000), sowie jeweils 16.000 im Handel, im Beherbergungs- und Gaststättenwesen und in der Metallbranche (ohne Maschinenbau). Die Frauen sind abends vorwiegend im Gesundheits- und Sozialwesen (31.000), im Beherbergungs- und Gaststättenwesen (25.000) und im Handel (22.000) beschäftigt.

1996 arbeiteten im EU-Raum insgesamt 12,6 Millionen Männer und 7,6 Millionen Frauen regelmäßig am Abend (die Anteile liegen bei den Männern bei 15 % und bei den Frauen bei 13 %).

### 3.7.2. Nachtarbeit

Nach den Ergebnissen der Arbeitskräfteerhebung hat die Nachtarbeit (zwischen 22 und 6 Uhr) sowohl bei Männern als auch bei Frauen zugenommen. Anteilsmäßig leisten regelmäßig Nachtarbeit 11 % der Männer und 6 % der Frauen. Damit liegt Österreich bei der Nachtarbeit in etwa im europäischen Durchschnitt. Insgesamt arbeiteten in der EU 1996 5,8 Millionen Männer und 2,3 Millionen Frauen regelmäßig in der Nacht.

#### Abend- und Nachtarbeit nach Geschlecht

Vergleich 1996 und 1997 (in Tausend)

	Männer		Frauen	
	1996	1997	1996	1997
regelmäßige Abendarbeit	322	320	146	156
manchmal Abendarbeit	397	401	178	201
regelmäßige Nachtarbeit	220	221	83	90
manchmal Nachtarbeit	245	236	95	102

Quelle: ÖStAT, Mikrozensus/Arbeitskräfteerhebung

Zu ähnlichen Ergebnissen wie die Arbeitskräfteerhebung kommt auch das Mikrozensus-Sonderprogramm. Fast 9 % der unselbständig Beschäftigte arbeiten regelmäßig/häufig in der Nacht (nach 22 Uhr). Männer sind von Nachtarbeit wegen des noch geltenden Nachtarbeitsverbots für Frauen stärker betroffen: 11 % der Männer und 5 % der Frauen arbeiten regelmäßig in der Nacht.

Am stärksten ist Nachtarbeit unter den unselbständig Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen (18.000 Männer und 36.000 Frauen), im Bereich Verkehr/Nachrichtenübermittlung (32.000 Männer und 3.000 Frauen), sowie in der öffentlichen Verwaltung (28.000 Männer und 1.000 Frauen) verbreitet. Bereits 95.000 unselbständig Beschäftigte (90.000 Männer, 4.000 Frauen) arbeiten in den Produktionsbetrieben regelmäßig zwischen 22 und 6 Uhr (20.000 Beschäftigte in den Metallbetrieben, je 12.000 in der Nahrungs- und Genußmittelproduktion, sowie in der Papiererzeugung bzw. im Verlagswesen).

### 3.8. Andere Arbeitszeitsonderformen

#### 3.8.1. Erhöhung der Zeitsouveränität durch Gleitzeit

Gleitzeit bedeutet, daß die Beschäftigten Beginn und Ende der täglichen Normalarbeitszeit innerhalb eines zeitlichen Rahmens selbst bestimmen können. Notwendig ist eine seit 1994 gesetzlich definierte **Gleitzeitvereinbarung** (i.d.R. in Form einer Betriebsvereinbarung, wenn kein Betriebsrat errichtet wurde, in Form einer schriftlichen Einzelvereinbarung). Die tägliche Normalarbeitszeit liegt bei neun Stunden, durch Kollektivvertrag bzw. Betriebsvereinbarung ist eine Verlängerung auf zehn Stunden möglich. Im übrigen bleibt die Ausgestaltung der Gleitzeitregelung weitgehend den Betrieben überlassen.

In einer Bank mit mehr als 1.000 Beschäftigten gab es seit 1975 eine variable Arbeitszeit mit automatisierter Zeitaufzeichnung. Diese Form der Arbeitszeitkontrolle wurde 1997 abgeschafft; die Anwesenheit wird am PC am Arbeitsplatz aufgezeichnet. Von Seiten des Betriebes erfolgt keine Zeitsummenrechnung mehr, da es in der Eigenverantwortung der MitarbeiterInnen liegt, wann sie ihre Leistung für das Unternehmen erbringen. An- und Abwesenheitszeiten müssen abteilungsweise mit KollegInnen und Vorgesetzten abgestimmt werden. Die Erfassung kurzer Abwesenheitszeiten während des Arbeitstages ist nicht mehr erforderlich.

Jede/r fünfte unselbständig Erwerbstätige (369.000 Männer und 255.000 Frauen) konnte nach den Ergebnissen des Mikrozensus-Sonderprogramms 1997 Gleitzeit in Anspruch nehmen. 15 % haben dabei eine fixe Block- oder Kernzeit, 5 % keine; in absoluten Zahlen sind das etwa 468.000 unselbständig Beschäftigte mit Kernzeit und 156.000 ohne.

Am höchsten sind die Anteile der Beschäftigten mit Gleitzeit unter den Angestellten mit höheren bis führenden Tätigkeiten (zwischen 40 und 50 %), gefolgt von den Beamten und Vertragsbediensteten mit hochqualifizierten bzw. führenden Tätigkeiten (ca. 30 %), während nur jede/r zehnte ArbeiterIn Gleitzeitmöglichkeiten hat. Nach Branchen gegliedert gibt es nach wie vor die meisten Gleitzeitmöglichkeiten bei Banken und Versicherungen (44 %).

#### Unselbständig Erwerbstätige<sup>1)</sup> mit Gleitzeit nach Geschlecht und Stellung im Beruf

Vergleich Mikrozensus September 1991 und 1997 (in %)

Stellung im Beruf	1991		1997	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Arbeiter	5	6	12	11
Angestellte	32	21	37	26
Öffentl. Bedienstete	15	13	20	20
<b>Insgesamt</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>20</b>

1) Ohne Karenzurlauberrinnen, Präsenz- und Zivildienstler.  
1991: Lebensunterhaltskonzept; 1997: Labour-Force-Konzept

Quelle: ÖStAT, Mikrozensus

#### 3.8.2. Arbeitsbereitschaft und Rufbereitschaft

Eine Verlängerung der Normalarbeitszeit bei **Arbeitsbereitschaft** (60 Stunden wöchentlich) ist auch bei Zulassung durch Kollektivvertrag nur mehr möglich, wenn die Arbeitsbereitschaft am einzelnen Arbeitsplatz tatsächlich regelmäßig und in erheblichem Umfang vorliegt. Wenn die Arbeitszeit überwiegend aus **Arbeitsbereitschaft** besteht **und** den Beschäftigten **besondere Erholungsmöglichkeiten** (in der Regel Schlafmöglichkeiten) zur Verfügung stehen, kann seit 1994 die tägliche Normalarbeitszeit bei Vorliegen eines arbeitsmedizinischen Gutachtens und einer kollektivvertraglichen Zulassung in einzelnen Wochen dreimal pro Woche auf 24 Stunden (d.h. insgesamt 72 Stunden) verlängert werden. Die **Rufbereitschaft**, die nicht als Arbeitszeit gerechnet wird, wurde zeitlich auf zehn Tage pro Monat und zwei wöchentliche Ruhezeiten pro Monat beschränkt, wobei eine Durchrechnungsmöglichkeit für die Kollektivverträge geschaffen wurde.

11 % der unselbständig beschäftigten Männer (199.000) und 4 % der Frauen (51.000) hatten nach dem Mikrozensus-Sonderprogramm 1997 Rufbereitschaft. Gegenüber 1991 hat die Betroffenheit von Rufbereitschaft weiter zugenommen.



31.000 Menschen mit Rufbereitschaft arbeiteten in der öffentlichen Verwaltung, 28.000 im Bereich Verkehr/Nachrichtenübermittlung und 25.000 im Gesundheits- und Sozialwesen. Bei Angestellten und ArbeiterInnen sind es vor allem die höherqualifizierten, die Rufbereitschaft haben, bei den Beamten und Vertragsbediensteten gibt es hohe Anteile mit Rufbereitschaft unter jenen, die handwerkliche Tätigkeiten verrichten, wie auch unter den Führungskräften.

#### Unselbständig Erwerbstätige<sup>1)</sup> mit Rufbereitschaft nach Geschlecht und Stellung im Beruf (in %)

Stellung im Beruf	1991		1997	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Arbeiter	5	1	8	3
Angestellte	9	2	13	4
Öffentl. Bedienstete	13	4	17	6
<b>Insgesamt</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>4</b>

1) Ohne Karenzurlauberinnen, Präsenz- und Zivildienstler.

1991: Lebensunterhaltskonzept; 1997: Labour-Force-Konzept

Quelle: ÖStAT, Mikrozensus

## 4. Konzentration der Arbeitszeiterformen auf wenige Branchen

Um neuen Arbeitszeitmodellen eine rechtliche Basis zu bieten gab es in den vergangenen Jahren weitreichende Änderungen der Arbeitszeitbestimmungen, auch einige Elemente des Sozialrechts wurden den aktuellen Entwicklungen am Arbeitsmarkt angepaßt. Statistisch läßt sich ein Trend zu Sonderformen der Arbeitszeiten beobachten, wengleich die bei den Sozialpartnerorganisationen populären Bandbreitenmodelle in der betrieblichen Praxis noch nicht besonders verbreitet sind.

Die Gegenüberstellung der Ergebnisse verschiedener Erhebungen zeigt zwar, daß die Zahlen nicht unabhängig von ihrer Entstehung sind, doch trotz dieser Einwände läßt sich eine eindeutige Entwicklung nachvollziehen. Teilzeitbeschäftigung, geringfügige Beschäftigung oder befristete Beschäftigung nehmen ebenso zu wie die Schichtarbeit, die teilweise damit verbundene Nachtarbeit und die Sonntagsarbeit. Ebenso haben verschiedene Formen der Gleitzeit zunehmend Verbreitung gefunden. Frauen sind von Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung viel häufiger betroffen als Männer, auch haben sie mittlerweile öfter befristete Arbeitsverträge. Männer leisten im Gegensatz dazu häufiger Schicht- und Nachtarbeit, sowie Überstunden. Auch Abendarbeit wird viel häufiger von Männern erbracht als von Frauen. Der Zeitvergleich zeigt jedoch, daß die Zuwächse bei Schicht- und Nachtarbeit bei Frauen bedeutend höher sind als bei Männern, sodaß in diesen Bereichen mit einer Angleichung gerechnet werden kann.

Die beschriebenen Sonderformen der Arbeitszeit sind in einigen wenigen Branchen häufiger verbreitet als in an-

deren. Das Beherbergungs- und Gaststättenwesen, sowie das Gesundheits- und Sozialwesen sind die beiden Wirtschaftsklassen, in denen Wochenendarbeit, Abend- und Nachtarbeit, sowie Schicht- Wechsel- und Turnusdienst am häufigsten vorkommen. Auch Teilzeitbeschäftigung und geringfügige Beschäftigung sind in diesen Wirtschaftsklassen überdurchschnittlich häufig zu finden.

Teilzeitbeschäftigung bzw. geringfügige Beschäftigung sind aber vor allem in den Handelsbetrieben verbreitet, ebenso wie die überdurchschnittlich häufige Arbeit am Samstagvormittag. Mittlerweile – durch die Neuregelung der Öffnungszeiten – findet hier auch die Arbeit am Wochenende generell, sowie abends zunehmend Verbreitung.

Abend- und Nachtarbeit kommt darüberhinaus häufig im Bereich Verkehr- und Nachrichtenübermittlung vor. In den Produktionsbetrieben sind es vorerst auf Grund des noch geltenden Nachtarbeitsverbots für Frauen eher die Männer, die in der Nacht arbeiten, doch dürften sich hier in den nächsten Jahren Verschiebungen ergeben. Zunehmend wird in Produktionsbetrieben auch am Wochenende gearbeitet.

Vergleichsweise viele Männer sind in der Metallbranche und im Bereich Verkehr- und Nachrichtenübermittlung von Schicht- Wechsel- und Turnusdiensten betroffen. Die für eine Umverteilung der Arbeit besonders geeigneten Überstunden gibt es sowohl im Produktionsbereich, wie auch in sogenannten Dienstleistungsbetrieben.

# DAS VOLUMEN UND DIE VERTEILUNG DER SOZIALAUSGABEN IN ÖSTERREICH

Josef BAUERNBERGER

Hans STEINER

Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales

<b>1. Entwicklung der Sozialausgaben in der ersten Hälfte der neunziger Jahre</b>	<b>82</b>
1.1. Ausgaben für Arbeitslosigkeit	83
1.2. Ausgaben für Invalidität	83
1.3. Ausgaben für Alter	84
1.4. Ausgaben für Familie	84
<b>2. Veränderungen in einzelnen Leistungskategorien von 1995 auf 1996</b>	<b>86</b>
<b>3. Ursachen für die Entwicklung der Sozialausgaben</b>	<b>87</b>
3.1. Der Konjunkturverlauf	87
3.2. Veränderung der Zahl der LeistungsbezieherInnen	87
3.3. Sozialpolitische Maßnahmen	88
<b>4. Österreichs Sozialquote etwas über dem EU-Durchschnitt</b>	<b>89</b>
<b>5. Verteilung der Sozialtransfers auf Einkommensgruppen</b>	<b>90</b>

Seit dem Beitritt Österreichs zur Europäischen Union wurde die Erfassung der österreichischen Sozialausgaben an das von EUROSTAT gemeinsam mit den Mitgliedsländern entwickelte Schema ESSPROS (Europäisches System der Integrierten Sozialschutzstatistik)

methodisch angeglichen. **Die ESSPROS-Methodik ermöglicht die Darstellung der Sozialausgaben und ihrer Finanzierung nach einer EU-weit einheitlichen Struktur** (zur Methode vgl. Sozialbericht 1996).

## Sozialausgaben Österreichs von 1980 - 1996

	Mrd. öS	Jährliche reale Veränderung in %	Anteile in % am BIP
1980	270		27,1
1985	375	+1,9 <sup>1)</sup>	27,8
1990	485	+3,0 <sup>2)</sup>	26,7
1991	525	+5,0	27,0
1992	569	+4,2	27,6
1993	615	+4,3	29,0
1994	665	+4,9	29,7
1995	694	+2,1	29,7
1996	714	+1,0	29,5

1) durchschnittliche jährliche reale Veränderung 1980/1985

2) durchschnittliche jährliche reale Veränderung 1985/1990

Quelle: ESSPROS-Sozialdatenbank, Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales.

## 1. Entwicklung der Sozialausgaben in der ersten Hälfte der neunziger Jahre

Die nach der EU-konformen Methode neu berechneten Sozialausgaben betragen **1996 714 Mrd. öS** oder **29,5% des Brutto-Inlandsproduktes**. Rund die Hälfte der Sozialausgaben wurde 1996 für die **Alters- und Hinterbliebenenversorgung**, ein **Viertel für Krankheitsleistungen** aufgewendet. Für **Familienleistungen** wurde rund **ein Zehntel** der gesamten Sozialleistungen ausgegeben, für **Invaliditätsleistungen im erwerbsfähigen Alter 8%** und für **Arbeitslosenleistungen 6%**.

Die **Sozialquote** (Anteil der Sozialausgaben am Brutto-Inlandsprodukt) ist gegenüber 1995 **um 0,2%-Punkte gesunken** (im Sozialbericht 1996 wurden für 1994 und 1995 29,4% bzw. 29,5% als Werte für die Sozialquote angegeben. Aufgrund der Revision der BIP-Werte liegen die Sozialquoten für beide Jahre nunmehr

bei 29,7%). Trotz abgeschwächtem Wirtschaftswachstum und steigender Arbeitslosigkeit **stabilisierte sich die Sozialquote seit 1994**. Die jährliche reale Zuwachsrate, die am Beginn der neunziger Jahre zwischen 4% und 5% lag, sank 1995 auf 2,1% und 1996 auf 1,0%.

Insgesamt stiegen die empfängerwirksamen Sozialausgaben (ohne intergovernmentale Transfers) zwischen 1990 und 1996 um 49%. Im selben Zeitraum nahm die für die Beitragsentwicklung ausschlaggebende Lohn- und Gehaltssumme um 31% zu.

## Sozialausgaben nach Funktionen (Sozialrisiken)

	1990		1993		1995		1996		1990-1996 Änderung in %
	Mrd.S	Anteile in %	Mrd.S	Anteile in %	Mrd.S	Anteile in %	Mrd.S	Anteile in %	
Alter	181	38,9	224	38,0	253	38,0	263	38,0	+45
Hinterbliebene	55	11,8	65	11,0	71	10,7	71	10,3	+29
Krankheit <sup>1)</sup>	119	25,6	149	25,3	167	25,1	174	25,1	+46
Familie	49	10,5	67	11,3	76	11,4	76	11,0	+55
Invalidität	33	7,1	41	6,9	52	7,8	56	8,1	+70
Arbeitslosigkeit	21	4,5	33	5,6	37	5,5	42	6,1	+100
Sonstiges <sup>2)</sup>	7	1,5	11	1,9	10	1,5	10	1,4	+43
<b>Insgesamt <sup>3)</sup></b>	<b>465</b>	<b>100</b>	<b>590</b>	<b>100</b>	<b>666</b>	<b>100</b>	<b>692</b>	<b>100</b>	<b>+49</b>

1) eigene Schätzungen (die Schätzwerte betreffen den stationären Bereich)

2) u.a. Geldleistungen der Sozialhilfe, Wohnbeihilfe, Gebührenbefreiungen

3) Die Gesamtsumme der Sozialausgaben in der funktionellen Gliederung ist geringer als die der Gesamtsozialausgaben, da bestimmte Aufwendungen (z.B. Verwaltungskosten) bei der funktionellen Gliederung nicht aufscheinen.

Quelle: ESSPROS-Sozialdatenbank, Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales

Den mit Abstand größten Zuwachs gab es bei den Arbeitslosenleistungen (+100%), ihr Anteil an den (empfängerwirksamen) Sozialleistungen erhöhte sich zwischen 1990 und 1996 von 4,5% auf 6,1%. Die Invaliditätsleistungen im erwerbsfähigen Alter stiegen stark an (+70%), daraus resultierte eine Anteilssteigerung von 7,1% auf 8,1%. **Die überdurchschnittliche Erhöhung der Familienleistungen (+55%)** ist in erster Linie auf die Ausweitung des Karenzurlaubes und der Einführung der Kinderabsetzbeträge zurückzuführen.

### 1.1. Ausgaben für Arbeitslosigkeit

Die Ausgaben für Arbeitslosigkeit haben sich **zwischen 1990 und 1996** nahezu **verdoppelt**. Der Anstieg der Arbeitslosenquote von 5,4% im Jahre 1990 auf 7,0% im Jahre 1996 führte zu einem entsprechend hohen Anstieg der Zahl der BezieherInnen von verschiedenen Arbeitslosenleistungen. Die gestiegenen Ausgaben für Arbeitslosigkeit sind vor allem durch die stark angewachsene Zahl von LeistungsbezieherInnen und nicht aufgrund überproportionaler Erhöhungen der Pro-Kopf-Arbeitslosenleistungen verursacht (Vgl. Kap. 3.2.). So stieg die Zahl der Personen mit einer abgeschlossenen Arbeitslosigkeitsdauer von über 6 Monaten von 73.000 (1990)

auf 124.000 (1996). Im selben Zeitraum erhöhte sich die Zahl der vorzeitigen Alterspensionen wegen Arbeitslosigkeit von 15.000 auf 21.000, wobei der Anstieg fast zur Gänze auf jenen bei den Frauen zurückzuführen war. **Die Mittel für aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen erhöhten sich in obigem Zeitraum um 70%**, wobei der Anstieg zwischen 1995 und 1996 um 13% fast zur Gänze auf die Flüssigmachung von Geldern aus dem **Europäischen Sozialfonds** für die Ziele 3 (Unterstützung der vom Strukturwandel betroffenen ArbeitnehmerInnen; Integration von Langzeitarbeitslosen, Älteren und Behinderten; Förderung der Chancengleichheit) und 4 (Förderung der Aus- und Weiterbildung) zurückzuführen war.

### 1.2. Ausgaben für Invalidität

Neben den Ausgaben für Arbeitslosigkeit stiegen von 1990 bis 1996 vor allem jene für die Funktion Invalidität relativ stark an, der Anteil an den gesamten Sozialausgaben erhöhte sich von 7% auf 8%. **Zwischen 1980 und 1996 verdoppelte sich die Zahl der unter 60 jährigen Invaliditätspensions-BezieherInnen. Die Pflegegeldleistungen für unter 60 Jährige verdreifachten sich im Zeitraum 1990 bis 1996.** Das Stufensystem des Bundespflegegeldgesetzes (Einführung 1993) ermöglicht abgestufte

## Sozialleistungen der Funktion Arbeitslosigkeit 1990 - 1996 in Mio.öS

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	'90/'96 (Änderung in %)
Arbeitslosengeld	8467	10594	12151	14858	14297	13719	14599	+72
Notstandshilfe	3201	4007	4327	5209	5982	6372	7393	+130
Sondernotstandshilfe	905	1029	653	923	1162	1197	686	-24
Sonderunterstützung	1823	1600	1404	1550	2137	2325	2188	+20
Vorzeitige Alterspension wegen Arbeitslosigkeit	1350	1507	1633	1801	2095	2410	2598	+92
Insolvenzausfallgeldfonds	924	1003	1862	3103	2744	4009	4487	+386
Aktive Arbeitsmarktpolitik des AMS	3309	4283	3360	3932	4764	4980	5609	+70
Sonstige Leistungen <sup>1)</sup>	1462	1746	1903	2109	2144	2203	2152	+47
<b>Gesamt 2)</b>	<b>21441</b>	<b>25769</b>	<b>27293</b>	<b>33485</b>	<b>35325</b>	<b>37215</b>	<b>39712</b>	<b>+85</b>

1) Schlechtwetterentschädigung, Ausgleichsfonds, Länderleistungen

2) ohne intergovernmentale Transfers (z.B. Zahlungen der Arbeitslosenversicherung an die Pensions- und Krankenversicherung)

Quelle: ESSPROS-Sozialdatenbank, Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales

bedarfsorientierte Zahlungen, welche für Schwerbehinderte deutlich höhere Leistungen zur Folge hatten. Die unter 60 jährigen PflegegeldbezieherInnen sind überproportional in den höheren Pflegegeldstufen vertreten. Seit 1995 ist die Gesamtsumme an Pflegegeldern für unter 60 jährige PflegegeldbezieherInnen geringfügig zurückgegangen. Unterdurchschnittlich angestiegen sind von 1990 bis 1996 die Geld- und Sachleistungen der Unfallversicherung.

### 1.3. Ausgaben für Alter

Die gesamten Altersleistungen wuchsen von 1990 bis 1996 um 46%. Dieser Anstieg entspricht etwa dem Anstieg der gesamten Sozialausgaben. Starke Zuwächse gab es beim Pflegegeld für über 60 jährige Personen sowie bei den Ausgaben der Länder für Alten- und Pflegeheime. Die Ausgaben für Alters- incl. Invaliditätspensionen im Bereich der gesetzlichen Pensionsversicherung für über 60/65 Jährige stiegen im gleichen Ausmaß wie die gesamten Leistungen für die Funktion Alter. Bei den vorzeitigen Alterspensionen bei langer Versicherungsdauer erhöhten sich die Aufwendungen zwischen 1990 und 1993 in einem relativ geringen Ausmaß, erst ab 1994 führte der deutliche Anstieg der Bezieher dieser Pensionsleistung zu einer stärkeren Aufwandserhöhung.

Im Zeitraum 1986 bis 1993 lag die Zahl der Bezieher einer vorzeitigen Alterpension wegen langer Versicherungsdauer in etwa bei 100.000, zwischen 1994 und 1996 gab es einen Anstieg von 104.000 auf 119.000. Die Gründe dafür waren das Erreichen der Altersgrenze für diese Pensionsart durch Frauen der geburtenstarken Jahrgänge 1939 - 1941, die verbesserten Zugangsmöglichkeiten (Anrechnung der Kindererziehungszeiten), Vorzieheffekte aufgrund der Pensionsreform sowie eine interne Verschiebung zu den durchschnittlich höheren Angestelltenpensionen im Pensionsbestand.

**Der Anteil der Alterssozialleistungen an den gesamten Sozialausgaben blieb seit 1990 mit rund 38% stabil.**

### 1.4. Ausgaben für Familie

Die gesamten Familienleistungen erhöhten sich zwischen 1990 und 1996 um 55%, wobei die höchste Steigerungsrate der einzelnen Leistungskategorien das **Karenzgeld mit +192%** aufzuweisen hatte (Einführung des zweiten Karenzjahres). Seit 1995 sind die Ausgaben für das Karenzgeld aufgrund der budgetären Konsolidierungsmaßnahmen zurückgegangen. Die Einführung der **Kinderabsetzbeträge** (eine dem Steuersystem zugehörige

## Sozialleistungen der Funktion Invalidität 1990 - 1996 in Mio. öS

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	'90/'96 (Änderung in %)
Invaliditätspensionen <sup>1)</sup> (gesetzl. Pensionsversicherung)	13848	14727	15531	16311	16001	15559	15221	+10
Invaliditätspensionen (öffentliche Rechtsträger) <sup>2)</sup>	10098	10926	11685	12306	12846	13524	13912	+38
Pensionen wegen geminderter Arbeitsfähigkeit					2165	6275	9970	-
Versehrtenrente (unter 60 Jahre)	1671	1895	1858	1939	1978	2050	2076	+24
Pflegegeld (unter 60 Jahre)	2112	2229	2480	3779	5926	6517	6272	+196
Sachleistungen (Unfallversicherung)	2318	2572	2783	2915	3266	3410	3420	+48
Sachleistungen (Länder)	2726	3067	3587	3777	4863	4081	4386	+61
Sonstige Leistungen	227	260	272	414	280	381	396	+74
<b>Gesamt <sup>3)</sup></b>	<b>33000</b>	<b>35676</b>	<b>38196</b>	<b>41441</b>	<b>47325</b>	<b>51797</b>	<b>55653</b>	<b>+69</b>

1) nur der Aufwand für die I-Pensionen, der an unter 60-Jährige ausbezahlt wird. Der Rest wird bei der Funktion „Alter“ den Alterspensionen zu geordnet.

2) geschätzte Aufteilung der Pensionen gemäß der Altersverteilung der Pensionisten des öffentlichen Dienstes. Die Schätzung basiert auf einer Multiplikation des durchschnittlichen Ruhebezuges mit der Zahl der unter 60-jährigen Ruhebezugsempfänger.

3) ohne intergovernmentale Transfers (z.B. Zahlungen der Pensionsversicherung an die Krankenversicherung als KV-Beiträge für Pensionisten)

Quelle: ESSPROS-Sozialdatenbank, Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales

## Sozialleistungen der Funktion Alter 1990 - 1996 in Mio. öS

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	'90/'96 (Änderung in %)
Alterspensionen (gesetzl. PV) <sup>1)</sup>	95839	104531	112225	120867	127567	133600	139136	+45
Vorzeitige Alterspensionen wegen langer Versicherungsdauer <sup>2)</sup>	18136	18819	19389	19794	21989	23432	25519	+41
Teilrenten (gesetzliche PV)				2	61	134	193	-
Ausgleichszulagen (Alter)	3297	3692	4175	4645	5078	5019	4845	+47
Alterspensionen (Öffentliche Rechtsträger) <sup>3)</sup>	46160	50219	53418	56222	58723	61825	63596	+38
Altersversorgung (Versorgungsgesetze)	2737	2786	2780	2760	2712	2651	2565	-6
Betriebliche Pensionen <sup>4)</sup>	3060	3160	3260	3360	3460	3564	3670	+20
Versehrtenrenten (über 60-Jährige)	1671	1896	1859	1939	1979	2059	2076	+24
Pflegegeld (über 60-Jährige)	7633	7923	8085	11692	15683	16134	15457	+103
Sachleistungen der Länder <sup>5)</sup>	1981	2155	2539	2822	3736	4261	5981	+202
<b>Gesamt <sup>6)</sup></b>	<b>180514</b>	<b>195181</b>	<b>207730</b>	<b>224103</b>	<b>240988</b>	<b>252679</b>	<b>263038</b>	<b>+46</b>

1) inkl. I-Pensionen für über 60-Jährige, ohne vorzeitige Alterspension

2) ohne vorzeitige Alterspensionen wegen Arbeitslosigkeit

3) geschätzte Zahl aufgrund der Aufteilung der Ruhe- und Versorgungsbezüge auf Alters-, Hinterbliebenen- und Invaliditätspensionen

4) grobe Schätzung laut Mikrozensus 1993

5) Nettoausgaben der Länder und Gemeinden für Alters- und Pflegeheime sowie ambulante Dienste

6) ohne intergovernmentale Transfers (z.B. Zahlungen der Pensionsversicherung an die Krankenversicherung als KV-Beiträge für Pensionisten)

Quelle: ESSPROS-Sozialdatenbank, Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales

familienbeihilfenähnliche Leistung) führte ab 1994 zu einem **Mehraufwand** bei den Familienleistungen von **öS 10 Mrd.** Ab 1995 ist ein Rückgang der Gesamtausgaben für Familie feststellbar. Über dem Anstieg für die gesamten Familienleistungen lag jener der Ausgaben für Sonstige Leistungen und Kindergärten. Bei den Sonstigen

Leistungen kam die Erhöhung der Ausgaben im Bereich der Jugendwohlfahrt der Länder zum Tragen, bei den Kindergärten der **Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen** im Zuge der Bestrebungen zur besseren Vereinbarung von Familie und Beruf.

## Sozialleistungen der Funktion Familie 1990 - 1996 in Mio.öS

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	'90/'96 (Änderung in %)
Familienbeihilfen <sup>1)</sup>	33292	34259	37110	40407	50225	46928	45879	+38
Wochengeld	2822	3215	3661	3923	4048	4088	4116	+46
Geburtenbeihilfen	1225	1258	1337	1337	1330	1284	1476	+20
Karengeld	3347	4434	8321	9870	10176	10053	9759	+192
Kindergärten	4670	5339	6107	6843	7310	7807	8237	+76
Sonstige Leistungen <sup>2)</sup>	3772	4052	4419	5020	5643	5819	6486	+72
<b>Gesamt <sup>3)</sup></b>	<b>49128</b>	<b>52557</b>	<b>60955</b>	<b>67400</b>	<b>78732</b>	<b>75979</b>	<b>75953</b>	<b>+55</b>

1) inkludiert sind die Familienbeihilfen des FLAF, die Familienbeihilfen der Gebietskörperschaften sowie seit 1994 die Kinderabsetzbeträge

2) Unterhaltsvorschüsse, Jugendwohlfahrt der Länder, Sozialstipendien

3) ohne intergovernmentale Transfers (z.B. Zahlungen des FLAF an die Pensionsversicherung als PV-Beiträge für KarengeldbezieherInnen)

Quelle: ESSPROS-Sozialdatenbank, Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales

## 2. Veränderung in einzelnen Leistungskategorien von 1995 auf 1996

### Im Vorjahresvergleich stiegen überdurchschnittlich:

- Invaliditätspensionen einschließlich vorzeitiger Alterspensionen wegen geminderter Arbeitsfähigkeit (+10,6%)
- vorzeitige Alterspensionen wegen langer Versicherungsdauer (+7,7%)
- vorzeitige Alterspensionen wegen Arbeitslosigkeit (+7,8%)
- Arbeitslosengeld und Notstandshilfe (+6,5%)
- Leistungen aus dem Insolvenzausfallgeldfonds (+8,9%)
- Geburtenbeihilfe (+15%)
- Aufwand für Kindergärten (+5,5%)

### Weniger als im Vorjahr wurde aufgewendet für:

- Familienbeihilfen (-3,4%)

- Karengeld (-2,7%)
- Ausgleichszulagen (-2,0%)
- Pflegegeld der Länder (-3,4%)

Der relativ hohe Anstieg bei der Geburtenbeihilfe kam dadurch zustande, daß die Einführung der Kleinkindbeihilfe 1996 mit öS 1,2 Mrd. und gleichzeitig das Auslaufen der eigentlichen Geburtenbeihilfe durch Übergangsregelungen wirksam wurden. Die Kleinkindbeihilfe für einkommensschwache Familien ersetzte ab 1997 die Geburtenbeihilfe.

Der Rückgang bei den Ausgaben für Ausgleichszulagen erklärt sich sowohl aus dem generellen Anstieg des Pensionsniveaus als auch durch die gestiegene Zahl von Frauen mit einer Eigenpension.

### 3. Ursachen für die Entwicklung der Sozialausgaben

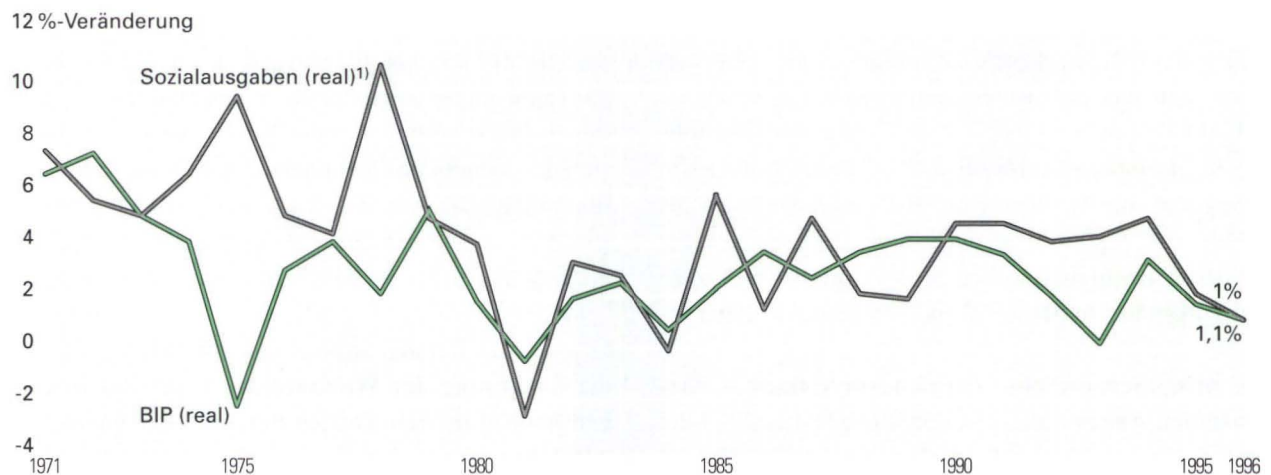
Für die Veränderung der Sozialausgaben bzw. der Sozialquote im Zeitverlauf gibt es mehrere Ursachen. So können etwa neue oder die **Ausweitung bestehender Leistungen, demographische Entwicklungen** (z.B. Übertritt geburtenstarker Jahrgänge in die Pension) oder ein **Rückgang des Wirtschaftswachstums** zu einer Erhöhung der Sozialquote führen.

#### 3.1. Der Konjunkturverlauf

Im **Konjunkturverlauf schwanken die Sozialausgaben üblicherweise antizyklisch**, da wichtige Sozial-

budgets (z.B. Arbeitslosenversicherung, aber auch Ausgaben für Pensionen) in Rezessionsphasen höhere Aufwendungen tätigen als in der Hochkonjunktur (Wirkung öffentlicher Budgets als „automatische Stabilisatoren“ der Konjunktur). Eine Erhöhung der Sozialquote ist nicht unbedingt mit einer Leistungserweiterung im gleichen Ausmaß verbunden. Vielmehr kann sie durch die Verschlechterung der wirtschaftlichen Bedingungen verursacht sein. Dieser Zusammenhang von wirtschaftlicher Entwicklung und Entwicklung der Sozialquote ist seit den siebziger Jahren gut nachvollziehbar.

#### Die Sozialausgaben im Konjunkturverlauf



<sup>1)</sup> Ab 1990 Daten aus neuer Berechnung

Quelle: BMAGS, WIFO

Aufgrund des **Konjunkturreinbruchs am Beginn der achtziger Jahre erhöhte sich die Sozialquote** von 27,1% (1980) auf 27,8% (1985). Die bis 1987 anhaltende relative Konjunkturschwäche hatte eine deutliche Verschlechterung der Situation am Arbeitsmarkt zur Folge, die Zahl der BezieherInnen von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe war 1985 mehr als doppelt so hoch als 1980. In der zweiten Hälfte der achtziger Jahre hatte **die mit 1988 beginnende** und vier Jahre andauernde **Hochkonjunkturphase** im Vergleich zur ersten Hälfte des Jahrzehntes eine **gegenteilige Auswirkung auf die Sozialquote**: obwohl die Sozialausgaben mit +3% real pro Jahr deutlich stärker wuchsen als in der ersten Hälfte (+1,9% pro Jahr) verringerte sich die Sozialquote um mehr als einen Prozentpunkt von 27,8% (1985) auf 26,7% (1990).

#### 3.2. Veränderung der Zahl der LeistungsbezieherInnen

Neben der engen Verbindung von Ausgaben und Einnahmen der Sozialsysteme mit dem Konjunkturverlauf sind diese auch wesentlich durch die Zahl der Bezieher einer Sozialleistung bestimmt. Diese **Zahl ist einerseits von der Konjunkturentwicklung**, andererseits von **demographischen Effekten, Änderungen der Anspruchsvoraussetzungen sowie „Reifungsprozessen“** (allmähliche Entfaltung der Wirksamkeit von neuen Programmen oder von Änderungen der Anspruchsvoraussetzungen) **abhängig**.

Eine ähnliche Entwicklung wie am Beginn der achtziger Jahre war in der Rezession 1992/1993 und der Pha-



se der mäßigen Wachstumsraten in den Folgejahren zu beobachten. Die jahresdurchschnittliche **Zahl der BezieherInnen von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe erhöhte sich zwischen 1990 und 1996 um 47%** von jahresdurchschnittlich 142.000 auf 209.000. Die in diesem Zeitraum stark zugenommene Betroffenheit von Langzeitarbeitslosigkeit zeigte sich in einer Beinahe-Verdoppelung der BezieherInnen von Notstandshilfe. Im obigen Zeitraum erhöhte sich dieser Wert um 86% von jahresdurchschnittlich 44.000 auf 82.000. Der Anteil der Notstandshilfe-BezieherInnen an der Gesamtheit der Arbeitslosengeld- und NotstandshilfebezieherInnen stieg von 31% (1990) auf 39% (1996).

Der **Anstieg der Ausgaben für Arbeitslosigkeit** in der ersten Hälfte der neunziger Jahre ist **durch die Zunahme der Bezieher von Arbeitslosenleistungen verursacht**. Bei der Notstandshilfe führte diese zu einer Ausgabensteigerung von +130%, beim Arbeitslosengeld von +72%. In diesem Zeitraum (1990 - 1996) erhöhte sich das durchschnittliche Pro-Kopf-Arbeitslosengeld um 23%, die durchschnittliche Pro-Kopf-Notstandshilfe um 17%. Dieser Anstieg war geringer als das Wachstum des BIP-pro-Erwerbstätigen (+31%) und lag in etwa so hoch wie die Zunahme der Pro-Kopf-Nettoeinkommen der ArbeitnehmerInnen laut volkswirtschaftlicher Gesamtrechnung (+20%).

Die **Ausgabenwüchse bei den vorzeitigen Alterspensionen wegen Arbeitslosigkeit (+92%)** und bei der Abdeckung der Ansprüche im **Insolvenzfall (+38,6%)** stehen ebenfalls in engem Zusammenhang mit der **konjunkturellen Entwicklung**. Eine Reihe von Großinsolvenzen hatte in der ersten Hälfte der neunziger Jahre einen Anstieg der Betroffenen zur Folge; die generelle Verschlechterung der Arbeitsmarktlage ging einher mit einer Erhöhung der Zahl der vorzeitigen Alterspensionen wegen Arbeitslosigkeit um 44% von 15.000 (1990) auf 21.000 (1996).

Die **Auswirkungen demographischer Effekte** auf die Zahl der LeistungsbezieherInnen - vor allem auch in Zusammenhang mit „Reifungsprozessen“ - kann sowohl für die Pensionsversicherung als auch für die Arbeitslosenversicherung gezeigt werden. So **erhöhte sich etwa der Anteil der 60- bis 64Jährigen** an der Gesamtbevölkerung zwischen 1981 und 1991 von 308.000 auf 398.000, was den Anstieg der Zahl der **BezieherInnen einer vorzeitigen Alterpension bei langer Versicherungsdauer** stark beeinflusste. Weitere Gründe für

die Ausgabensteigerung in diesem Bereich waren die **strukturelle Verschiebung im Pensionsbestand** zugunsten der durchschnittlich höheren (Angestellten) Pensionen sowie die **gestiegene Lebenserwartung** der PensionistInnen. So erhöhte sich das durchschnittliche Ablebensalter von 1981 bis 1991 bei männlichen Alterspensionisten von 77,3 auf 78,6 Jahre, jenes der weiblichen von 79,1 auf 80,6 Jahre. Dieser Wert ist bis 1996 bei den Männern annähernd gleich gebliebenen (78,7), bei den Frauen hingegen deutlich auf 81,4 Jahre gestiegen. Zwischen 1998 und 2004 wird der Zustrom der geburtenstarken Kriegsjahrgänge in die vorzeitige Alterspension für die Pensionsversicherung spürbar, da anzunehmen ist, daß vor allem Männer die erforderliche Anzahl von Versicherung-/Beitragsjahren aufzuweisen haben.

Die **demographischen Veränderungen** hatten auch Auswirkungen auf die **Arbeitslosenversicherung**. Die **Anteile der 45- bis 49Jährigen** sowie der **50- bis 54 Jährigen** an der Gesamtbevölkerung sind in den letzten Jahren stark gestiegen. Gleichzeitig **verschlechterten** sich die **Arbeitsmarktchancen der älteren ArbeitnehmerInnen**. Die Arbeitslosenquote der 50- bis 54Jährigen erhöhte sich zwischen 1990 und 1996 von 6,2% auf 9,2%, jene der 55- bis 59Jährigen von 7,5% auf 8,9%.

Sowohl die **demographische Entwicklung** als auch die **Entfaltung der Wirksamkeit neuer Bestimmungen beeinflusste den Anstieg der Zahl der vorzeitigen Alterspensionen bei langer Versicherungsdauer**. Zwischen 1990 und 1996 stiegen die BezieherInnen dieser Pensionsart von 101.000 auf 119.000, wobei bei den Frauen ein Anstieg von 29.000 und bei den Männern ein Rückgang von 11.000 zu verzeichnen war. Der überwiegende Teil des **Zuwachses bei den Frauen** war ab 1994 feststellbar, da ab diesem Zeitpunkt die **geburtenstarken Jahrgänge** 1939 bis 1941 die Altersgrenze für die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer erreichten. Ein weiterer Grund war die ab 1993 geltende deutlich verbesserte pensionsrechtliche Regelung für Frauen (Anrechnung von **Zeiten der Kindererziehung** als Versicherungsjahre).

### 3.3. Sozialpolitische Maßnahmen

Neben der konjunkturellen Entwicklung und der demographischen Veränderung **beeinflussen Reformen im**

**Leistungsrecht die Sozialquote.** Die Einführung des zweijährigen Karenzurlaubes im Juli 1990 führte zu einem Anstieg der Ausgaben für das Karenzgeld von öS 4,4 Mrd. (1991) auf über öS 10 Mrd. (1995). Die im Rahmen der Familienförderung seit 1994 geltende Regelung der Kinderabsetzbeträge verursacht ebenfalls zusätzliche Kosten von rund öS 10 Mrd. Ab 1993 waren die verbesserten pensionsrechtlichen Regelungen für Frauen (Vgl. 3.2.) und die grundlegende Reform im Pflegebereich (Bundespflegegeldgesetz) weitere Ursachen für den Anstieg der Sozialquote in diesem Zeitabschnitt.

Nach der Phase der Leistungsausweitung vor allem im Familien- und Pflegebereich wurden im Zuge der **Konsolidierungspolitik seit 1995 Leistungen teilweise**

**eingeschränkt bzw. die Zuwachsraten gedämpft.** So wurden im Rahmen der budgetären Konsolidierungsmaßnahmen z.B. die Familienbeihilfen gesenkt und die Anspruchsvoraussetzungen für Studierende verschärft, ein Selbstbehalt bei Schulbüchern und Freifahrten eingeführt, die Ausweitung des Karenzurlaubes teilweise rückgängig gemacht sowie der Leistungsbemessungszeitraum in der Arbeitslosenversicherung ausgeweitet. Das Pflegegeld der Stufe 1 wurde etwas reduziert, ab dem zweiten Tag eines stationären Aufenthaltes in einer Krankenanstalt ruht der Anspruch auf Pflegegeld. Durch die hier beispielhaft angeführten Maßnahmen blieb u.a. die **Sozialquote 1995 konstant und ging 1996 sogar leicht zurück**, obwohl sich in beiden Jahren die Konjunktur deutlich abschwächte.

## 4. Österreichs Sozialquote etwas über dem EU-Durchschnitt

Mit einer Sozialquote von 29,7% lag Österreich 1995 etwas über dem EU-Durchschnitt von 28,4% und **im Mittelfeld der Länder mit ähnlicher Wirtschafts- und Sozialstruktur.** Österreich hatte in der Periode **1980 bis 1995** ein im internationalen Vergleich **überdurchschnittliches Wirtschaftswachstum.** Deshalb machte sich die überdurchschnittliche Erhöhung der Sozialausgaben (durchschnittliche jährliche reale Veränderung von 1980 bis 1995: +3,0%) in einem **geringeren Anstieg der Sozialquote** bemerkbar. Von 1980 bis 1995 stieg die Sozialquote in **Österreich um 2,6%-Punkte**, während der Anstieg **im EU-Durchschnitt 4,3%-Punkte** betrug. Hauptverantwortlich für den Anstieg der EU-Sozialquote ist der Nachholprozeß in den südeuropäischen Ländern.

Hinsichtlich der **Struktur der Sozialausgaben** gibt es zwischen Österreich und dem EU-Durchschnitt **deutliche Unterschiede.** Der **geringere Anteil der Ausgaben für Arbeitslosigkeit** in Österreich ist in erster Linie durch die unterdurchschnittliche Arbeitslosenquote verursacht. Der **höhere Anteil der Familienleistungen** in Österreich ergibt sich durch das relativ hohe Niveau der Familienbeihilfen (einschließlich der Kinderabsetzbeträge) und die Karenzgeldregelungen. Die unter „Sonstiges“ angeführten Ausgaben beinhalten **sozialhilfeähnliche Leistungen**, die in Österreich eine geringere Rolle spielen und großteils in der Pensions- und Arbeitslosenversicherung integriert sind (Ausgleichszulage und Notstandshilfe).

### Sozialausgaben der EU-Staaten, 1995

	Anteil am BIP in %
Schweden	35,6
Dänemark	34,3
Finnland	32,8
Niederlande	31,4
Frankreich	30,6
Belgien	29,7
Österreich	29,7
Deutschland	29,4
EU-Durchschnitt	28,4
Großbritannien	27,7
Luxemburg	25,3
Italien	24,7
Spanien	21,9
Griechenland	21,2
Portugal	20,9
Irland	19,9

Quelle: EUROSTAT; ESSPROS-Sozialdatenbank, Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales.

## Struktur der Sozialausgaben 1995 - internationaler Vergleich

	Anteile an den gesamten Sozialausgaben in %		Anteile am BIP in %	
	Österreich	EU-15	Österreich	EU-15
Alter, Hinterbliebene	48	44	13,9	11,9
Krankheit, Invalidität	33	36	9,5	10,0
Familie	11	8	3,3	2,1
Arbeitslosigkeit	6	8	1,6	2,3
Sonstiges	1	4	0,4	1

Quelle: ESSPROS-Sozialdatenbank, Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales.

## 5. Verteilung der Sozialtransfers auf Einkommensgruppen

Neben der Entwicklung des Gesamtvolumens der Sozialausgaben ist das **Ausmaß der "sozialen Treffsicherheit"** der Sozialleistungen ein aktuelles und kontroversiell behandeltes Thema.

Wie ist die **Effizienz der Sozialtransfers** zu beurteilen? Wer sind die primären Nutznießer? Sind es die sozial Schwachen oder werden die Sozialleistungen in einem zu starken Ausmaß nach dem "Gießkannenprinzip" verteilt?

Eine von der EU initiierte europaweite Befragung ermöglicht eine empirische Prüfung. Das **"European Community Household Panel" (ECHP)** ist eine **Längsschnitterhebung**, in der jährlich dieselben Haushalte befragt werden. Diese Erhebung wird für Österreich vom interdisziplinären Forschungszentrum Sozialwissenschaften (IFS-ICCR-CIR) in Zusammenarbeit mit Fessel und IFES und in Abstimmung mit ÖSTAT durchgeführt.

Die **Stichprobe** für die zweite Befragungswelle, auf der die folgenden Daten basieren, enthält ein für Österreich **repräsentatives Sample** (4000 Haushalte mit ca. 10.000 Haushaltsmitgliedern). In dieser Befragung wurden detailliert die Einkommensbestandteile der Haushalte für das Jahr 1995 erhoben. Das erhobene Haushaltseinkommen erfaßt alle **Erwerbseinkommen, alle Sozialleistungen und andere private Einkünfte**. Die im folgenden für Österreich erwähnten **Einkommenszahlen sind ein Zwölftel vom erfragten Jahresnettoeinkommen**. Die Berechnung des Pro-Kopf-Einkommens basiert auf der in Österreich üblichen und vom ÖSTAT verwendeten **Gewichtung der Haushaltsmitglieder** (erster Erwach-

sener = 1, weiterer Erwachsene = 0.7, pro Kind zwischen 0.3 und 0.8 je nach Alter).

Im folgenden werden Aussagen über die **Verteilung der Sozialtransfers** (d.h. nur Geldleistungen; ohne Sozial- und Gesundheitssachleistungen und ohne soziale Dienste) **auf die nach dem Pro-Kopf-Erwerbseinkommen geschichtete Bevölkerung in Österreich** getroffen.

Im ersten Abschnitt werden alle Sozialtransfers (inkl. Pensionen) betrachtet. Mehr als die Hälfte der Sozialtransfers entfällt auf Alterspensionen. In den nachfolgenden Abschnitten wird deshalb zwischen Pensionistenhaushalten und Haushalten mit Personen im erwerbsfähigen Alter unterschieden.

**Wie sind alle Sozialtransfers auf die Gesamtbevölkerung verteilt?**

Bei der Darstellung der Adressaten der Sozialtransfers sind die Haushalte nach ihren gewichteten Pro-Kopf-Erwerbseinkommen (inkl. privater Einkünfte) geschichtet:

**Aufteilung der Sozialtransfers auf drei Einkommensgruppen:**

1. bis 3. Einkommensdezil	61%
4. bis 7. Einkommensdezil	32%
8. bis 10. Einkommensdezil	7%

Quelle: European Community Household Panel

**Mehr als 60% aller Sozialtransfers entfallen auf die Haushalte in den untersten drei Einkommensdezilen und 7% auf die in den obersten drei Einkommensdezilen.** Die unteren drei Einkommensdezile beziehen insgesamt den neunfachen Betrag an Sozialtransfers wie die oberen drei Einkommensdezile. Es kommt so zu einer bedeutsamen Reduzierung der Einkommensunterschiede. Gäbe es keine Sozialleistungen, d.h. bestünde das Haushaltseinkommen nur aus Erwerbseinkommen und privaten Einkünften, so entfielen auf die Haushalte in den unteren drei Einkommensdezilen 2% der Einkommen und auf die obersten drei Einkommensdezile 57%. Aufgrund der **Sozialleistungen verbessert sich der Einkommensanteil in den unteren drei Einkommensdezilen von 2% auf 16%.**

#### Anteil der Einkommensklassen am verfügbaren Nettoeinkommen aller Haushalte (exkl. und inkl. Sozialtransfers)

	Erwerbseinkommen+ private Einkünfte	Erwerbseinkommen+ private Einkünfte+ Sozialleistungen (inkl. Pensionen)
1. bis 3. Einkommensdezil <sup>1)</sup>	2%	16%
4. bis 7. Einkommensdezil	41%	39%
8. bis 10. Einkommensdezil	57%	45%

1) Haushaltsschichtung nach gewichteten Pro-Kopf-Erwerbseinkommen (inkl. privater Einkünfte)

Quelle: European Community Household Panel

Die **starke Anteilssteigerung der unteren drei Einkommensdezile bei Mitberücksichtigung der Sozialleistungen** kommt vor allem dadurch zustande, daß diese Gruppe im starken Ausmaß aus Pensionistenhaushalten und zu einem geringeren Teil aus Arbeitslosenhaushalten und karengeldbeziehenden Haushalten besteht. In den mittleren Einkommensdezilen sind vor allem Haushalte im erwerbsfähigen Alter mit Kindern und auch Pen-

sionisten enthalten, während es in den obersten Einkommensdezilen überproportional ganzjährig beschäftigte gutverdienende Singles und Paare ohne Kinder gibt.

Für eine genauere Analyse wird im folgenden zwischen Pensionistenhaushalten und Haushalten mit Personen im erwerbsfähigen Alter unterschieden.

#### Sozialtransfers für Pensionistenhaushalte

Mehr als die Hälfte aller Sozialtransfers entfällt auf Pensionistenhaushalte.

In den Pensionistenhaushalten, in denen kein Haushaltsmitglied berufstätig ist, betrug 1995 das durchschnittliche monatliche Nettohaushaltseinkommen öS 17.000,- und das durchschnittliche monatliche gewichtete Pro-Kopfeinkommen öS 12.900,-. **Dieses Pro-Kopf-Einkommen beträgt damit 76% eines Haushaltes mit Personen im erwerbsfähigen Alter.** Der Anteil des Pro-Kopf-Durchschnittsnettoeinkommens der Pensionistenhaushalte an dem der Nichtpensionistenhaushalte schwankt je nach Einkommensdezilen zwischen 72% und 100% (im untersten Einkommensdezil).

Das angestrebte **Ziel des Pensionssystems, den im früheren Erwerbsleben erreichten Lebensstandard - außer bei den Höchstverdienenden - auch im Ruhestand annähernd zu bewahren**, wird bei den unteren Einkommensgruppen weitgehend aber auch bei den mittleren und oberen Einkommensgruppen **in einem starken Ausmaß erreicht.**

Die höhere Pensionseinkommensersatzquote bei den unteren Einkommensgruppen kommt u.a. dadurch zustande, daß das **Pensionssystem eine bedarfsorientierte Mindeststandardsicherung (Ausgleichszulagen) vorsieht.**

#### Einkommensverteilung 1995 der Pensionistenhaushalte im Vergleich mit Haushalten von unselbständigen Berufstätigen

	durchschnittliches Pro-Kopf-Netto-Einkommen <sup>1)</sup> der Pensionistenhaushalte	durchschnittliches <sup>1)</sup> Pro-Kopf-Netto-Einkommen der Haushalte im erwerbsfähigen Alter	Anteil von <sup>1) an 2)</sup>
1.-3. Dezil	7500	8100	93%
4.-7. Dezil	11000	14900	74%
8.-10. Dezil	21300	28300	75%
Durchschnitt	12900	16900	76%

1) Summe der Erwerbseinkommen, privater Einkünfte, Pensionen und anderer Sozialleistungen

Quelle: European Community Household Panel

### Sozialtransfers für Haushalte im erwerbsfähigen Alter

#### Verteilung der Sozialtransfers nach Einkommensgruppen <sup>1)</sup>

(alle Nichtpensionistenhaushalte), 1995

	alle Sozialtransfers
1. bis 3. Einkommensdezil	54%
4. bis 7. Einkommensdezil	37%
8. bis 10. Einkommensdezil	9%
	100%

1) die Einkommensgruppen werden nach dem gewichteten Pro-Kopf-Haushaltsnettoerwerbseinkommen geschichtet

Quelle: European Community Household Panel

Auch bei Nichtberücksichtigung der Pensionistenhaushalte entfällt mehr als die Hälfte der Sozialtransfers auf die unteren drei Einkommensdezile. **Die untersten 30% der Haushalte erhalten mehr Sozialtransfers als die oberen 70%.**

Auf einen Haushalt im untersten Einkommenszehntel entfällt im Durchschnitt ein monatlicher Betrag an Sozialtransfers von ca. öS 11.000,-. Dies deckt 60% vom gesamten Haushaltseinkommen in diesem Einkommenssegment ab. Auf einen Haushalt im obersten Einkommenszehntel entfällt etwa öS 1.500,- an monatlichen Sozialtransfers, was ca. 2% von dessen Gesamteinkommen ausmacht. Werden die Haushalte (Nichtpensionistenhaushalte) in drei Einkommensgruppen eingeteilt, so ergibt sich folgende Aufteilung des Haushaltseinkommens auf Erwerbseinkommen (inkl. privater Einkünfte) und Sozialtransfers.

#### Verteilung der Sozialtransfers nach Einkommensgruppen <sup>1)</sup>

(alle Nichtpensionistenhaushalte), 1995

	durchschnittliches monatliches Einkommen <sup>2)</sup> aus Erwerbstätigkeit und privater Einkünfte	durchschnittliche monatliche Sozialtransfers
Unterste drei Einkommensdezile <sup>1)</sup>	öS 15.600,-	öS 8.300,-
4. bis 7. Einkommensdezil	öS 29.800,-	öS 4.200,-
8. bis 10. Einkommensdezil	öS 49.400,-	öS 1.500,-
Alle	öS 31.300,-	öS 4.500,-

1) Haushalte, geschichtet nach Pro-Kopf-Haushaltserwerbseinkommen (ohne Pensionistenhaushalte)

2) gesamtes Haushaltseinkommen plus Kapitaleinkünfte und private Zahlungen (z.B. Unterhalt)

Quelle: European Community Household Panel

Die gesamte Bevölkerung oder ein Großteil der Bevölkerung sind Adressaten dieser Sozialtransfers, sofern sie von bestimmten Risiken oder von bestimmten Lebenssituationen mit erhöhten Kosten betroffen sind, egal wie hoch ihr Haushaltseinkommen ist. Dennoch sind **die unteren Einkommensgruppen die primären Empfänger** von Sozialtransfers:

- Von Arbeitslosigkeit betroffen sind überproportional Personen mit fehlender oder unzureichender Ausbildung, was schon im Erwerbsleben geringere Einkommenschancen zur Folge hat. **Zwei Drittel aller Arbeitslosenleistungen entfallen auf die untersten drei Einkommensdezile.** Die Haushalte, in denen zumindest eine Person das ganze Jahr hindurch arbeitslos

war, sind zu 100% in den unteren drei Einkommensdezilen vertreten.

- Die meisten **Eltern mit Kindern** erzielen **geringere individuelle Erwerbseinkommen** als Erwachsene in kinderlosen Haushalten, da sie sich eher in der beruflichen Einstiegsphase befinden und außerdem oft arbeitsmäßig weniger flexibel sein können. **Die Erwerbsquote von Müttern** ist um einiges **geringer** als die von Frauen in kinderlosen Haushalten, was in der Regel ein niederes Pro-Kopf-Einkommen in Haushalten mit Kindern zur Folge hat. Karenzgeld wird zu einem Zeitpunkt bezogen, wenn einerseits auf ein Erwerbseinkommen verzichtet werden muß und andererseits das dadurch geringere Haushaltseinkommen auf eine zusätzliche Person aufgeteilt werden muß.

- Bei den Familientransfers ist zwar eine geringere Konzentration auf die untersten Einkommensgruppen als bei den Arbeitslosenleistungen zu beobachten, dennoch sind es in viel stärkerem Ausmaß die unteren Einkommensgruppen, die diese Leistungen lukrieren. **51% der Familienleistungen entfallen auf die untersten drei Einkommensdezile und 13% auf die obersten drei Einkommensdezile.**
- Die Risiken invalid zu werden, einen Arbeitsunfall zu erleiden, pflegebedürftig zu werden oder auch längerfristig zu erkranken, ist in den unteren Einkommensgruppen überproportional gegeben. Von der Gesamtsumme der Invaliditätspensionen Unfallrenten, Pflegegelder, Krankengeld etc. entfallen auf die Haushalte im unteren Einkommensdrittel 55% und auf die Haushalte im oberen Einkommensdrittel 15%.
- Auch die **Hinterbliebenenpensionen** (für Personen im erwerbsfähigen Alter) kommen vor allem Haushalten in den unteren Einkommensgruppen zugute. Meist sind die Frauen die Hinterbliebenen, die entweder kein oder ein unter dem Durchschnitt liegendes Erwerbseinkommen erzielen.
- Bei den direkt auf Bedürftigkeit abzielenden Leistungen wie **Wohnbeihilfe, Stipendien oder Sozialhilfe** schreiben bereits die Anspruchsvoraussetzungen vor, daß die Hauptnutznießer die Haushalte in den untersten Einkommensgruppen sein sollen. Bei der Sozialhilfe und den Wohnbeihilfen ist dies auch der Fall. **Über 80% der Leistungen entfallen auf das unterste Einkommensdrittel.** Bei den Stipendien zeigt sich jedoch eine breitere Streuung.

### Verteilung der Sozialleistungen auf Haushalte im erwerbsfähigen Alter nach Einkommensgruppen

	Pensionsleistungen <sup>2)</sup>	Familientransfers <sup>3)</sup>	Arbeitslosenleistungen <sup>4)</sup>	Gesundheitsbezogene Leistungen <sup>5)</sup>	Stipendien <sup>6)</sup>	Wohnbeihilfe <sup>7)</sup>	Alle Transfers
1. Dezil <sup>1)</sup>	23%	20%	37%	19%	36%	52%	24%
2. Dezil	17%	16%	15%	17%	7%	20%	16%
3. Dezil	15%	15%	13%	6%	5%	10%	14%
4. Dezil	12%	11%	6%	11%	20%	7%	11%
5. Dezil	16%	11%	6%	6%	5%	1%	13%
6. Dezil	7%	8%	7%	21%	6%	7%	8%
7. Dezil	3%	6%	7%	4%	8%	1%	5%
8. Dezil	2%	6%	4%	4%	10%	2%	3%
9. Dezil	2%	4%	4%	1%	3%	0%	3%
10. Dezil	3%	3%	1%	10%	0%	0%	3%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

1) geschichtet nach Pro-Kopf-Erwerbseinkommen

2) vorzeitige Alterspensionen und Hinterbliebenenpensionen für Personen im erwerbsfähigen Alter

3) Familienbeihilfen, Kinderabsetzbetrag, Karenzgeld, Wochengeld, Geburtenbeihilfen, Sondernotstandshilfe, Unterhaltsvorschuß

4) Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, SUG, Frühpension wegen Arbeitslosigkeit, Beihilfen des AMS

5) Krankengeld, Pflegegeld, Unfallrenten und Invaliditätspensionen für Personen im erwerbsfähigen Alter

6) Stipendien für Schüler und Studenten, Beihilfen für Berufsausbildung

7) Mietzins- und Wohnbeihilfe

Quelle: European Community Household Panel

Der **Effekt der Sozialtransfers** in Richtung **Abbau der Einkommensungleichheiten** zeigt sich auch bei einer Gegenüberstellung der Verteilung der Einkommen ohne Sozialtransfers und der Verteilung der Einkommen inklusive Sozialtransfers. Der **Anteil der unteren 30% am**

**Gesamteinkommen erhöht sich aufgrund der Sozialtransfers um 5 Prozentpunkte von 15% auf 20%**, der Anteil der mittleren 4 Dezilgruppen bleibt gleich und der der obersten 3 Dezilgruppen reduziert sich von 47% (ohne Sozialtransfers) auf 42% (inklusive Sozialtransfers).

**Anteil der Einkommensgruppen am gesamten Einkommensvolumen <sup>1)</sup>**

	<b>Anteil am gesamten Erwerbseinkommen + private Einkünfte</b>	<b>Anteil am Erwerbs- einkommen + private Einkünfte + Sozialleistungen</b>
unterste 3 Einkommensgruppen <sup>2)</sup>	15%	20%
4.-7. Einkommensdezil	38%	38%
8.-10. Einkommensdezil	47%	42%
insgesamt	100%	100%

1) ohne Pensionistenhaushalte

2) geschichtet nach gewichteten Pro-Kopf-Haushaltserwerbseinkommen

Quelle: European Community Household Panel

# DIE SOZIALPOLITIK DER EUROPÄISCHEN UNION ENTWICKLUNGEN UND RÜCKWIRKUNGEN AUF ÖSTERREICH

Gernot MITTER  
Bundesarbeiterkammer

<b>1. Einleitung</b> .....	<b>97</b>
<b>2. Entwicklung und Stand der Sozialpolitik in der Europäischen Union</b> .....	<b>97</b>
2.1. Entwicklungslinien europäischer Sozialpolitik .....	97
2.2. Grundprinzipien gemeinschaftlicher Sozialpolitik .....	98
2.2.1. Etablierung von Mindeststandards .....	98
2.2.2. Prinzip der Subsidiarität .....	99
2.2.3. Grundwert Solidarität .....	99
2.2.4. Inhaltliche Konkretisierung .....	99
2.2.5. Sozialpolitische Bedeutung des Vertrages von Amsterdam .....	99
<b>3. Kompetenzen, Instrumente, Akteure</b> .....	<b>100</b>
3.1. Europäisches Arbeits- und Sozialrecht .....	100
3.1.1. Kompetenztatbestände .....	100
3.1.2. Europäisches Sozialrecht durch sozialen Dialog .....	101
3.1.3. Entwicklungsbedarf des sozialen Dialoges .....	101
3.2. Instrumente der europäischen Sozialpolitik .....	101
3.2.1. Forschung und Information .....	101
3.2.2. Politische Debatte und Zielsetzung .....	102
3.2.3. Finanzielle Unterstützung: Der Europäische Sozialfonds .....	102
3.3. Akteure in der europäischen Sozialpolitik .....	104
3.3.1. Rückwirkungen auf die österreichische Politikgestaltung .....	105
<b>4. Die wichtigsten Entwicklungslinien europäischer Sozialpolitik und ihre Rückwirkungen auf Österreich</b> .....	<b>105</b>
4.1. Phase 1: Anpassung und Übernahme .....	105
4.1.1. Bereiche der arbeits- und sozialrechtlichen Anpassung an EU-Mindestnormen .....	106
4.2. Phase 2: Einstieg in die sozialpolitische Diskussion .....	108
4.2.1. Vorbereitung der Regierungskonferenz 1997 .....	108
4.2.2. Entwicklung im europäischen Sozialrecht 1994-1998 .....	108
4.3. Phase 3: Beeinflussung und Stellungnahme .....	109



4.3.1. Die europäische Beschäftigungspolitik des Vertrages von Amsterdam .....	110
4.3.2. Weitere beschäftigungspolitische Fragen .....	112
4.3.3. Arbeitsrechtspolitik: Veränderung, Flexibilität und Sicherheit .....	113
4.3.4. Sicherung gesellschaftlichen Zusammenhalts durch Sozialpolitik .....	114
<b>5. Österreichische EU-Präsidentschaft: Beschäftigung schaffen für ein soziales Europa .....</b>	<b>115</b>

## Abkürzungsverzeichnis

<b>AVRAG</b>	Arbeitsvertragsrechts-Änderungsgesetz
<b>ASRÄG</b>	Arbeits- und Sozialrechtsanpassungsgesetz
<b>CEEP</b>	Europäischer Zentralverband der Öffentlichen Wirtschaft
<b>EFRE</b>	Europäischer Fonds für die regionale Entwicklung
<b>EGAFI</b>	Europäischer Garantie- und Ausrichtungsfonds für die Landwirtschaft
<b>EGB</b>	Europäischer Gewerkschaftsbund
<b>EG-Vertrag</b>	Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft idF Vertrag von Amsterdam
<b>EPPD</b>	Einheitliches Programmplanungsdokument
<b>ESF</b>	Europäischer Sozialfonds
<b>NAP</b>	Nationaler Aktionsplan für Beschäftigung
<b>UNICE</b>	Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas

## 1. Einleitung

Sozialpolitische Themen werden auf europäischer Ebene immer wichtiger. Der **Vertrag von Amsterdam** und die mit ihm verbundene **Ausweitung der sozialpolitischen Kompetenzen** sowie das neu in den Vertrag aufgenommene **Beschäftigungskapitel** sind Beispiele dafür. In einer **programmatischen Erklärung der Kommission** wird betont, „daß wirtschaftlicher und sozialer Fortschritt Hand in Hand gehen, und daß wirtschaftlicher Fortschritt bedeutet, den Lebensstandard der Bürger im Rahmen einer ausgewogenen makroökonomischen Strategie zu verbessern. Innerhalb dieses Rahmens ist es die Aufgabe der Sozialpolitik, eine angemessene Lebensqualität und einen entsprechenden Lebensstandard für alle in einer aktiven, gesunden und keine Ausgrenzung zulassenden Gesellschaft zu fördern, die den Zugang zum Arbeitsmarkt, gute Arbeitsbedingungen und Chancengleichheit fördert“ (Europ.Komm.Mitteilung „Mittelfristiges sozialpolitisches Aktionsprogramm 1998 - 2000“, KOM (98) 259 end., S.8).

Die **österreichische Präsidentschaft** im zweiten Halbjahr 1998 stellt ein sozialpolitisches Thema in den Mittelpunkt seines Programmes: Die **Beschäftigung**. Die wichtigste Aufgabe des Europäischen Rates von Wien ist die erstmalige Überprüfung der Ergebnisse der auf dem Europäischen Rat zur Beschäftigungsfrage in Luxemburg 1997 festgelegten europäischen Beschäftigungsstrategie. Der Problembereich Beschäftigung ist der „rote Faden“, der sich durch das gesamte Programm

des österreichischen Ratsvorsitzes zieht. Beispielsweise wird der Versuch, neue Dynamik in die Debatte über eine gemeinschaftliche Steuerharmonisierung zu bringen, in den beschäftigungspolitischen Kontext gestellt.

Weitere **wichtige sozialpolitische Anliegen** des österreichischen Ratsvorsitzes können mit „Intensivierung und Verbesserung des sozialen Dialoges auf Gemeinschaftsebene“, dem Vorantreiben von europäischen Rechtsakten zur Verbesserung der Arbeitnehmermitwirkungsmöglichkeiten sowie der Fortsetzung der politischen Debatte über das europäische Sozialmodell und seiner künftigen Entwicklung unter den Bedingungen eines globalen Wettbewerbes und tiefgreifender sozio-ökonomischer Veränderungen bezeichnet werden.

„Europäische Sozialpolitik“ soll im folgenden unter drei Blickwinkeln betrachtet werden: Zunächst werden kurz Entwicklung und Stand der europäischen Sozialpolitik dargestellt. In einem zweiten Teil geht es um die dabei eingesetzten Verfahren und Instrumente, die wichtigsten sozialpolitischen Akteure und deren Rolle. Der dritte Blick richtet sich auf die wichtigsten inhaltlichen Diskussionsstränge in der europäischen Sozialpolitik. Rückwirkungen auf Österreich, spezifische österreichische Beiträge und der Stand der österreichischen politischen Debatte zur europäischen Sozialpolitik sollen bei den einzelnen Punkten berücksichtigt werden.

## 2. Entwicklung und Stand der Sozialpolitik in der Europäischen Union

### 2.1. Entwicklungslinien europäischer Sozialpolitik

Der **Motor der europäischen Integration** war und ist neben anfänglich dominierenden sicherheitspolitischen Überlegungen die **wirtschaftliche Sphäre**.

Die Gründungsmitglieder der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft haben sich zwar von Beginn an auf die Notwendigkeit geeinigt, auf eine „Verbesserung der Lebens-

und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer hinzuwirken und dadurch auf dem Weg des Fortschrittes ihre Angleichung zu ermöglichen“ (Art.117 EG-Vertrag in der Fassung des Vertrages von Maastricht). Doch zielten **Kern-elemente sozialer europäischer Politik**, wie etwa die Freizügigkeit der Arbeitnehmer oder die Bestimmungen zum Arbeitnehmerschutz, in erster Linie auf einen **Begleitschutz für Maßnahmen der wirtschaftlichen Integration**. Von einer eigenständigen sozialpolitischen Dimension des europäischen Integrationsprojektes kann in der Phase von 1958 bis 1986 noch nicht die Rede sein, wie selbst die Europäische Kommission in ihrem Bericht über

die Soziale Gemeinschaftspolitik von 1996 (Europäische Kommission, Bericht über die soziale Gemeinschaftspolitik - Stand 1.1.1996, S.1) zugesteht. Dennoch fallen in dieser Phase der „abgeleiteten europäischen Sozialpolitik“ Entscheidungen, die nach wie vor zum Kern des gemeinschaftlichen Sozialrechts gehören.

So wurde zwischen 1972 und 1974 ein soziales Aktionsprogramm vom Rat angenommen. Im Zeitraum von 1974 bis 1986 wurde auf dieser Basis zunächst das geschaffen, was „europäisches Arbeitsrecht“ genannt werden kann: Richtlinien führten zu gemeinschaftlichen **Mindeststandards in unmittelbar wettbewerbsrelevanten Bereichen** wie etwa der Stellung von Arbeitnehmern bei Massenkündigungen, bei Betriebsübergängen und bei der Zahlungsunfähigkeit ihrer Arbeitgeber. Im technischen Arbeitnehmerschutz wurden Vorschriften geschaffen, die die Harmonisierung des Arbeitnehmerschutzes im Gefolge der Einheitlichen Europäischen Akte 1987 entscheidend erleichtern sollten. Beispiele sind die Richtlinien zum Schutz von Arbeitnehmern gegen gesundheitsschädigende Einwirkungen von chemischen, physikalischen und biologischen Arbeitsstoffen.

In dieser Phase wurden weiters **zentrale Regelungen im Bereich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben** vom Rat verabschiedet: etwa die Richtlinien zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer oder zur Verwirklichung der Gleichbehandlung der Geschlechter beim Zugang zur Beschäftigung, bei der Berufsausbildung, beim beruflichen Aufstieg und bei den Arbeitsbedingungen; sie stellen nach wie vor den Kern des europäischen Gleichbehandlungsrechtes dar.

Das **Binnenmarktkonzept Mitte der 80iger Jahre** führt schließlich zu einer **Akzentverschiebung in der gemeinschaftlichen Sozialpolitik**. Nach wie vor wurde gemeinschaftliche Sozialpolitik in ihrer Funktion der Reduzierung von Wettbewerbsverzerrungen eingesetzt. Zunehmend wurde aber auch die **Notwendigkeit des Aufbaues eines Sozialraumes Europa zur gesellschaftspolitischen Absicherung des Binnenmarktprojektes**, aber auch zur Sicherung der Bedeutung europäischer Wirtschaft im globalen Wettbewerb gesehen. Es ist politische Überzeugung geworden, daß **soziale Standards auf hohem Niveau** im Arbeitsleben, kollektive Interessenvertretung, Chancengleichheit für die Geschlechter und die Verhinderung sozialer Ausgrenzung nicht nur keine Hindernisse, sondern **wesentliche Bedingungen für die**

**Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft** sind (vgl. dazu Weißbuch „Europ.Sozialpolitik - ein zukunftsweisender Weg für die Union“ KOM(94) 333 endg.S.13).

Meilensteine auf diesem Weg sind die Einheitlichen Europäischen Akte von 1987, die Gemeinschaftscharta der Sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer von 1989, das Abkommen über die Sozialpolitik im Anhang des Vertrages von Maastricht und schließlich der Vertrag von Amsterdam selbst.

Diese Entwicklung ist nicht zufällig, werden doch mit der Einheitlichen Europäischen Akte sowie den Verträgen von Maastricht und Amsterdam den Gesellschaften der Mitgliedstaaten tiefgreifende politische, wirtschaftliche und soziale Veränderungen innerhalb weniger Jahre zugemutet. Die Erkenntnis, **daß jeder, der am Fortschritt des europäischen Integrationsprojektes interessiert ist, dessen soziale Dimension nicht vernachlässigen kann**, führte zu einer rechtlich deutlich verankerten sozialpolitischen Komponente der Europäischen Gemeinschaft. Dies darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, daß die Mitgliedstaaten keine Harmonisierung und vollständige Verlagerung der sozialpolitischen Kompetenzen auf die Institutionen der EU wollen. **Sozialpolitik soll im Kern nach wie vor in der nationalen Souveränität bleiben.**

## 2.2. Grundprinzipien gemeinschaftlicher Sozialpolitik

### 2.2.1. Etablierung von Mindeststandards

Europäische Sozialpolitik und europäisches Sozialrecht zielt im Unterschied zu anderen Politikbereichen **nicht auf Vereinheitlichung**, sondern auf die **Etablierung** von auf europäischer Ebene festgelegten **Mindeststandards**.

Mit der Etablierung von Mindeststandards soll der Versuchung vorgebeugt werden, durch Sozialdumping Wettbewerbsvorteile für Unternehmen im Binnenmarkt zu generieren. Im Weißbuch zur europäischen Sozialpolitik wird auf die Notwendigkeit verwiesen, „die Vielfalt der europäischen Gesellschaften zu respektieren. Diese Vielfalt bedeutet, daß die Union keine totale Harmonisierung der Sozialpolitik anstrebt. Wichtig ist hingegen die Konvergenz der Ziele und Maßnahmen über einen bestimmten

Zeitraum durch die Festlegung gemeinsamer Zielsetzungen, denn dadurch ist es möglich, daß verschiedene nationale Systeme nebeneinander bestehen und sich konfliktfrei auf die Grundziele der Union zubewegen“ (KOM(94) 333 endg.S.13).

### 2.2.2. Prinzip der Subsidiarität

Die gemeinschaftliche Sozialpolitik ist weiters vom **Subsidiaritätsprinzip** in ganz besonderem Maße geprägt. Die Gemeinschaft soll „nur dann tätig werden, wenn bestimmte Ziele von oder in den Mitgliedstaaten nicht optimal erreicht werden können und sie sich aufgrund des Umfangs oder der Auswirkungen der vorgeschlagenen Maßnahmen besser auf Unionsbasis verwirklichen lassen“ (KOM(94) 333 endg. S.11). Damit ist die sogenannte **vertikale Subsidiarität** angesprochen. Der Vertrag von Amsterdam hat aber auch die zweite, „horizontale“ Facette von Subsidiarität (Soziales Europa - Ein Manifest, Hamburg 1996, S.73) in den gemeinschaftlichen Rechtsbesitzstand eingeführt: Die europäischen Sozialpartnerorganisationen erhalten primärrechtlich einen autonomen sozialrechtlichen Gestaltungsspielraum eingeräumt, in dem sie auch verbindliche Vereinbarungen abschließen können.

### 2.2.3. Grundwert Solidarität

Neben dem Prinzip der „Angleichung auf dem Weg des Fortschritts“ und dem Grundsatz der Subsidiarität ist die gemeinschaftliche Sozialpolitik von einem **dritten grundlegenden Wert** bestimmt: der **Solidarität**. Die solidarische Gestaltung der Beziehungen zwischen den Mitgliedstaaten und ihren Bevölkerungen stellt die Kernaufgabe der Europäischen Union dar (Artikel 1 des Vertrages über die Europäische Union). Konkreten Ausdruck findet dieses Prinzip vor allem in den Struktur- und Kohäsionsfonds (siehe Kapitel 3.2.3.).

### 2.2.4. Inhaltliche Konkretisierung

Auf der inhaltlichen sozialpolitischen Ebene gibt es neben der gemeinschaftlichen Charta der sozialen Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwei zentrale pro-

grammatische Festlegungen: Die **Weißbücher „Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung – Herausforderungen der Gegenwart und Wege ins 21. Jahrhundert“** aus dem Jahr 1993 und **„Europäische Sozialpolitik – ein zukunftsweisender Weg für die Union“** aus dem Jahr 1994. Geht es im ersten der genannten Weißbücher vor allem um eine politische Strategie, mit der die Grundlagen für eine nachhaltige Verbesserung der Lebenslage der Bürgerinnen und Bürger in der Europäischen Union und insbesondere der Beschäftigungslage im Binnenmarkt geschaffen werden sollen, stellt das zweite genannte Weißbuch eine im engeren Sinn sozialpolitische Strategie der Europäischen Kommission dar. **Zentrale Stoßrichtungen** dieser Strategie sind

- die Verbesserung der Beschäftigungslage in der Europäischen Union
- die Verbesserung der Arbeitsbedingungen
- die Förderung der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern und
- die Absicherung des gesellschaftlichen Zusammenhaltes in Europa.

### 2.2.5. Sozialpolitische Bedeutung des Vertrages von Amsterdam

Der Vertrag von Amsterdam leitet eine neue Phase gemeinschaftlicher Sozialpolitik ein. Eine gemeinschaftliche Beschäftigungspolitik wurde primärrechtlich verankert. Außerdem wurde wieder ein **geschlossener**, sämtliche Mitgliedstaaten verbindender gemeinschaftlicher **Sozialrechtsraum** hergestellt. Das „opting-out“ eines Mitgliedstaates aus der sozialpolitischen Entwicklung der Europäischen Union konnte beendet werden. Weiters werden die **europäischen Sozialpartner zu europäischen Rechtssetzungsinstitutionen**. Neben dieser deutlichen Aufwertung dessen, was „europäische Sozialpartnerschaft“ genannt werden kann, bringt der Vertrag von Amsterdam auch eine **Ausweitung der sozialpolitischen Regelungsmaterien**. Und schließlich wurde der Katalog der Materien deutlich ausgeweitet, die vom Rat mit **qualifizierter Mehrheit** nach dem sogenannten Mitentscheidungsverfahren gemäß Artikel 251 des EG-Vertrages, also mit einem defacto Veto-Recht des Europäischen Parlamentes beschlossen werden können. Lediglich die Erlassung von europäischem Sozialrecht und von Regelungen der Arbeitnehmermitwirkung unterliegt nach wie vor dem Einstimmigkeitsprinzip.

Damit bedeutet der Vertrag von Amsterdam eine deutliche **Stärkung der sozialen Komponente** der Europäischen Integration. Es wurden wichtige Voraussetzungen geschaffen, den sozialen Konsequenzen der Verwirklichung des Binnenmarktes auch auf europäischer Ebene begegnen zu können.

Gerade während der Regierungskonferenz zur Vorbereitung des Vertrages von Amsterdam hat sich **die Bundesregierung mit voller Unterstützung der österreichischen Sozialpartner als prononcierter Verfechter des Ausbaues der sozialen Dimension in der Europäischen Union** positioniert.

### 3. Kompetenzen, Instrumente, Akteure

Europäische Sozialpolitik entsteht in einem komplexen Zusammenspiel von Kompetenztatbeständen, verfahrensrechtlichen Regeln, politischen Zielsetzungen und Programmen sowie unterschiedlicher Traditionen und Werthaltungen der politischen Akteure auf europäischer Ebene.

#### 3.1. Europäisches Arbeits- und Sozialrecht

Die **Erlassung von Rechtsakten sozialpolitischen Inhaltes** ist trotz einer in den letzten Jahren nachlassenden Dynamik nach wie vor das Kerninstrument europäischer Sozialpolitik. Die sozialpolitischen Kompetenzbestimmungen insbesondere der Artikel 39 - 42 und der Artikel 125 ff EG-Vertrag ermächtigen die Gemeinschaftsorgane zur Setzung von Rechtsakten, die von den Mitgliedstaaten entweder unmittelbar (Verordnungen) zu beachten sind, oder durch nationalen Rechtsakt umzusetzen sind (Richtlinien).

##### 3.1.1. Kompetenztatbestände

Bei den Kompetenzen zur Rechtsetzung geht es, wie schon erwähnt, um die Festlegung von Mindeststandards, die zudem der Gründung und Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen (dabei versteht die Europäische Gemeinschaft Unternehmen mit bis zu 250 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern) nicht „entgegenstehen“ dürfen. Es sei auch noch einmal darauf hingewiesen, daß in der gemeinschaftlichen Sozialpolitik das Prinzip der Subsidiarität in besonderem Maße gilt.

Mit **qualifizierter Mehrheit**, also mit 62 von 87 Stimmen im Rat, können folgende Materien geregelt werden:

- **Verbesserung der Arbeitsumwelt und Arbeitnehmerschutz**
- **Arbeitsbedingungen (also im wesentlichen arbeitsrechtliche Vorschriften)**
- **Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer**
- **Berufliche Eingliederung von aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzten Personen**
- **Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt**
- **Maßnahmen zur Sicherung der Arbeitnehmerfreizügigkeit wie zB der engen Zusammenarbeit zwischen den nationalen Arbeitsmarktverwaltungen, Beseitigung von Beschränkungen und Diskriminierungen bei der Arbeitsplatzwahl und zum Aufbau eines europaweiten Stellenmarktes**

In diesen Fragen ist die Beschlußfassung nach dem sogenannten Mitentscheidungsverfahren zu treffen, das dem Europäischen Parlament ein faktisches Vetorecht einräumt.

Ein nach wie vor einstimmiger Beschluß im Rat bei einer auf bloße Anhörung beschränkten Rolle des Europäischen Parlamentes ist für die Regelung folgender Materien notwendig:

- **soziale Sicherheit und sozialer Schutz der Arbeitnehmer**
- **arbeitsvertragliches Beendigungsrecht**
- **Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressenvertretung und Arbeitnehmermitbestimmung in Unternehmen**
- **Beschäftigungsbedingungen von Drittstaatsangehörigen**
- **Finanzielle Beiträge zur Förderung von Beschäftigung und zur Arbeitsplatzschaffung zusätzlich zu den Interventionen des Europäischen Sozialfonds**
- **Koordinierung der Systeme sozialer Sicherheit (es**

handelt sich dabei um ein Mitentscheidungsverfahren, in dem der Rat einstimmig zu beschließen hat)

### 3.1.2. Europäisches Sozialrecht durch sozialen Dialog

Der EG-Vertrag kennt aber noch ein anderes Rechtssetzungsverfahren:

mit den Verfahrensregeln der Artikel 138 Abs 4 und des Artikel 139 EG-Vertrag erhalten die **Sozialpartnerverbände eine wichtige Rolle im sozialrechtlichen Gestaltungsprozeß und werden damit zu zentralen sozialpolitischen Akteuren auf europäischer Ebene**. Sie haben ein umfassendes, zweistufiges Anhörungsrecht: zunächst sind sie von der Kommission schon zur Notwendigkeit und Ausrichtung einer möglichen Rechtssetzungsinitiative und dann zur jeweiligen Rechtssetzungsinitiative selbst zu hören.

Im Zuge dieses Anhörungsverfahrens können die Sozialpartner selbst die Initiative ergreifen, die jeweilige Materie an sich ziehen und binnen einer Frist von neun Monaten dazu eine Vereinbarung verhandeln. Ein derartiger „europäischer Kollektivvertrag“ kann entweder durch die Sozialpartnerverbände in Form von Sozialpartnervereinbarungen auf Ebene der Mitgliedstaaten umgesetzt oder aufgrund eines gemeinsamen Antrages von der Kommission dem Rat zur Beschlußfassung in Form eines europäischen Rechtsaktes zugeleitet werden. Angewandt wurde bisher lediglich die zweite Form. **Die Richtlinien zum Elternurlaub und zur Teilzeitarbeit (RL 96/34/EG über den Elternurlaub, RL 97/81/EG über die Teilzeitarbeit) sind Ergebnisse sozialpartnerschaftlicher Verhandlungen auf europäischer Ebene.**

Folgerichtig werden die Sozialpartner gerade von der Kommission stärker in die Verantwortung für die sozialpolitische Weiterentwicklung genommen. Die beschäftigungspolitischen Leitlinien der Gemeinschaft fordern die Sozialpartner unmittelbar zu Handlungen auf. Weitere Felder für die europäischen Sozialpartner sind die Arbeitnehmermitwirkung und die Modernisierung der Arbeitsorganisation und dabei insbesondere die Arbeitszeitgestaltung.

### 3.1.3. Entwicklungsbedarf des sozialen Dialoges

Vergleicht man den Entwicklungsstand des sozialen Dialoges auf europäischer Ebene etwa mit der österreichi-

schen Sozialpartnerschaft, der eine ähnlich zentrale Rolle in der sozialpolitischen Entwicklung in Österreich zukommt, fallen einige für die Funktionsfähigkeit sozialpartnerschaftlichen Handelns und der Befähigung zu gesamthaftem Denken und Handeln entscheidende Unterschiede auf.

Zunächst **fehlt eine auch formal abgesicherte Rolle der Sozialpartner in der gemeinschaftlichen Wirtschaftspolitik**. Sozialer Dialog spielt sich vor allem in der sozialen Sphäre ab. Von der EU-Kommission wurde dieser Mangel und die Notwendigkeit seiner Beseitigung erkannt (Europ.Kommission, Mitteilung „Anpassung und Förderung des Sozialen Dialoges auf Gemeinschaftsebene“, KOM(98) 322 endg, S.11).

Die europäischen Sozialpartnerverbände, insbesondere die Arbeitgeber, erscheinen institutionell noch wenig gefestigt. Die eben angesprochene Mitteilung der Kommission zur Entwicklung des sozialen Dialogs wird unter dem österreichischen EU-Vorsitz mit dem Ziel, eine Stärkung des sozialen Dialoges zu erreichen, verhandelt.

Die **österreichische Präsidentschaft** hat dem Gedanken des „sozialen Dialoges auf europäischer Ebene“ und seiner Entwicklung eine der zentralen Konferenzen gewidmet. Das forcierte **Bemühen in Richtung einer handlungs- und entscheidungsfähigen Sozialpartnerschaft auf europäischer Ebene ist ein dringendes Gebot der Stunde**. Die europäischen Sozialpartnerverbände haben ein hohes Maß an politischer Verantwortung für die Entwicklung der europäischen Sozialpolitik und für die soziale Dimension der Europäischen Union übertragen erhalten. Ihre Handlungsfähigkeit, ihre Fähigkeit zur Verständigung und zur Entwicklung gemeinsamer Politiken wird für Tempo und Inhalt der europäischen Sozialpolitik mitentscheidend sein.

## 3.2. Instrumente der europäischen Sozialpolitik

### 3.2.1. Forschung und Information

Sozialpolitische Forschung, Austausch von Wissen und Erfahrungen im Zeichen von „benchmarking“ (sozial-

politischer Leistungsvergleich) und „best practice“ (Ermittlung und Verbreitung vorbildlicher Verfahren) sind zu zentralen Instrumenten europäischer Sozialpolitik geworden. Eine Reihe von Einrichtungen, deren bekannteste die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen ist, sind mit europaweiten Forschungsaufgaben zur sozialen Entwicklung, in der Frage der Entwicklung des Arbeitnehmerschutzes, zu Fragen der Aus- und Weiterbildung von Jugendlichen, zur Erforschung der Arbeitsbeziehungen in Europa beschäftigt. Weiters betreibt die Kommission Informationsnetzwerke, die die soziale Entwicklung in den Mitgliedstaaten beobachten. Unter den Kürzeln MISEP, MISSOC und EIRO etwa arbeiten Korrespondenten in allen Mitgliedstaaten und erstellen Berichte über arbeitsmarkt- bzw sozialpolitische Neuerungen in diesen Ländern. Ihre Bedeutung für die Gemeinschaft, aber auch für Österreich liegt in der raschen Verfügbarkeit von Information über sozialpolitische Entwicklungen in den Mitgliedstaaten.

### 3.2.2. Politische Debatte und Zielsetzung

Ein weiteres wichtiges Instrument europäischer Sozialpolitik ist die Initiierung von europaweiten Debatten und Diskussionen zu bestimmten Themen. Als Beispiel für dieses Instrument sei der mit dem **Grünbuch „Eine neue Arbeitsorganisation im Geiste der Partnerschaft“** eingeleitete Prozeß einer europaweiten Diskussion über die Gestaltung der konkreten Arbeitsbeziehungen in den Betrieben erwähnt. Der von der Kommission darin propagierte Ansatz eines **„ausgewogenen Gleichgewichtes zwischen Flexibilität und Sicherheit“** (Europ.Kommission, Grünbuch „Eine neue Arbeitsorganisation im Geist der Partnerschaft“ KOM(97) 128 endg., S.2) prägt auch die gemeinschaftliche Beschäftigungsstrategie.

Neben den von der Kommission initiierten politischen Debatten ist die Verabschiedung von Entschlüssen und Empfehlungen im Rat für die Mitgliedstaaten relevant. In diesen Rechtsakten wird das festgelegt, was als **„good governance“ der Mitgliedstaaten im sozialen Bereich** gilt. Ihre wesentliche Funktion ist eine Ausrichtung der nationalen Politiken auf gemeinschaftlich festgelegte Ziele. Sie sind damit für die sozialpolitische Auseinandersetzung in den Mitgliedstaaten von unmittelbarer Relevanz.

### 3.2.3. Finanzielle Unterstützung: Der Europäische Sozialfonds

Neben der Setzung von Sozialrecht sind finanzielle Anreize für bestimmte Aktivitäten der zweite entscheidende sozialpolitische Handlungsstrang innerhalb der EU.

Es existiert eine Vielzahl von Aktionsprogrammen, mit denen grenzüberschreitende soziale Pilotvorhaben, in erster Linie **Forschungs- und Sensibilisierungsprojekte** finanziert werden sollen. Als Beispiel seien das vierte Aktionsprogramm der Gemeinschaft für die Chancengleichheit von Frauen und Männern (1996 - 2000) oder die Technologieinitiative der Gemeinschaft für Behinderte und ältere Menschen (TIDE) genannt.

Das wohl **wichtigste Instrument** in diesem Bereich stellt der **Europäische Sozialfonds (ESF)** dar.

Den Kern der von der Europäischen Gemeinschaft finanziell unterstützten arbeitsmarktpolitischen Interventionen stellen die dem ESF zugeordneten sogenannten **„Ziele 3 und 4“** sowie die dazugehörigen **Gemeinschaftsinitiativen EMPLOYMENT und ADAPT** dar. Allerdings finden sich auch in den beiden anderen Strukturfonds, dem Europäischen Ausrichtungs- und Garantiefonds für die Landwirtschaft (EAGFL) sowie dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) und seinen zahlreichen Gemeinschaftsinitiativen arbeitsmarktpolitische Ansätze. Vom **Arbeitsmarktservice Österreich** als endbegünstigte Stelle der Finanzmittelzufuhr sind insgesamt **16 verschiedene Förderungsvereinbarungen mit der Europäischen Kommission** über den Zeitraum 1995 - 1999 (die sogenannten „Einheitlichen Programmplanungsdokumente (EPPD)“ zu verwalten.

#### Einsatzbereiche von ESF-Mitteln in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik

Unter dem Dach des Europäischen Sozialfonds werden folgende, in den entsprechenden EPPD's inhaltlich und finanziell festgelegte Ziele verfolgt:

ESF-Ziel	strategische Schwerpunkte der österreichischen EPPD	Beitrag des ESF 1995-1999 in öS 1.000,-
<b>ESF-Ziel 3:</b>		<b>Gesamt: 4.374.230</b>
Unterstützung der vom Strukturwandel betroffenen Arbeitnehmer	Unterstützung von Arbeitnehmern aus Branchen, die vom Beitritt zu EU besonders betroffen sind (z.B. Spedition, Nahrungs- u. Genußmittelindustrie)	337.608
Unterstützung der Integration von Langzeitarbeitslosen, Älteren und von Ausgrenzung bedrohter Personengruppen	Entwicklung und Umsetzung eines Schwerpunktes „Vermeidung und Verringerung der Langzeitarbeitslosigkeit“ in der mehrjährigen Zielplanung des AMS Österreich mit quantifizierten Zielvorgaben	1.490.011
Erleichterung der beruflichen Eingliederung von Behinderten	Vergrößerung des Ausbildungs- und Rehabilitationsangebotes für Behinderte mit Fokus auf betrieblicher Ausbildung, Schaffung innovativer Unterstützungsstrukturen (Arbeitsassistenten)	1.246.611
Erleichterung der beruflichen Eingliederung von Jugendlichen	besondere Unterstützungen für Jugendliche, die aus persönlichen, sozialen oder wirtschaftlichen Gründen ohne Lehrplatz bleiben	300.000
Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern	Berufsberatung und Ausbildungsförderung zur Verbesserung der Berufswahl; gezielte Fördermaßnahmen für WiedereinsteigerInnen nach familienbedingter Berufsunterbrechung	800.000
<b>ESF-Ziel 4:</b>		<b>798.900</b>
Antizipation von Arbeitsmarkttrends und Qualifikationsanforderungen	Aufbau einer kontinuierlichen, schwerpunktorientierten Analyse- und Evaluierungstätigkeit der Arbeitsmarkttrends; Einrichtung von „runden Tischen“ auf lokaler Ebene zur Festlegung von wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Entwicklungstrends und -zielen; Ausbau der Bildungsberatung für Unternehmen	58.425
Berufliche Bildung	verstärkte Maßnahmen der Ausbildung während der Beschäftigung zur Sicherung von Arbeitsplätzen und Unternehmensstandorten, zur Erreichung hoher Sozialverträglichkeit neuer Technologien, zur Unterstützung der Wettbewerbsfähigkeit insbesondere von KMU	602.875
Verbesserung und Entwicklung der Ausbildungssysteme	Ermittlung neuer Ausbildungsinhalte, Verbesserung der Aus- und Weiterbildungssysteme (Qualität, Flexibilität)	110.100
Technische Hilfe	Unterstützung der Veränderung bestehender Systeme der beruflichen Aus- und Weiterbildung; Evaluierung und Öffentlichkeitsarbeit	27.500



Neben diesen positiven Effekten der ESF-Interventionen in die österreichische Arbeitsmarktpolitik sind an dieser Stelle die administrativen Anforderungen aufgrund der recht aufwendigen Planungs-, Kontroll-, Berichts- und Evaluierungsaufgaben der Kommission zu erwähnen. Ein weiteres Problem stellt die Abgrenzung zwischen dem ESF und den anderen beiden Strukturfonds dar. Regionalentwicklung und Arbeitsmarktpolitik folgen unterschiedlichen Logiken, sodaß Disfunktionalitäten nicht auszuschließen sind. Deren Behebung ist neben dem Abbau der bürokratischen Schwierigkeiten wichtiges österreichisches Ziel bei der Strukturfondsreform.

### ESF-Reform

Während der österreichischen Präsidentschaft wird die **Reform der Strukturfonds** im Rahmen der AGENDA 2000 vorangetrieben werden, damit sich sowohl die Gemeinschaft als auch die Mitgliedstaaten rechtzeitig auf unter Umständen deutlich geänderte Rahmenbedingungen für die Planungsperiode ab 2000 einstellen können. Die Verhandlungen werden sich auf die Planungsvorgaben für die Mitgliedstaaten, die Frage der Kontrolle von Rechtmäßigkeit, Effizienz und Effektivität des Mitteleinsatzes und damit des bürokratischen Aufwandes, und um das Volumen der zur Verfügung gestellten europäischen Mittel konzentrieren. Weiters ist die Zukunft der ESF-Interventionen eine Frage der Entwicklung des gesamten europäischen Haushaltes.

Insgesamt zeichnet sich eine Reduktion von derzeit 7 Zielen auf drei und eine deutliche Reduktion der Gemeinschaftsinitiativen von derzeit 13 auf 3 ab. Das neue Ziel 3 - Entwicklung der Humanressourcen- wird in etwa die derzeitigen Aufgabengebiete des ESF abdecken.

### Die ESF-Gemeinschaftsinitiativen

Die **Gemeinschaftsinitiativen des ESF** stellen sich im wesentlichen als die **Forschungs- und Entwicklungslaboratorien für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen der Ziele 3 und 4** dar. Sie sind auf die Förderung innovativer, transnational angelegter Pilotprojekte zu den einzelnen Schwerpunkten der Ziele 3 (Gemeinschaftsinitiative EMPLOYMENT mit den Unterprogrammen NOW zur Förderung von Frauenbeschäftigung, HORIZON zur Förderung von behinderten Menschen, YOUTHSTART zur Förderung der Jugendbeschäftigung) und 4 (Gemeinschaftsinitiative ADAPT) ausgerichtet. Die Gemeinschaftsinitiativen wurden während

der Laufzeit des österreichischen EPPD von der Kommission ergänzt - EMPLOYMENT um den Maßnahmenbogen INTEGRA zur Förderung der Beschäftigung sozial ausgegrenzter Menschen, ADAPT um den Maßnahmenbogen BIS zur Entwicklung arbeitsmarktpolitischer Instrumente im Zusammenhang mit dem Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnologien in den Unternehmen.

### Zwischenbilanz

Insgesamt beziffert sich der Geldfluß aus dem ESF (Laufzeit 5 Jahre) auf rund öS 7,6 Mrd. Dieser Betrag steht der österreichischen Arbeitsmarktpolitik zusätzlich zur Verfügung. Damit kann die Finanzierung aktiver Arbeitsmarktpolitik trotz des Budgetkonsolidierungskurses auf dem Niveau von rd. öS 7 Mrd. jährlich gehalten werden. Die Umsetzung der EPPD verläuft sehr positiv. Der Ausschöpfungsgrad, also die tatsächliche Inanspruchnahme der budgetierten Mittel beträgt rd 99% im Jahr 1997 (Geschäftsbericht des AMS Österreich 1997, S.17). Weiters läßt sich bereits jetzt abschätzen, daß die geplante Teilnahme von 115.000 Personen an ESF-kofinanzierten Maßnahmen erreicht, ja sogar übertroffen werden wird.

### 3.3. Akteure in der europäischen Sozialpolitik

Die **Regierungen** der Mitgliedsstaaten haben **im Rat** sowohl über die finanzielle Dotierung als auch über die inhaltliche Ausrichtung **europäischer Sozialpolitik zu entscheiden**. Die **Europäische Kommission** hat das **Initiativrecht** über die Art und die Ausrichtung des Einsatzes der gemeinschaftlichen sozialpolitischen Instrumente. Die **europäischen Sozialpartner** spielen im **sozialrechtlichen Gestaltungsprozeß** eine wichtige Rolle und besitzen, wie bereits erwähnt, ein umfassendes zweistufiges Anhörungsrecht. Auch die Bedeutung des **Europäischen Parlaments** darf nicht unterschätzt werden.

Mit der Ausweitung seiner Mitwirkungsbefugnisse im Rechtsetzungsverfahren und mit seiner Mitentscheidungsrolle über den Haushalt der Gemeinschaft ist es in der Lage, wichtige sozialpolitische Impulse zu setzen. In der politischen Realität erweist sich das **Europäische Parlament** zudem als Verbündeter derjenigen Kräfte,

die an einer quantitativ und qualitativ **hochstehenden gemeinschaftlichen Sozialpolitik** interessiert sind.

Und nicht zuletzt leistet die **Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes** prägende Beiträge für die soziale Entwicklung der Gemeinschaft und der Mitgliedstaaten. Entscheidungen wie etwa RUSH PORTUGESA und VAN DER ELST zur Dienstleistungsfreiheit haben die europäische und österreichische Sozialgesetzgebung (Fremdenrechtspaket 1997) inhaltlich stark beeinflusst. Eine weitere sozialpolitisch wichtige Wirkung erzeugen die Erkenntnisse des Europäischen Gerichtshofes durch ihren die nationale Rechtsprechung bindenden Charakter in Verfahren, in denen europäisches Recht anzuwenden ist.

### 3.3.1. Rückwirkungen auf die österreichische Politikgestaltung

Auf österreichischer Ebene hat der EU-Beitritt zweifellos zu einer **Änderung der sozialpolitischen Kräfteverhältnisse zugunsten der Regierung und des zuständigen Ressorts geführt**. Dies resultiert aus der zentralen Stellung des Rates und den im Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales vorhandenen Kapazitäten, die

große Menge an Information zeitgerecht zu verarbeiten und darauf zu reagieren. An diesen faktischen Auswirkungen kann weder die Mitwirkungsbefugnis des Nationalrates etwas ändern noch das Bemühen des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales, im Sinne des Europaabkommens zwischen Bundesregierung und Sozialpartnern letztere intensiv an europäischen sozialpolitischen Entscheidungen zu beteiligen. Inwieweit sich ein verstärkter Einsatz des „sozialen Dialoges“ in der Sozialrechtsentwicklung auswirken wird, ist derzeit noch nicht abschätzbar.

Im Bereich der Sozialpolitik gibt es eine **intensive inner-österreichische Koordination** zwischen dem zuständigen Ressort und den Sozialpartnern in sämtlichen Phasen der Entscheidungsfindung, der Umsetzung europäischen Rechtes und der Verwaltung der sozialpolitischen Programme.

Alle Sozialpartnerorganisationen unterhalten überdies Verbindungsbüros auf Gemeinschaftsebene. Sie haben die Möglichkeit, an Beratungen in der Ratsarbeitsgruppe „Sozialfragen“ teilzunehmen. Weiters sind sie, mit Ausnahme der Bundesarbeitskammer, Mitglieder europäischer Dachverbände und können damit direkt am sozialen Dialog auf europäischer Ebene in all seinen Ausprägungen teilnehmen.

## 4. Die wichtigsten Entwicklungslinien europäischer Sozialpolitik und ihre Rückwirkungen auf Österreich

Die Rückwirkungen zwischen österreichischer und europäischer Sozialpolitik können in drei Phasen dargestellt werden.

### 4.1. Phase 1: Anpassung und Übernahme

Die erste Phase betrifft die Angleichung des österreichischen Arbeits- und Sozialrechtes an den Rechtsbesitzstand der Europäischen Gemeinschaft im Zug der Vorbereitung zum österreichischen EU-Beitritt. Sie dauerte im wesentlichen bis Ende 1994.

In vier zentralen Bereichen mußte europäisches

Arbeits- und Sozialrecht übernommen werden: Die **Freizügigkeitsbestimmungen, Teile des europäischen Arbeitsrechtes, des Arbeitnehmerschutzrechtes sowie wichtige Elemente des europäischen Gleichbehandlungsrechtes**. Im Bereich der sozialen Sicherheit traten die entsprechenden Verordnungen der Europäischen Gemeinschaft ohne einen österreichischen Gesetzgebungsakt unmittelbar in Kraft.

Trotz des hohen allgemeinen Entwicklungsstandes der österreichischen Arbeits- und Sozialrechtsordnung bestand also ein nicht unerheblicher **Anpassungsbedarf im österreichischen Arbeitsrecht**. Europäische Mindeststandards mußten erst umgesetzt werden, womit ein **Ausbau der sozialen Rechte in Österreich** verbunden war.

#### 4.1.1. Bereiche der arbeits- und sozialrechtlichen Anpassung an EU-Mindestnormen

Die **Übernahme des Freizügigkeitsrechtes** der Europäischen Union führte zu Änderungen des Arbeitsverfassungsgesetzes-, des Ausländerbeschäftigungs- und Fremdenengesetzes sowie Abänderungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes und anderer sozialrechtlicher Regelungen. Ziel und Ergebnis dieser Welle von Novellierungen, die mit 1.1.1994 in Kraft getreten sind, war die **Gleichbehandlung von EWR-Bürgern** mit österreichischen Staatsangehörigen in den jeweiligen Regelungsmaterien. Seitdem können beispielsweise Staatsangehörige von EWR-Mitgliedsländern in Österreich zum Betriebsrat gewählt werden oder Notstandshilfe beziehen.

Das Assoziationsabkommen zwischen der Europäischen Union und der Republik Türkei wurde hinsichtlich seiner Relevanz für Österreich zunächst unterschätzt. Eine Umsetzung dieses Abkommens und der dazu ergangenen Beschlüsse des Assoziierungsrates erfolgte mit der Novelle des Ausländerbeschäftigungsgesetzes im Zuge des Fremdenrechtspaketes 1997 (BGBl I Nr 78/1997) in Bezug auf den Zugang von türkischen Arbeitnehmern und ihren Familienangehörigen auf den österreichischen Arbeitsmarkt und in Bezug auf die Gleichstellung beim Bezug von Notstandshilfe mit der Novelle des Arbeitslosenversicherungsgesetzes BGBl I Nr 55/1998.

Den dritten Schwerpunkt der Rechtsanpassung im Bereich der Freizügigkeit bildete die Frage der **Rechtsstellung von nach Österreich betriebsentsandten Arbeitnehmern** aus dem EWR-Raum. Diesbezüglich wurde mit dem Arbeitsvertragsrechts-Änderungsgesetz (AVRAG, BGBl 1993/459) die Anwendung des österreichischen kollektivvertraglichen Entgelts festgelegt und mit dem sogenannten Antimißbrauchsgesetz (BGBl 1995/859) wurden verschärfte Sanktionsmöglichkeiten, unter anderem eine Haftung zur ungeteilten Hand von ausländischem Arbeitgeber und österreichischem Auftraggeber, eingeführt. Diese Regelung sollte, wie unten noch genauer ausgeführt, das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales im Zusammenhang mit der Umsetzung der „Entsenderichtlinie“ (RL 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen) noch intensiv beschäftigen.

Dem gemeinschaftlichen Rechtsbesitzstand in der Frage der **Gleichbehandlung der Geschlechter im Arbeitsleben** versuchte Österreich im Zuge des „**Gleichbehandlungspaketes**“ des Jahres 1992 mit Wirksamkeit ab dem 1.1.1993 zu entsprechen. Im arbeitsrechtlichen Begleitgesetz (BGBl 1992/833) zur Pensionsreform des Jahres 1992 wurden die notwendigen Anpassungen in der Frage der Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben und damit eine Angleichung des österreichischen Arbeitsrechtes an die aufgrund des Artikel 119 EG-Vertrag in der Fassung des Vertrages von Maastricht erlassenen Richtlinien vorgenommen. Das Verbot der mittelbaren geschlechtsspezifischen Diskriminierung, die Erweiterung des Diskriminierungsbegriffes, die Verschärfung von Sanktionen bei festgestellten Diskriminierungen sowie die Beseitigung von rechtlichen Schlechterstellungen wegen Teilzeitbeschäftigung in zahlreichen arbeitsrechtlichen Sondergesetzen standen dabei im Mittelpunkt. Eine weitere Folge der vom Europäischen Gerichtshof judizierten unmittelbaren Geltung des Gleichbehandlungsgebotes auch in vertraglichen Beziehungen zwischen Kollektivvertragsparteien und Individuen war, daß sogenannte „**Leichtlohngruppen**“ in **Kollektivverträgen rechtsunwirksam** geworden sind und in einem Fall vom Obersten Gerichtshof auch aufgehoben wurden.

In der Frage des **Nachtarbeitsverbotes für Frauen** hat Österreich eine über den Beitritt hinaus bis zum Jahr 2001 geltende Übergangsfrist erhalten. Die Zulassung der Nachtarbeit auch für Frauen wurde schließlich durch eine Novelle des Bundesgesetzes über die Nachtarbeit der Frauen, BGBl I 1998/5 vorgenommen. Sie ermächtigt die Kollektivvertragsparteien und die betrieblichen Sozialpartner nunmehr, Ausnahmen vom Frauennachtarbeitsverbot unter Beachtung besonderer Auflagen zur Sicherung der Gesundheit, der Betreuung von Kindern bis 12 Jahren und zum Ausgleich der Mehrbelastungen geschlechtsneutral zuzulassen.

Der Kern des **arbeitsrechtlichen Acquis communautaire** wurde mit dem oben schon erwähnten AVRAG in das österreichische Arbeitsrecht übernommen:

Es wurde zunächst die **Rechtsstellung von Arbeitnehmern bei Betriebsübergang** entsprechend den Zielvorgaben der „Betriebsübergangsrichtlinie“ (RL 77/187/EWG über die Wahrung von Arbeitnehmeransprüchen beim Übergang von Unternehmen, Betrieben und Betriebsteilen) geregelt. Die wichtigsten Neuerungen

für Österreich dabei waren der „ex-lege“ Übergang von Arbeitsverhältnissen auf den neuen Eigentümer bei Betriebs- oder Betriebsteilübergängen unter Wahrung der Arbeitnehmerrechte sowie der Ausbau und die Absicherung der Interessenvertretung durch Betriebsräte bei betrieblichen Umstrukturierungsvorgängen. Eine Abänderung dieser Richtlinie im Jahr 1998 wird für Österreich zur Folge haben, daß die **Informationsrechte von Arbeitnehmern in Betrieben ohne Betriebsrat verbessert werden müssen**.

Weiters wurde der sogenannten „Nachweisrichtlinie“ (RL 91/533/EWG über die Pflichten des Arbeitgebers zur Unterrichtung der Arbeitnehmer über die für ihren Arbeitsvertrag geltenden Bedingungen), die im wesentlichen den **Informationsanspruch der Arbeitnehmer über die Bedingungen ihrer Arbeitsverhältnisse** in einer bestimmten Form festlegt, mit dem § 2 AVRAG entsprochen. Seitdem hat jeder Arbeitnehmer in Österreich Anspruch auf einen sogenannten „Dienstzettel“ mit gesetzlich festgelegtem Mindestinformationsgehalt über die näheren Bedingungen des Arbeitsverhältnisses, etwa in Bezug auf die Entlohnung, die Dauer und Lage der Arbeitszeit, den gewöhnlichen Arbeitsort usw..

In diese Phase fällt, wengleich erst im Jahr 1997 vom Nationalrat verabschiedet, eine Novelle zum **Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz** zur Umsetzung der RL 94/33/EG über den Jugendarbeitschutz, mit der zwar einerseits das Schutzalter herabgesetzt, andererseits aber die betriebliche Verwendung Jugendlicher erleichtert wurde (BGBl I 1997/126).

Im Bereich des **kollektiven Arbeitsrechtes** war von Österreich bis zum Herbst 1996 eine zentrale europäische Regelung in das heimische Arbeitsverfassungsgesetz umzusetzen: Die **Richtlinie 94/45/EG über die Einsetzung eines europäischen Betriebsrates in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen**. In einem komplexen Abstimmungsprozeß zwischen einer Arbeitsgruppe auf EU-Ebene einerseits und dem Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales sowie den österreichischen Sozialpartnern andererseits wurden Verfahrensregeln über das Zustandekommen, die Zusammensetzung und die Tätigkeit von Arbeitnehmerinteressenvertretung in auf dem Binnenmarkt operierenden transnationalen Unternehmen und Konzernen entwickelt. Das Ergebnis war ein vom Nationalrat im Herbst 1996 beschlossener **fünfter Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes über die „europäische**

**Betriebsverfassung“ (BGBl 1996/601)**. Er betrifft rund **30 Unternehmen oder Konzerne mit Sitz in Österreich, in denen sogenannte „Euro-Betriebsräte“ zu errichten sind, und rund 300 Betriebe** und Unternehmen in Österreich, die Betriebsräte in Euro-Betriebsräte von Unternehmen bzw Konzerne mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat zu entsenden haben. Mit diesem Gesetzesakt ist auch auf **der rechtlichen Ebene eine Internationalisierung der Arbeitnehmermitwirkung auf betrieblicher Ebene** erfolgt. Das Ergebnis war eine intensive Beratungstätigkeit der Arbeitnehmerinteressenvertretungen für betroffene Betriebsräte, ein laufender Erfahrungs- und Wissensgewinn auf Ebene der Betriebsräte und der sie betreuenden Gewerkschaften, vielleicht das erste Mal auch ein intensiver Blick auf die tatsächlichen Verhältnisse industrieller Arbeitsbeziehungen in anderen Ländern. Die Auswirkungen auf die Arbeitnehmerinteressenvertretung in Betrieben und Unternehmen multinationaler Konzerne sind derzeit noch nicht evaluiert. Dennoch läßt sich abschätzen, daß diese Entwicklung Folgen für die weitere Arbeitsrechtspolitik in Österreich haben wird. Bedeutet sie doch, daß Erfahrungen mit anderen Arbeitssystemen in Europa über das System der österreichischen Sozialpartnerschaft unmittelbar in den heimischen Gesetzgebungsprozeß eingebracht werden können.

Eine weiteres wichtiges Feld der Anpassung österreichischer Rechtsvorschriften stellt der **Arbeitnehmerschutz** dar: Mit dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz BGBl 1994/450 wurde das ausgebaute Arbeitnehmerschutzrecht der EU in die österreichische Rechtsordnung übergeführt. Wichtige Bestimmungen zur **Prävention von Arbeitsunfällen und berufsbedingten Erkrankungen und zum Ausbau der arbeitsmedizinischen Versorgung** von Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen wurden damit Wirklichkeit.

1993 wurden im Arbeitsmarktförderungsgesetz und Arbeitsverfassungsgesetz die strengeren europäischen Bestimmungen beim sogenannten Frühwarnsystem im Zusammenhang mit der Auflösung eines bestimmten Prozentsatzes der Arbeitsverhältnisse übernommen.

Die **zentralen Bestimmungen im Sozialrecht** haben durch ihren Rechtscharakter auf Gemeinschaftsebene **sofortige und unmittelbare Geltung** in Österreich, ohne daß es eines österreichischen Gesetzesaktes bedurft hätte. Dies betrifft insbesondere die zur sozialen Absicherung der Freizügigkeit zentralen Verordnungen

1408/71EWG und 574/72/EWG. Die sozialrechtlichen Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft, etwa die „Mutterschutzrichtlinie“ (92/85/EWG) oder die Richtlinie zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit (RL 79/9/EWG) verlangten nur geringfügige Rechtsanpassungen in Österreich. So mußten etwa die Beschäftigungsverbote für Schwangere im Mutterschutzgesetz ausgebaut werden (Spiegel in Hellmer, Arbeitsrecht, Gesundheitsschutz und Sozialpolitik in der EU, Wien 1994).

Die Problematik der **mittelbaren Diskriminierung von Frauen durch die Ermöglichung sozialversicherungs-freier Beschäftigungsverhältnisse** unterhalb der sogenannten Geringfügigkeitsgrenze wurde durch die mit dem Arbeits- und Sozialrechtsanpassungsgesetz 1997 (ASRÄG 1997, BGBl I 139/1997) vorgenommene Einbeziehung dieser Arbeitsverhältnisse in die Sozialversicherung entschärft.

## 4.2. Phase 2: Einstieg in die sozialpolitische Diskussion

Die zweite Phase des Zusammenspiels zwischen europäischer und österreichischer Sozialpolitik, die den Zeitraum vom 1.1.1995 bis zum Europäischen Rat von Amsterdam im Juni 1997 abdeckt, kann mit den Worten „Einstieg in die sozialpolitische Diskussion“ durch Österreich gekennzeichnet werden.

Charakteristisch für diese Phase ist die Tatsache, daß die österreichische Delegation im Arbeits- und Sozialminister-rat und in der Ratsarbeitsgruppe Sozialfragen, der Nationalrat und die Sozialpartner mit einer Reihe von bereits dem Rat vorgelegten Rechtssetzungsinitiativen der Kommission konfrontiert waren. Es gab also **keine Möglichkeit mehr, die grundsätzliche Ausrichtung der Rechtsakte zu beeinflussen**.

### 4.2.1. Vorbereitung der Regierungskonferenz 1997

Gleichzeitig war diese Phase intensiv von der Arbeit in der Regierungskonferenz zur Vorbereitung des Vertrages von Amsterdam geprägt.

In der Arbeitsrechts- und Sozialrechtspolitik ging es Österreich zunächst darum, das durch die Nichtunterzeichnung seitens des Vereinigten Königreiches der gemeinschaftlichen Sozialcharta und des Abkommens über Sozialpolitik **existierende „Europa der zwei Geschwindigkeiten“ wieder zu beseitigen** und die Voraussetzungen für einen allgemeingültigen sozialrechtlichen Fortschritt in der Gemeinschaft wieder herzustellen. Dies ist gelungen. Die europäische Arbeitsrechts- und Sozialrechtspolitik verfügt mit dem Titel XI des EG-Vertrages über die Sozialpolitik wieder über einen geschlossenen Rechtsrahmen.

Ein weiteres Ziel der österreichischen Politik war die möglichst **weitgehende Beseitigung des Einstimmigkeitserfordernisses im Rat in seiner Zusammensetzung der Arbeits- und Sozialminister**. Damit sollten die Voraussetzungen für eine zügigere Rechtsentwicklung auf europäischer Ebene geschaffen werden. Der **Erhalt und der Ausbau des Subsidiaritätsprinzipes** in der europäischen Sozialpolitik, insbesondere hinsichtlich der Aufwertung der Rolle der europäischen Sozialpartner war neben der Forderung nach einer starken sozialen Dimension im anstehenden Erweiterungsprozeß eine weitere sozialpolitische Stoßrichtung österreichischer Europapolitik in der Phase bis zum Abschluß der Regierungskonferenz. Und schließlich gehörte Österreich zu denjenigen Mitgliedstaaten, die eine **akzentuiertere Einlassung der Union in der Frage der Verhinderung von Diskriminierungen** verlangten. In den meisten Fällen blieben die tatsächlichen vertraglichen und politischen Vereinbarungen hinter den von Österreich vertretenen Positionen zurück, dennoch hat die für einen „Neuankömmling“ engagierte Rolle Österreichs mit zu sozialpolitischem Fortschritt auf europäischer Ebene beigetragen.

An der Erarbeitung der **„Beschäftigungspolitischen Leitlinien“** mit dem Ziel einer dauerhaften Verringerung der Arbeitslosigkeit in den EU-Staaten, welche beim Sonderrattreffen in Luxemburg Ende 1997 beschlossen wurden, hat Österreich höchst ambitioniert mitgewirkt.

### 4.2.2. Entwicklungen im europäischen Sozialrecht 1994 - 1998

Im Sekundärrecht der Gemeinschaft in den Bereichen Arbeits- und Sozialrecht kam es in dieser Phase zu nur wenigen bedeutsamen Neuentwicklungen.

Zwei Richtlinien wurden – wie bereits erwähnt - als Ergebnis von Rahmenvereinbarungen der europäischen Sozialpartnerorganisationen UNICE, der CEEP und dem EGB vom Rat verabschiedet: Es sind dies die **Richtlinien 96/34/EG über den Elternurlaub und die Richtlinie 97/81/EG über Teilzeitarbeit**.

Da der materielle Inhalt beider Richtlinien Ergebnis autonomer Sozialpartnerverhandlungen war, hat die staatliche österreichische Sozialpolitik dabei eine nur geringe Rolle gespielt. Die Richtlinien enthalten kaum zwingende Bestimmungen für die Umsetzung in den Mitgliedstaaten und erreichen ein Niveau von Mindeststandards, das von der österreichischen Arbeitsrechtsentwicklung längst überschritten ist.

Lediglich in einigen Teilbereichen ergibt sich ein zwingender Umsetzungsbedarf. Die **Elternurlaubsrichtlinie** verlangt die **Verankerung eines originären, also nicht von der Kindesmutter abgeleiteten, arbeitsrechtlichen Karenzurlaubsanspruches für Väter**. Die **Teilzeitrichtlinie** mit ihrem Diskriminierungsverbot legt eine Verankerung des **Schutzes vor Kündigungen mit dem Motiv „Weigerung des Umstieges von Vollzeitarbeit auf Teilzeitarbeit und umgekehrt“** im § 105 Arbeitsverfassungsgesetz nahe.

Die **Elternurlaubsrichtlinie ermöglicht den Mitgliedstaaten eine äußerst flexible Gestaltung des Elternurlaubes bis zum 8. Lebensjahr des Kindes** und berücksichtigt weiters die Notwendigkeit der Pflege und Betreuung anderer Familienangehöriger im Arbeitsrecht.

Gestaltungsbedarf hat die österreichische Arbeitsrechtspolitik auch bei der **Umsetzung der schon erwähnten Entsenderichtlinie**. Es geht dabei um die Wahrung der Dienstleistungsfreiheit unter gleichzeitigem Schutz der sozial höher entwickelten Mitgliedstaaten vor Lohn- und Sozialdumping.

**Vom österreichischen Gesetzgeber wurde negativen arbeitsmarkt- und lohnpolitischen Auswirkungen der Dienstleistungsfreiheit** insbesondere mit dem AVRAG in der Fassung des Antimißbrauchsgesetzes vom Dezember 1995 **vorgebeugt**. Tatsächlich konnte damit das Phänomen der Entsendung von Arbeitnehmern nach Österreich in Grenzen gehalten werden, während es zum Beispiel in der deutschen Baubranche zu empfindlichen Störungen der Arbeitsbeziehungen und der Beschäftigungschancen für deutsche Bauarbeiter geführt hat.

Allerdings: Die mit dem **Antimißbrauchsgesetz** in das AVRAG übernommenen Bestimmungen – insbesondere die zivilrechtliche Solidarhaftung des § 7 Abs.2 AVRAG und die Verwaltungsstrafbestimmungen des § 7a AVRAG – stehen vermutlich **nicht im Einklang mit den Bestimmungen des EG-Vertrages zur Dienstleistungsfreiheit**. Die Kommission hat jedenfalls ein Vorverfahren zur Erhebung einer Vertragsverletzungsklage gegen die Republik Österreich eingeleitet.

Es gab Versuche des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales, die drohende Aufhebung der Schutzbestimmungen der §§ 7 und 7a AVRAG durch den Europäischen Gerichtshof durch eine rasche und europarechtlich einwandfreie Umsetzung der Entsenderichtlinie zu verhindern. Die Lösungsansätze und Kompromißvorschläge des Ressorts wurden allerdings von den Sozialpartnern nicht akzeptiert.

Diese Beispiele mögen zeigen, daß es einer **konsistenten, zwischen den zentralen Akteuren in der österreichischen Sozialpolitik abgestimmten, längerfristig angelegten Strategie** im Rahmen der europäischen Sozialpolitik bedarf. Der **nationale Aktionsplan für Beschäftigung kann den Kern einer solchen Strategie** darstellen. Die Beiratsgutachten „Beschäftigungspolitik“ (Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen, Beschäftigungspolitik, Wien 1997) und „Wirtschaftspolitische Handlungsspielräume“ (Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen, Wirtschaftspolitische Handlungsspielräume, Wien 1998), die Diskussionen über eine österreichische Erweiterungspolitik und die Vorbereitungen für die kommende Planungsperiode des Europäischen Sozialfonds sind weitere Beiträge.

### 4.3. Phase 3: Beeinflussung und Stellungnahme

Die Entwicklung einer solchen Strategie erscheint umso wichtiger, als die österreichische Europapolitik in der sozialen Sphäre der Union mit dem Vertrag von Amsterdam und der österreichischen Präsidentschaft zweifellos ein neues Stadium erreicht hat. Die Kommission hat mit ihrem **„Mittelfristigen sozialpolitischen Aktionsprogramm 1998 – 2000“** ein Dokument vorgelegt, das einen geänderten Zugang zur Sozialpolitik, eine geänderte sozialpolitische Strategie ankündigt.

Ausgehend vom Befund, daß „der Rat eine Reihe von entscheidenden Gesetzgebungsvorschlägen angenommen hat, die zur Vervollständigung und Konsolidierung des Kataloges sozialer Mindeststandards beitragen, die zur Untermauerung des Binnenmarktes erforderlich sind“ (KOM(98) 259endg. S.6), schlägt die Kommission eine Beschleunigung der Umorientierung des sozialpolitischen Fokus **von der Mittelverteilung auf eine „bessere Verteilung von Chancen“** (KOM(94) 333 endg.S.5) vor. Anlaß dafür sind die unverändert hohe Arbeitslosigkeit, die mit Globalisierung und neuen Technologien verbundene ungeheuer rasche und tiefgreifende Veränderung der Arbeitswelt, die steigende Armut und soziale Ausgrenzung inmitten eines noch nie erreichten gesamtgesellschaftlichen Reichtums in der Europäischen Union.

Weiters werden Binnenmarkt und Währungsunion die Volkswirtschaften der Mitgliedstaaten sukzessive in eine integrierte wirtschaftliche Einheit verwandeln. „Dieser neue wirtschaftliche Rahmen wird das **Zusammenspiel zwischen Sozial- und Wirtschaftspolitik noch wichtiger** erscheinen lassen und die Notwendigkeit zur Stärkung der Verbindungen zwischen der Wirtschafts- und Währungsunion, einem gut funktionierenden Binnenmarkt, der Kohäsionspolitik und der Beschäftigungs- und Sozialpolitik hervorheben“ (KOM(98) 259 endg.S.6). Tatsächlich dürfte **gerade die Währungsunion das Tempo sozialer Veränderung und Angleichung der Sozialpolitiken erheblich steigern**. Weitere sozialpolitische Herausforderungen wird der **Erweiterungsprozeß** mit sich bringen. Und schließlich ist die europäische Sozialpolitik mit einer **unumkehrbaren Alterung der europäischen Bevölkerung** und all ihren sozialen Implikationen konfrontiert.

Europäische Sozialpolitik soll demnach in drei Handlungsfeldern wirken: Zunächst geht es um **„Arbeitsplätze, Fähigkeiten und Mobilität“**, dann um die Steigerung der **Anpassungsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen** auf eine sich verändernde Arbeitswelt und schließlich um die **Verhinderung sozialer Ausgrenzung**.

Im folgenden wird versucht, die Aktions- und Reaktionsnotwendigkeiten für die österreichische Sozialpolitik im Hinblick auf dieses Aktionsprogramm darzustellen. Dabei wird lediglich auf die für die österreichische Diskussion relevanten Teile des Kommissionspapiers Bezug genommen.

### 4.3.1. Die europäische Beschäftigungspolitik des Vertrages von Amsterdam

In den Artikeln 125 bis 130 des EG-Vertrages des Titel VIII (Beschäftigung), wird die europäische Kompetenz in der Beschäftigungsfrage festgelegt.

#### Inhalt der „Europäischen Beschäftigungspolitik“

Das Ziel der europäischen Union ist die „Entwicklung einer koordinierten Beschäftigungsstrategie und insbesondere ... die Förderung der Qualifizierung, Ausbildung und Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer sowie der Fähigkeit der Arbeitsmärkte ..., auf die Erfordernisse des wirtschaftlichen Wandels zu reagieren“ (Art.125 EG-Vertrag).

Es werden also **die konkreten arbeitsmarktmärktpolitischen Kompetenzen** von den Mitgliedstaaten **nicht auf die europäische Ebene verlagert**. Beschäftigungsförderung wird aber zur Angelegenheit gemeinsamen Interesses und die Mitgliedstaaten werden verpflichtet, ihre jeweiligen Aktivitäten in diesem Bereich abzustimmen.

Artikel 126 EG-Vertrag legt das Verständnis von Beschäftigungspolitik der Europäischen Union fest: Zunächst gilt uneingeschränkt das Subsidiaritätsprinzip. Das zentrale Instrument, die **„beschäftigungspolitischen Leitlinien“** nach Artikel 128 EG-Vertrag sind als **Zielvorgaben zu formulieren und dürfen keine spezifischen Handlungsanleitungen enthalten**. Damit steht es den Mitgliedstaaten „nach wie vor grundsätzlich frei, darüber zu entscheiden, ob zur Förderung der Beschäftigung primär auf Deregulierung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe gesetzt oder aber zur Stützung eines möglichst hohen Beschäftigungsniveaus auf staatliche Interventionen abgestellt werden soll“ (Runggaldier, Der neue Beschäftigungstitel des EG-Vertrages, Referatstext, Innsbruck 98, S.13).

Weiters haben die Mitgliedstaaten ihre Beschäftigungspolitiken im Einklang mit den gemeinschaftlichen Grundzügen der Wirtschaftspolitik zu entwickeln und umzusetzen. Das heißt zunächst, daß Beschäftigungspolitik nicht über Wettbewerbsverfälschungen oder über eine Abschottung nationaler Arbeits- und Gütermärkte betrieben werden darf. Und weiters haben die Mitgliedstaaten in ihrer Beschäftigungspolitik die

Stabilitätsziele der gemeinschaftlichen Wirtschaftspolitik zu beachten.

### **Funktionsweise europäischer Beschäftigungspolitik**

Artikel 128 und 129 EG-Vertrag legen das Verfahren der europäischen Beschäftigungspolitik fest. Aufgrund von Schlußfolgerungen des Europäischen Rates werden **jährlich „beschäftigungspolitische Leitlinien“** des Rates (Arbeits- und Sozialminister) festgelegt. Diese gemeinschaftlichen Leitlinien stellen dann die Orientierungsmarke für die nationalen Arbeitsmarktpolitiken dar. Soweit entspricht das Verfahren in etwa dem politischen Koordinierungsprozeß nach dem Europäischen Rat von Essen im Dezember 1994. Neu ist der **Einstieg in ein gemeinschaftliches Überwachungsverfahren** und die Überprüfung der von den Mitgliedstaaten implementierten Politiken sowie die Möglichkeit für den Rat, mit qualifizierter Mehrheit **Empfehlungen an einen oder mehrere Mitgliedstaaten zu beschließen**.

Zur Durchführung dieses Prozesses hat der Rat (Arbeits- und Sozialminister) den **Ausschuß für Beschäftigung und Arbeitsmarkt** als Hilfseinrichtung erhalten, der mit der Aufgabe des Monitorings der Beschäftigungsentwicklung und der Arbeitsmarktpolitiken in der Gemeinschaft und in den Mitgliedstaaten sowie der Vorbereitung der Beschlußfassung über die beschäftigungspolitischen Leitlinien betraut ist.

Weiters erhält der Rat die Kompetenz, mit qualifizierter Mehrheit **Anreizmaßnahmen zur Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten**, zur Unterstützung ihrer Beschäftigungspolitik und zur Verbesserung des Wissens- und Erfahrungsaustausches zu beschließen. Benchmarking und best practices heißen die diesbezüglichen Schlüsselworte. Diese Kompetenz ist ebenso wichtig wie das oben geschilderte Berichts- und Koordinierungsverfahren.

Sie ist die Voraussetzung für die **Etablierung eines ständigen Dialoges zwischen den arbeitsmarktpolitischen Akteuren auf europäischer Ebene**. Nationale Politikansätze können damit wechselseitig transparent gemacht, in ihrer Effizienz beurteilt und auf ihre Verwendbarkeit in anderen Arbeitsmarktsituationen überprüft werden. Diese Kompetenz ist somit auch Ausdruck der **grundsätzlichen Ausrichtung des Beschäftigungstitels im EG-Vertrag: Es geht um einen Wettbewerb**

**der Systeme**. Europäische Beschäftigungspolitik soll jenen Modellen zum Durchbruch verhelfen, die sich am erfolgreichsten bei der Bekämpfung von Arbeitslosigkeit, bei der Erhöhung der Beschäftigung, der Förderung von Chancengleichheit und sozialer Gerechtigkeit bei gleichzeitiger Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen erweisen.

Die Umsetzung der Beschlüsse des Beschäftigungsgipfels von Luxemburg durch die österreichische Regierung zielt genau auf diesen „Wettbewerb der Systeme“. Der **„Nationale Aktionsplan für Beschäftigung (NAP)“** der Bundesregierung vom April 1998 enthält ein ambitioniertes Programm zur Umsetzung der europäischen Beschäftigungsleitlinien. Gleichzeitig geht er aber weit darüber hinaus und **integriert spezifische wirtschafts- und industriepolitische Maßnahmen und Programme in das Beschäftigungsziel. Damit wird auf der innerösterreichischen Ebene die Beschäftigungsfrage zum Kernziel der gesamten Regierungspolitik**. Auf der europäischen Ebene wird das „Modell Österreich“ erkennbar, in dem eine der **günstigsten Beschäftigungssituationen im Binnenmarkt** durch ein Zusammenspiel von Wirtschafts-, Budget- und Arbeitsmarktpolitiken unter Einbeziehung der Sozialpartner und ihrer Lohnpolitik erreicht wird.

### **Inhaltliche Ausrichtung der europäischen Beschäftigungspolitik**

Die Beschäftigungsstrategie der Europäischen Union steht nach den Beschlüssen des Europäischen Rates von Luxemburg auf vier Säulen. Diese **vier Säulen konkretisieren sich in 19 einzelnen Leitlinien**.

In der ersten Säule geht es unmittelbar um **arbeitsmarktpolitische Interventionen**. Unter dem Titel **„Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit“** werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, die **Langzeitarbeitslosigkeit** Jugendlicher und erwachsener Personen durch Qualifizierungsmaßnahmen, durch Programme der beruflichen Eingliederung und durch Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten im sogenannten „zweiten Arbeitsmarkt“ zu bekämpfen. Gleichzeitig wird den nationalen Arbeitsmarktpolitiken das Ziel vorgegeben, 20% bis 25% der arbeitslosen Personen in Programme der beruflichen Aus- und Weiterbildung einzugliedern. Weitere Leitlinien unter dieser Säule beschäftigen sich mit Fragen der **Verbesserung der allgemeinen Ausbildung und der beruflichen Erstausbildung**, zielen also



auf die Verbesserung der Beschäftigungschancen Jugendlicher ab.

In der zweiten Säule, genannt **„Schaffung eines neuen Unternehmergeistes“** werden von den Mitgliedstaaten Programme gefordert, die die Gründung zukunftssträchtiger und arbeitsplatzschaffender Klein- und Mittelunternehmen erleichtern. Abbau bürokratischer Hemmnisse, die Reduktion der Abgabenlast und der Arbeitskosten stehen im Mittelpunkt dieses Maßnahmenpaketes.

Die **„Erhöhung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und der Arbeitnehmer“** ist der dritte Schwerpunkt der europäischen Beschäftigungsstrategie. Dabei geht es vor allem um Fragen der Arbeitsorganisation, die den im Grünbuch der Kommission zur Problematik der Veränderung der Arbeitsorganisation dargelegten **Grundgedanken einer „Versöhnung“ der Flexibilisierungsinteressen der Arbeitgeber mit den Sicherheitsinteressen der Arbeitnehmer** folgt. Besonders hervorgehoben ist dabei die Frage flexibler Arbeitszeitreglements und der Erhöhung der vertraglichen und sozialen Sicherheit von Menschen, die in neuen Beschäftigungsformen im Graubereich zwischen arbeitsvertraglichen Verhältnissen und echter Selbstständigkeit arbeiten.

Und schließlich wird die **Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern und der Abbau der Benachteiligung behinderter Menschen im Arbeitsleben** in einem vierten Schwerpunkt angesprochen. Die Verringerung der **geschlechtspezifischen Segmentierung der nationalen Arbeitsmärkte**, die Schaffung der gesellschaftlichen und infrastrukturellen **Voraussetzungen** für die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen mit familiären Betreuungspflichten und von Menschen mit Behinderungen sowie die Erhöhung der Beteiligung der Männer an der Erziehungs- und Hausarbeit werden durch Leitlinien zu Zielvorgaben für die Mitgliedstaaten.

### **Bedeutung der europäischen Beschäftigungspolitik für Österreich**

Schon bei dieser kursorischen Darstellung der beschäftigungspolitischen Leitlinien wird ihre Bedeutung für die österreichische Arbeitsmarktpolitik deutlich. Tatsächlich führt ihre Umsetzung in die österreichische Politik zunächst zu einer **Bündelung der arbeitsmarktpolitischen Interventionen und zu einer Erhöhung der dafür eingesetzten Mittel**. Trotz eines auch 1998 und 1999 ungebrochen fortgesetzten budgetären Konsolidierungskurses

werden **zusätzliche 1,5 Mrd öS** für Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik auf Bundesebene zur Verfügung gestellt. Weiters will das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales mit Unterstützung des Arbeitsmarktservice **„territoriale Beschäftigungspakte“ mit den Bundesländern** vereinbaren, Programme zur Unterstützung der Ziele des NAP auf Ebene der Länder. Diese Pakte sollen durch Bundes- und Landesmittel finanziert werden. Damit besteht die Möglichkeit, daß insgesamt für die Realisierung der Ziele des NAP die zur Verfügung gestellten öffentlichen Mittel den Betrag von öS 1,5 Mrd. deutlich übersteigen.

Weiters scheint es zumindest Mitte des Jahres 1998 möglich, die politischen Schwierigkeiten in der Frage der Modernisierung der Berufsausbildung Jugendlicher zu überwinden. Mit dem **Jugendausbildungs-Sicherungsgesetz (JASG 1998)** werden neue Formen der Berufsausbildung Jugendlicher zur Verfügung gestellt, die im traditionellen System der dualen Berufsausbildung keinen Platz finden: Die Vorlehre, die Fachschule und die Lehrlingsstiftung werden als Regelungsinstrumente im System der österreichischen Berufsausbildung verankert; dieses „Auffangnetz“ ist mit öS 1,9 Mrd. dotiert.

Und drittens wird über die sogenannte „fünfte Säule“, in der in erster Linie wirtschaftspolitische Ergänzungen zu den struktur- und arbeitsmarktpolitischen Zielen der eigentlichen vier Säulen des NAP festgehalten sind (z.B. Technologieförderung, Exportförderung, Ausbau der Schieneninfrastruktur und weitere Infrastrukturvorhaben, aktive Betriebsansiedlungspolitik) eine **gesamthafte Ausrichtung österreichischer Politik auf das Beschäftigungsziel erreicht**.

### **4.3.2. Weitere beschäftigungspolitische Fragen**

Die Fortsetzung der Arbeiten zur Kommissionsmitteilung „zur nicht angemeldeten Erwerbsarbeit“, in der es im Kern um die Ermittlung von **„best practises“ gegen das Phänomen der Schwarzarbeit** bzw zu deren Eingliederung in die „weiße“ Wirtschaft geht, stößt auf hohes österreichisches Interesse. Es werden derzeit im Rahmen der Regierungsaktion „Sauberer Arbeitsplatz“ Fragen der verbesserten Bekämpfung von Schwarzarbeit diskutiert und ein Maßnahmenpaket erarbeitet. Instrumente staatlicher Kontrolle und Sanktion reichen zur Bekämpfung

der Schattenwirtschaft nicht aus. Für Österreich sind daher Erfahrungen anderer Mitgliedstaaten mit Instrumenten wichtig, die am ökonomischen Interesse an Schwarzarbeit ansetzen und die Anreize für nicht angemeldete Erwerbsarbeit zu reduzieren versuchen.

Österreich kann seine Erfahrungen mit der Ausgliederung der Arbeitsmarktverwaltung und der Errichtung eines öffentlich-rechtlichen Dienstleistungsunternehmens für die Arbeitsmarktparteien in eine von der Kommission angekündigte **Diskussion über die Modernisierung der öffentlichen Arbeitsämter** einbringen. Gerade der von Österreich mit dem Arbeitsmarktservice-Gesetz von 1993 verfolgte Ansatz des „managements by objectives“ für eine Institution von höchstem politischem Interesse, die volle Einbindung der Sozialpartner in Entscheidung und Verantwortung sowie die Ansätze zur Einbeziehung sämtlicher Gebietskörperschaften in die Arbeitsmarktpolitik können interessante Beiträge Österreichs in einem europäischen Erfahrungsaustausch sein. Gleichzeitig könnte ein **europaweiter Austausch von Modernisierungschancen und –risiken** wichtige Informationen für die weitere Entwicklung des Arbeitsmarktservice in Österreich bringen.

Die von der Kommission angekündigten **zahlreichen Initiativen im Bereich des sogenannten „lebensbegleitenden Lernens“**, also der laufenden Anpassung des Qualifikationsstandes der Arbeitskräfte an die Erfordernisse der Betriebe, haben für Österreich vor allem einen **zentralen Erkenntniswert**: Welche Systeme, Verfahren und Akteure sind notwendig, damit in einer von kleinen und mittleren Unternehmen geprägten Wirtschaft solche laufenden (Re)Qualifikationsprozesse ohne finanzielle oder organisatorische Überforderung der kleinen und mittleren Unternehmen und ohne ausschließliche Verlagerung der dafür aufzuwendenden Kosten auf die einzelnen Arbeitnehmer bzw die öffentliche Hand stattfinden können. Europaweiter Informationstransfer und durch die Gemeinschaft mitfinanzierte grenzüberschreitende Pilotprojekte können gerade in diesem Bereich von hohem Nutzen für die **Versachlichung** der politischen Debatten in Österreich sein.

### 4.3.3. Arbeitsrechtspolitik: Veränderung, Flexibilität und Sicherheit

Von der Kommission werden im Zusammenhang mit der Modernisierung der Arbeitsorganisation einige im Kontext

der österreichischen Debatte interessante Aktivitäten angekündigt:

Zunächst **sollen die Sozialpartner zu einem Rahmenabkommen im Anschluß an das Grünbuch „Eine neue Arbeitsorganisation im Geiste der Partnerschaft“ konsultiert werden**. Im Mittelpunkt werden dabei Fragen der Arbeitszeitgestaltung und Fragen der Arbeitnehmermitwirkung am Arbeitsplatz stehen.

In Österreich wird derzeit auf der Ebene der Kollektivverträge und der Betriebsvereinbarungen an der Umsetzung eines Arbeitszeitgesetzes gearbeitet, das den Sozialpartnern auf Branchen- und Betriebsebene umfangreiche Flexibilisierungsmöglichkeiten eröffnet. Es besteht also die Möglichkeit für die österreichischen Sozialpartnerorganisationen, umfangreiche Erfahrungen mit den Bedingungen für Arbeitszeitflexibilisierung, die sowohl den Interessen der Arbeitnehmer als auch denen der Arbeitgeber entgegenkommt, in den europäischen sozialen Dialog einzubringen. Gleichzeitig hat nicht zuletzt der **Erfahrungsaustausch auf europäischer Ebene dazu beigetragen, daß mit dem ASRÄG 1997 Modelle betrieblicher Arbeitszeitverteilung**, die einerseits ein beschäftigungsschaffendes Motiv auszeichnet und andererseits aber auch Flexibilisierungsmöglichkeiten für die Unternehmen beinhalten, ins österreichische Arbeitsrecht Einzug gehalten haben. Insbesondere die sogenannte **Bildungskarenz und das Solidaritätsprämienmodell als Möglichkeiten der Vereinbarkeit individueller und betrieblicher Flexibilisierungsinteressen** bei sozialer Absicherung der Arbeitnehmer sind in diesem Zusammenhang zu erwähnen.

Die Europäische Kommission hat die europäischen Sozialpartnerorganisationen eingeladen, im Rahmen des sozialen Dialogs Verhandlungen über die Etablierung europäischer Mindeststandards in der Arbeitnehmermitwirkung auf nationaler Ebene aufzunehmen. Nachdem UNICE nicht in die Sozialpartnerverhandlungen eintreten wird, liegt es nun an der Europäischen Kommission, einen Richtlinienvorschlag zu präsentieren.

In einem weiteren Bereich der Arbeitnehmermitwirkung ist Österreich in seiner Vorsitzrolle im Rat gefordert: Die Regulierung von **Arbeitnehmermitwirkungsrechten bis hin zur wirtschaftlichen Mitbestimmung in Aktiengesellschaften nach europäischem Recht**. Diese schon länger diskutierte Initiative erhielt 1997 durch die Priorisierung der Verordnung über die Europäische Aktiengesellschaft im Aktionsplan Binnenmarkt sowie

durch den Bericht der sogenannten DAVIGNON-Gruppe neue Dynamik. Erstmals seit vielen Jahren scheint seit dem Herbst 1997 die Schaffung eines europäischen Betriebsverfassungsrechtes inklusive Arbeitnehmermitbestimmung begleitend zur Schaffung eines europäischen Gesellschaftsrechtes möglich.

Ein weiteres arbeitsrechtliches Aktionsfeld der Kommission ist die Erörterung von Möglichkeiten des besseren **sozialen und arbeitsvertragsrechtlichen Schutzes für Beschäftigte in neuen Beschäftigungsformen**. Damit erhält eine der wichtigsten arbeitsrechtspolitischen Fragestellungen, deren Lösung auch Ziel des österreichischen Nationalen Aktionsplanes für Beschäftigung ist, eine europäische Ergänzung. Die mit dem ASRÄG 1997 erfolgte Einbeziehung solcher Beschäftigungsformen in die Systeme sozialer Sicherheit stellt einen wichtigen Beitrag zu dieser Debatte dar, denn mit dieser Regelung gehört Österreich zur europäischen Avantgarde in dieser Frage. Aus der europäischen Debatte zu dieser Frage sind Impulse zu einer verbesserten vertragsrechtlichen Stellung solcher Beschäftigter für die innenpolitische Diskussion zu erwarten.

#### 4.3.4. Sicherung gesellschaftlichen Zusammenhalts durch Sozialpolitik

Unter dem Titel „**Eine Gesellschaft, die keine Ausgrenzung zuläßt**“ thematisiert die Kommission Aktivitäten, die vor allem der Modernisierung der Systeme sozialer Sicherheit dienen sollen. In diesem Bereich beschränkt sich die Kommission weitestgehend auf die Ankündigung vertiefender Analyse, vergleichender Forschung und die Initiierung bzw Fortführung politischer Diskussionen. **Im Sinne des Subsidiaritätsprinzipes fehlt jede Ankündigung von Rechtsetzungsinitiativen.**

Besonderes Augenmerk erfordern dabei **zwei Aspekte** der Diskussion: Zunächst wird der **Zusammenhang zwischen sozialer Absicherung und Beschäftigung** angesprochen. Die Finanzierung von Systemen sozialer Sicherheit, die Zugangsvoraussetzungen zu Sozialleistungen und deren Höhe sind für die Entwicklung der Beschäftigung und Arbeitslosigkeit relevant. Bei Politikempfehlungen der Europäischen Union zur Gestaltung der Sozialschutzsysteme sind daher die Notwendigkeiten von sozialer Absicherung auf möglichst hohem Niveau und die Vermeidung von negativen Beschäftigungsanrei-

zen in ein ausgewogenes Verhältnis zu bringen. Eine einseitige Politik der Reduzierung der Schutzniveaus ist zu vermeiden.

Der zweite wichtige Aspekt dieser politischen Debatte ist die **demographische Entwicklung in den Mitgliedstaaten**. Dies hat weitreichende Konsequenzen für die Beschäftigungspolitik und für die Frage der Weiterentwicklung der Altersversorgung und ihrer Finanzierung.

Daher hat die österreichische Präsidentschaft gemeinsam mit der EU-Kommission das europäische Symposium „**A Society for all Ages**“ im Oktober 1998 veranstaltet. Eine der zentralen Thesen dieser Konferenz lautet, daß nicht ausschließlich die Alterstruktur einer Gesellschaft über die Finanzierbarkeit von Systemen sozialer Sicherheit entscheidet. Es sind auch die Beschäftigungsentwicklung, die Produktivitätssteigerungen der Wirtschaft und die Solidaritätsbereitschaft der Bevölkerungen sowie das politische Gestaltungspotential zu berücksichtigen. **Die politische Steuerbarkeit dieser Entwicklungen soll damit wieder ins Bewußtsein von Politik und Gesellschaft gerückt werden.**

Einen weiteren Beitrag zur Entwicklung der sozialpolitischen Diskussion entlang des mittelfristigen Aktionsprogrammes hat die österreichische Präsidentschaft im Bereich der **Chancengleichheit der Geschlechter** im Arbeitsleben geleistet. Ziel eines informellen Zusammentreffens der Arbeits-, Sozial- und FrauenministerInnen Anfang Juli 1998 war die Erörterung von Möglichkeiten der Erhöhung der Frauenerwerbsquoten, der geschlechtsspezifischen Segmentierung der Arbeitsmärkte und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diskutierte politische Instrumente waren das „**Gender-Mainstreaming**“ insbesondere in der Beschäftigungspolitik, die **Überprüfbarmachung** der europäischen und nationalen beschäftigungspolitischen **Leitlinien** durch konkrete Zielvorgaben und der integrierte Einsatz unterschiedlicher politischer Instrumente. Der Bogen spannte sich dabei von der Förderung der partnerschaftlichen Teilung der Familienarbeit über Maßnahmen zur Verringerung der Einkommensdifferenzen bis hin zur Überprüfung von Steuer- und Abgabensystemen hinsichtlich ihrer Wirkungen auf die Frauenerwerbstätigkeit. Die **Ergebnisse** fließen in den **Europäischen Rat** von Wien und dessen Überprüfung der europäischen Koordination der nationalen Beschäftigungspolitiken ein und können somit für die **weitere Ausrichtung der Beschäftigungsstrategie in der EU** wirksam werden.

## 5. Österreichische EU-Präsidentschaft: Beschäftigung schaffen für ein soziales Europa

Der österreichische Vorsitz fällt in eine Zeit, in der die Union vor wichtigen Herausforderungen steht. Ein besonders wichtiger Schritt ist die Vorbereitung auf die Einführung des EURO Anfang 1999. Dieser Schritt wird für die Unternehmen, die ArbeitnehmerInnen und die BürgerInnen die Voraussetzung für mehr Stabilität und letztlich auch mehr Wohlstand schaffen. Gleichzeitig entwickelt sich Europa in Richtung einer Informationsgesellschaft. Damit verbunden sind Rationalisierungen im Produktionsablauf, einschneidende Veränderungen der Arbeits- und Berufswelt sowie Änderungen im Qualifikationsbedarf. Um diese Weichenstellungen für die europäische Zukunft tatsächlich für die Menschen spürbar positiv zu gestalten, muß es Europa **und seinen Mitgliedstaaten gelingen, die unerträglich hohe Arbeitslosigkeit zu reduzieren und Beschäftigung für alle** zu schaffen.

### Europäische Beschäftigungsstrategie

Die **österreichische Präsidentschaft** wird an der Weiterentwicklung der beschäftigungspolitischen **Leitlinien für 1999** arbeiten, die dem Europäischen Rat vorgelegt werden. Dabei ist es wichtig, die Arbeiten der britischen Präsidentschaft fortzuführen und weitere neue Akzente zu setzen.

Die österreichische Präsidentschaft wird auf die Initiativen der nationalen beschäftigungspolitischen Aktionspläne der Mitgliedstaaten und die Mitteilung der Kommission „Von Leitlinien zu Maßnahmen“, die eine erste Bewertung der nationalen Aktionspläne vornimmt und am Europäischen Rat von Cardiff unter britischer Präsidentschaft behandelt wird, zurückgreifen. Eine Vertiefung dieser Arbeiten wird durch die Erstellung des **gemeinsamen Beschäftigungsberichtes unter österreichischem Ratsvorsitz** erfolgen, der am gemeinsamen Rat der Arbeits- und SozialministerInnen und der Wirtschafts- und FinanzministerInnen angenommen werden soll.

Die beiden von der Kommission derzeit in Ausarbeitung befindlichen **Berichte über „Europa als wirtschaftliche Einheit“ und über die Beschäftigungsquoten** werden weitere Grundlage der Arbeiten im beschäftigungspolitischen Bereich sein.

Unter österreichischer Präsidentschaft wird das breite Verständnis von Beschäftigungspolitik, wie es u.a. in den Schlußfolgerungen der Europäischen Räte zum Ausdruck kommt, weiter betont werden: Beschäftigungspolitik ist eine Querschnittsmaterie, ein horizontaler Politikbereich, der Aktivitäten in verschiedenen Politikfeldern erfordert. Insbesondere ist neben der strukturellen auch die makroökonomische Ebene angesprochen.

Der österreichische Vorsitz strebt an, die **Chancengleichheit von Frauen und Männern** als einen der Schwerpunkte der beschäftigungspolitischen Leitlinien 1998 weiter voranzubringen. In diesem Zusammenhang soll auf eine Ergänzung und Präzisierung der beschäftigungspolitischen Leitlinien für 1999 hingearbeitet werden.

Der Europäische Rat von Wien soll eine erste Bewertung über die erfolgten Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit in den Mitgliedstaaten und die Schaffung von Arbeitsplätzen im Jahr 1998 durchführen und Weichen für neue Initiativen im Jahr 1999 setzen.

### Beschäftigung und Chancengleichheit

Das **informelle Treffen der Arbeits- und SozialministerInnen und der FrauenministerInnen** wird vom **8. bis 10. Juli 1998** zum Thema „Beschäftigung und Chancengleichheit“ in Innsbruck/ Tirol stattfinden. Die Verbesserung der Beschäftigungslage für Frauen und die Stärkung der Maßnahmen für Chancengleichheit sind im vierten Pfeiler der beschäftigungspolitischen Leitlinien 1998 festgeschrieben. Als zentrale Zielsetzungen werden die Erhöhung der Frauenbeschäftigungsquote, der Abbau des Gefälles zwischen der Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einschließlich der Verbesserung des Angebots an Versorgungseinrichtungen und die Erleichterung bei der Rückkehr in den Beruf definiert.

- Die Integration des Ansatzes von Mainstreaming in die beschäftigungspolitischen Leitlinien und die Weiterentwicklung des in Belfast unter britischem Ratsvorsitz beschlossenen Communiqués über die Integration des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in die einzelnen Schwerpunkte

der beschäftigungspolitischen Leitlinien;

- Die partnerschaftliche Teilung der Versorgungsarbeit und damit in Zusammenhang stehende Fragen der Arbeitsorganisation;
- Initiativen in den Mitgliedstaaten zur Verringerung von Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern, sowie eines möglichen Beitrages zur Verminderung der geschlechtsspezifischen Teilung des Arbeitsmarktes, aber auch Initiativen zur Reduzierung von negativen Anreizen von Steuer-, Abgaben- und Transfersystemen auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen.
- Diskussion über geeignete Indikatoren, die eine quantitative Bewertung ermöglichen (Benchmarking).

### Der Europäische Sozialfonds

Der österreichische Vorsitz wird sich dafür einsetzen, daß Maßnahmen zur Schaffung von Arbeitsplätzen, zur Erhöhung der Beschäftigungsquote und zur Senkung der Arbeitslosigkeit ein besonderes Gewicht im Rahmen der europäischen Makro- und Strukturpolitik erlangen. Zur **Verbesserung der Beschäftigungslage** in Europa kommt dabei **dem Strukturfonds eine wichtige Bedeutung** zu. Gerade für die beschäftigungspolitischen Zielsetzungen sollen Mittel des Europäischen Sozialfonds verstärkt eingesetzt werden, um nachhaltige Erfolge in der Beschäftigungspolitik zu erreichen. Die in der **Agenda 2000 vorgeschlagenen inhaltlichen Schwerpunkte** zur Reform der Strukturfonds und die im ersten Quartal vorgelegten Verordnungsentwürfe der Kommission sollen **unter österreichischem Ratsvorsitz intensiv vorangetrieben** werden.

### Gesellschaft für alle Generationen

Die **europäische Gesellschaft ist in einem starken Wandel begriffen**. Die Menschen in Europa haben eine immer **höhere Lebenserwartung**, die **Familienmuster ändern sich** und **immer mehr Frauen arbeiten** die meiste Zeit ihres erwerbsfähigen Alters.

**Auswirkungen** eines solchen Wandels ergeben sich für **den Arbeitsmarkt** und das wirtschaftliche Wachstum, für die **Gesundheitssysteme** und die sozialen Dienstleistungen, aber auch für die **Systeme der sozialen Sicherheit**.

Diese Herausforderungen an die Gesellschaft sind auch **Herausforderungen an die Beschäftigungs- und Sozialpolitik** und die Ausgestaltung der Sozialsysteme.

Eine **Konferenz** des österreichischen Ratsvorsitzes gemeinsam mit der Kommission wird in diesem Zusammenhang folgende **Themenschwerpunkte** aufgreifen:

- Auswirkungen der künftigen demographischen Entwicklung auf die **Nachfrage am Arbeitsmarkt**;
- Anforderungen an Arbeitsplätze für ältere ArbeitnehmerInnen und Arbeitnehmer - **Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen**;
- Nachfrage nach **Arbeit im Gesundheits- und Sozialbereich**;
- Organisation und Finanzierung von **Gesundheits-einrichtungen** bei steigendem Bedarf und
- **Weiterentwicklung der Systeme der sozialen Sicherheit** zur Bewältigung künftiger demographischer Entwicklungen

Diese Konferenz möchte alle wichtigen gesellschaftlichen Kräfte in die Diskussion über diese zentralen Herausforderungen der europäischen Beschäftigungs-, Sozial- und Gesundheitspolitik einbinden. Ganz besonders wichtig ist es dem Vorsitz, diese Fragen auch mit den VertreterInnen der beitragswerbenden Staaten zu diskutieren und deren Vorstellungen einzubeziehen.

Die Ergebnisse dieser Konferenz sollen in Form von Schlußfolgerungen in die Diskussion am **Europäischen Rat in Wien** einfließen.

Die Konferenz soll auch ein Ausgangspunkt **für das im Jahr 1999 stattfindende UN-Jahr der älteren Menschen** sein.

### Der soziale Dialog

Die österreichische Präsidentschaft möchte in Fortsetzung der niederländischen Diskussion im Jänner des Vorjahres die **Bedeutung und die Weiterentwicklung des europäischen Sozialmodells** aufgreifen. Das europäische **Sozialmodell ist ein Produktivitätsfaktor**, der einen wesentlichen Beitrag zu wirtschaftlicher Stabilität und Wachstum in Europa leistet. Eine **zentrale Rolle** in der Ausgestaltung und der Weiterentwicklung kommt dabei den **Sozialpartnern** zu. Deshalb soll eine österreichische Konferenz die künftige Ausgestaltung des „europäischen Sozialmodells“ und den Beitrag der Sozialpartner behandeln, wobei auch die neuen Herausforderungen, wie Globalisierung der Wirtschaft und Erweiterung der Union berücksichtigt werden. Die Diskussion soll auf hochrangiger Ebene unter Einbeziehung

des Europäischen Parlaments, internationaler Organisationen (ILO) und VertreterInnen der mittel- und osteuropäischen Länder erfolgen.

### Sichere und gesunde Arbeitsplätze

Die Bürgerinnen und Bürger der Europäischen Union haben ein Recht auf sichere und gesunde Arbeitsplätze. Hohe Standards im Arbeitnehmerschutz dienen nicht nur humanitären Zielen, sondern sind auch eine ökonomische Notwendigkeit. Wirksamer Arbeitnehmerschutz ist ein entscheidender Faktor für Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben. Für die österreichische Präsidentschaft hat daher eine einheitliche Anwendung und Durchsetzung des Gemeinschaftsrechts im Bereich des Arbeitnehmerschutzes auf hohem Niveau einen besonderen Stellenwert.

Die Schaffung europäischer Mindeststandards betreffend die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz soll fortgesetzt werden. Besonders wichtig ist die Aufnahme von mutagenen Arbeitsstoffen und bestimmter Holzstäube in die **Karzinogene-Richtlinie**. Es ist beabsichtigt, den Richtlinienvorschlag über **explosionsfähige Atmosphären** im Rat auf die Tagesordnung zu setzen.

In Fortführung der Arbeiten der britischen Präsidentschaft werden während der österreichischen Präsidentschaft, u.a. auf Grundlage eines Berichts der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz über nationale Prioritäten und Strategien im Arbeitnehmerschutz, auf europäischer Ebene **Folgemaßnahmen** zur Mitteilung der Kommission über **Prioritäten im Arbeitnehmerschutz 1998 - 2000** erarbeitet werden.

Gemeinsam mit der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz soll in Bilbao ein Seminar „**Wandel der Arbeitswelt**“ veranstaltet werden. Bei dieser Konferenz sollen Strategien zur Bewältigung der Auswirkungen der durch die Entwicklung der Informationsgesellschaft im Wandel begriffenen Anforderungen auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz aufgezeigt werden.

Auf Grundlage der Zusammenarbeit der Europäischen Union mit der USA zu Fragen der Beschäftigungspolitik wird während des österreichischen Ratsvorsitzes unter Beteiligung der Sozialpartner erstmals eine **gemeinsame**

**Konferenz der EU und der USA** mit dem Schwerpunkt „Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit“ stattfinden. Damit wird ein erster Schritt des Informationsaustausches zu Rechtsvorschriften und guten Praktiken im Arbeitnehmerschutz gesetzt.

### Integration behinderter Menschen

Um die Integration behinderter Menschen in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft zu verbessern und die Ausgrenzung auf allen Ebenen zu beseitigen, soll sich eine **Expertenkonferenz** mit der **Integration behinderter Menschen** befassen. Schwerpunkte werden die Bereiche **Pflegevorsorge, berufliche Integration und neue Technologien für behinderte Menschen** sein. In sechs Arbeitskreisen werden die Themen professionelle und private Pflege, Arbeitsassistenten, Qualifizierung, Bedürfnisse der Anwender von neuen Informationstechnologien und Telearbeit behandelt werden.

### Eine europäische Dimension für ArbeitnehmerInnen

Die Troikastaaten Luxemburg, das Vereinigte Königreich und Österreich haben sich gemeinsam dazu verpflichtet, den von der Kommission vorgelegten Aktionsplan zur Vollendung des Binnenmarktes bis zum 1. Jänner 1999 umzusetzen. Dieser Aktionsplan setzt sich das ehrgeizige Ziel, das bereits seit den 70er Jahren in Beratung stehende Vorhaben der Schaffung eines Statuts der Europäischen Aktiengesellschaft endgültig zu einer Lösung zu bringen. Die Einrichtung einer europäischen Gesellschaftsform ist jedoch untrennbar verknüpft mit der Errichtung eines Mechanismus der **Arbeitnehmermitbeteiligung**.

Sowohl der luxemburgische als auch der britische Ratsvorsitz haben dieses Vorhaben auf der Grundlage des Davignon-Berichtes im letzten Jahr erheblich vorangebracht und es ist gelungen, gemeinsame Grundsätze auszuarbeiten, auf die die österreichische Präsidentschaft nun aufbauen kann.

Ziel des österreichischen Vorsitzes ist es, diesen gemeinsamen Ansatz weiterzuführen und eine Einigung über die noch offenen Fragen im Rat zu erreichen. Der österreichische Vorsitz ist sich dabei der Bedeutung bewußt, die der Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen im Zusammenhang mit dem Statut der Europäischen Aktiengesellschaft zukommt. Die Weiterentwicklung

der Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer, inklusive Mitbestimmung, würde einen wichtigen Meilenstein bei der Schaffung einer europäischen Dimension des sozialen Dialogs auf Unternehmensebene bedeuten, aber auch für die europaweit agierenden Unternehmen wesentliche Vorteile bringen. Der österreichische Vorsitz wird sich daher bemühen, auf der Grundlage des Davignon-Berichtes und den Arbeiten der luxemburgischen und britischen Präsidentschaft dieses Vorhaben zum Abschluß zu bringen.

# ARMUTSGEFÄHRDUNG IN ÖSTERREICH

Liana GIORGI<sup>1)</sup>  
Hans STEINER<sup>2)</sup>

1) Interdisziplinäres Forschungszentrum Sozialwissenschaften

2) Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales

<b>1. Einleitung</b> .....	<b>120</b>
<b>2. Ausmaß der Armutsgefährdung und Armut</b> .....	<b>120</b>
<b>3. Armutsintensität</b> .....	<b>121</b>
<b>4. Armut und Erwerbseinkommen</b> .....	<b>123</b>
<b>5. Materielle Ausstattung</b> .....	<b>124</b>
<b>6. Armut und Gesundheit</b> .....	<b>124</b>
<b>7. Armut und soziale Kontakte</b> .....	<b>125</b>



## 1. Einleitung

Im Rahmen der Sozialberichterstattung wurde erstmals im Sozialbericht für das Jahr 1996 ein Abschnitt über Armut in Österreich veröffentlicht. Dieser Artikel ging auf verschiedene theoretische Zugänge zu diesem Thema ein und es wurde eine empirisch handhabbare, nicht rein einkommensorientierte Definition für Armut vorgeschlagen. Auf dieser Grundlage wurden Zahlen für die österreichische Situation im Jahr 1994 referiert. Weiters wurde Österreich mit anderen EU-Staaten verglichen. Die Wirkungen der sozialpolitischen Instrumente wurden hinsichtlich Armutsbekämpfung analysiert und im Resume wurden die als wichtig erachteten politischen Handlungsfelder dargelegt.

Der **diesjährige Bericht ist kürzer gehalten, da sich die Daten für 1995 kaum von denen für 1994 unterscheiden.** Es gab nur unwesentliche (im statistischen

Unschärfbereich liegende) Veränderungen hinsichtlich Umfang, Verteilung und Struktur von Armut. Daten für rezentere Jahre sind leider nicht verfügbar. In diesem Artikel werden vor allem Aspekte betont, die im vorjährigen Bericht nicht erwähnt wurden. Die Gruppe der sozial Schwachen wird genauer nach der Intensität der Armut analysiert. Weiters werden mehr Zahlen zu nichtmonetären Aspekten der Armut (Gesundheit, soziale Kontakte) gebracht.

In Zukunft wird es möglich sein, Ergebnisse einer längsschnittbezogenen Betrachtung zu bringen. Es kann dann untersucht werden, für welche Haushalte Armut ein vorübergehender oder ein länger andauernder Zustand ist und welche Faktoren dazu beitragen, daß ein Haushalt in Armut gerät bzw. sich wieder daraus löst.

## 2. Ausmaß der Armutsgefährdung und Armut

Es erscheint sinnvoll, zwischen Armutsgefährdung und akuter Armutsbetroffenheit zu unterscheiden (genauer dazu im Sozialbericht für 1996, Seite 181ff).

Als armutsgefährdet wird ein Haushalt bezeichnet, wenn das finanzielle Potential deutlich unter dem durchschnittlichen Einkommensniveau aller Haushalte liegt. In der

Armutsforschung wird meist dafür als Kennziffer ein Pro-Kopf-Haushaltseinkommen unter der Hälfte des durchschnittlichen Pro-Kopf-Einkommens verwendet. Laut Haushaltspanel ergeben sich für 1995 je nach Haushaltstyp folgende Armutsgefährdungsschwellen (12 x jährlich, netto), wobei die folgenden Beträge Erwerbseinkommen, Sozialtransfers und private Einkünfte miteinschließen:

Einpersonen-  
haushalt    öS 7.500,-

Ein Erwachsener  
und ein Kind    öS 11.300,-

Zwei Erwachsene    öS 12.900,-

Zwei Erwachsene  
und ein Kind    öS 16.600,-

Zwei Erwachsene  
und zwei Kinder    öS 20.400,-

Zwei Erwachsene  
und drei Kinder    öS 24.200,-

Quelle: Haushaltspanel

Es werden die bisher in Österreich üblichen steileren Gewichtungsfaktoren für Haushaltsangehörige verwendet: erster Erwachsener = 1, 2.-Erwachsener = 0,7 pro Kind = 0,5. In EU-Untersuchungen werden flachere Gewichtungsfaktoren verwendet, was zur Folge hat, daß die Armutsgefährdungsschwellen für Singlehaushalte höher und die für mehrköpfige Haushalte niedriger werden.

Die im Vergleich zu 1994 geringfügig unterschiedlichen Werte bei den Armutsgefährdungsschwellen liegen in der Bandbreite erhebungstatistischer Ungenauigkeiten und können inhaltlich nicht interpretiert werden.

Ca. 1,1 Million Personen (1.070.000) leben in Haushalten unter diesen Einkommensgrenzen. Das entspricht 13% der Bevölkerung. Da aber Vermögen, Vermögenszuwächse und Unterhaltsansprüche nicht oder nicht vollständig erfaßt sind, kann nicht davon gesprochen werden, daß diese Gruppe undifferenziert als „arm“ zu bezeichnen ist.

Führen aber diese Einkommensverhältnisse zu spürbaren Einschränkungen bei der Abdeckung notwendiger Lebensbedürfnisse bzw. ist ständig die Gefahr gegeben, diese elementaren Lebensbedürfnisse nicht finanzieren zu können, so ist bei solchen Haushalten nicht nur von Armutsgefährdung, sondern von akuter Armut auszugehen. Der Fragenkatalog des Haushaltspanels beinhaltet Beispiele für solche Entbehrungen. Folgende 3 Indikatoren werden für die Armutsdefinition verwendet:

- sehr schlechte Wohnbedingungen (Substandard bzw. sehr geringer Wohnraum pro Person),
- sehr eingeschränkte Möglichkeiten, grundlegende Konsumgüter zu kaufen und
- Zahlungsrückstände bei Miete, Heizung oder Elektrizität.

Von den erwähnten 1,070.000 Personen in Haushalten mit geringen Einkommen (Summe aus Erwerbseinkommen, Sozialtransfers und privater Einkünfte) gaben über 600.000 an, daß keiner dieser drei Mangelindikatoren für sie zutrifft.

Für ca. 420.000 Personen (5,2% der Bevölkerung) treffen jedoch zumindest einer dieser drei Faktoren oder einer dieser finanzieller Notlagen zu. Bei diesen Personen gehen knappe finanzielle Mittel mit spürbaren Einschränkungen bei der Lebenssituation einher, die als gesellschaftlicher Minimalstandard gelten können.

### 3. Armutsintensität

Im folgenden wird die Gruppe der Armen nach dem Ausmaß der Armutsintensität betrachtet. Im Durchschnitt verfügen die armen Menschen über ein Pro-Kopf-Einkommen von öS 6.000,-, während das durchschnittliche Pro-Kopf-Einkommen aller Personen öS 15.000,- beträgt.

Kinder haben eine erhöhte (8%) Armutsquote. Bei Personen in Haushalten mit Pensionen als Haupterwerbsquelle ist die Armutsquote unterdurchschnittlich (3%), während bei Personen im erwerbsfähigen Alter (plus ältere Personen in Mehrgenerationenhaushalten) die Armutsquote im Durchschnitt liegt (5%).

Bei den zuvor genannten Zahlen wurden die Personen auf die Haushalte entsprechend den jeweiligen primären Einkommensquellen (Erwerbseinkommen oder Pension) zugeordnet. Wird jedoch nur nach dem individuellen Alter differenziert, so erhöht sich die Armutsquote von älteren Menschen auf über 5%, während sich die von Personen im erwerbsfähigen Alter auf 4% reduziert. Die wesentliche Erklärung dafür ist, daß in den reinen Pensionistenhaushalten mit Pensionen als primärer Einkommensquelle die Armutsquote weit geringer ist als in Mehrgenerationenhaushalten, in denen ältere Menschen mit Personen im Erwerbsalter zusammenleben. Dies sind v.a. Haushalte im ländlichen Bereich.

**Zu den armen Haushalten gehören neben den Mehrgenerationenfamilien auch in besonderem Maß AlleinerzieherInnenhaushalte und kinderreiche Familien.**

**Bezogen auf den Erwerbsstatus** kommt Armut besonders stark in Arbeitslosenhaushalten, in Haushalten mit Kindern und nur einem Verdiener, in Haushalten von Personen mit Hilfstätigkeiten als berufliche Position und in Gastarbeiterfamilien vor.

Jeweils ca. **ein Viertel der 420.000 armen Personen** (gewichtetes Pro-Kopf-Einkommen unter öS 7.500,- und spürbare Einschränkungen in zentralen Lebensbereichen) hat ein gewichtetes Pro-Kopf-Einkommen von unter öS 5.000,- monatlich und von öS 5.000,- bis öS 6.000,- und ca. die Hälfte eines von öS 6.000,- bis öS 7.500,- (siehe Tabelle 1).

**Tabelle 1****Arme Personen – Wieviele Personen leben ...**

in Haushalten mit unter öS 5.000,- <sup>1)</sup>	27%
in Haushalten mit öS 5.000,- bis öS 6.000,-	25%
in Haushalten mit öS 6.000,- bis öS 7.500,-	47%

1) gewichtetes Pro-Kopfeinkommen (S 7.500,- und spürbare Einschränkung in zentralen Lebensbereichen.

Quelle: Haushaltspanel

Innerhalb dieser Gruppen sind charakteristische Unterschiede in Hinblick auf das Alter (siehe Tabelle 2) und die Haushaltsformen (siehe Tabelle 3) zu identifizieren. Während ärmere ältere Menschen in der Mehrzahl ein Pro-Kopf-Einkommen von nur knapp unter öS 7.500,- haben, leben etwa 60% der armen Kinder und Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter in Haushalten mit einem Pro-Kopf-Einkommen unter öS 6.000,- (siehe Tabelle 2). Aufgrund der bedarfsorientierten Mindestsicherung der Pensionsversicherung ist bei der Mehrzahl der ärmeren älteren Menschen ein höheres finanzielles Potential als bei den sozial schwachen Haushalten mit Personen im erwerbsfähigen Alter gegeben.

**Tabelle 2****Aufteilung der Altersgruppen auf die unteren Einkommensgruppen**

	Haushalts-Pro-Kopf-Einkommen in öS			Arme insgesamt	
	unter 5.000	5.000 bis 6.000	6.000 bis 7.500		
Kinder	30%	27%	43%	137.000	=100%
Personen im erwerbsfähigen Alter	33%	26%	41%	182.000	=100%
ältere Menschen	12%	22%	66%	97.000	=100%
<b>insgesamt</b>	<b>113.000</b>	<b>106.000</b>	<b>200.000</b>	<b>416.000</b>	

Quelle: Haushaltspanel

Die Analyse der Armutsintensität in Hinblick auf die Haushaltsformen zeigt, daß zwei Drittel (67%) der Armen in Haushalten mit Kindern leben (siehe Tabelle 3). **In den armen Haushalten mit einem Pro-Kopfeinkommen von maximal öS 6.000,- sind die Alleiner-**

**zieherInnen und die Familien mit mindestens zwei Kindern überrepräsentiert.** Arme Pensionisten sind überwiegend in Haushalten mit einem Pro-Kopfeinkommen zwischen öS 6.000,- und öS 7.500,- vertreten.

**Tabelle 3****Aufgliederung der Armen auf Haushaltsformen**

	gewichtete Pro-Kopf-Haushaltseinkommen in öS		
	unter 6.000	zw. 6.000 und 7.500	unter 7.500 (alle armen Haushalte)
alleinlebende über 60Jährige	1%	16%	8%
Paare ohne Kinder über 60	2%	9%	5%
alleinlebende unter 60Jährige	4%	3%	3%
Mehrpersonenhaushalte ohne Kinder, unter 60	17%	17%	17%
AlleinerzieherInnenhaushalte	18%	7%	14%
Haushalte <sup>1)</sup> mit 2 Kindern	22%	16%	19%
Haushalte <sup>1)</sup> mit 1 Kind	15%	13%	14%
Haushalte <sup>1)</sup> mit 3 und mehr Kindern	21%	19%	20%
<b>insgesamt</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

1) Haushalte mit mindestens 2 Erwachsenen

Quelle: Haushaltspanel

## 4. Armut und Erwerbseinkommen

Fehlende oder unzureichende Erwerbschancen für Personen im erwerbsfähigen Alter sind die wesentliche

Ursache für sehr niedere Pro-Kopf-Haushaltseinkommen (siehe Tabelle 4).

**Tabelle 4**

### Arme Personen (ohne Pensionisten)

nach Höhe des Nettoerwerbseinkommens und des Pro-Kopf-Haushaltseinkommens

monatliches  
Haushaltsnetto-  
Erwerbsein-  
kommen in öS

Pro-Kopf-Haushaltseinkommen in öS

	unter 5.000	5.000 bis 6.000	6.000 bis 7.500	Alle armen Personen (ohne Pens.)
weniger als 6.000	86%	48%	18%	47%
6.001-10.000	7%	4%	6%	6%
10.001-15.000	3%	10%	14%	9%
15.001-20.000	4%	38%	37%	28%
über 20.000	0%	0%	25%	10%
insgesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: Haushaltspanel

Fast die  **Hälfte aller armen Haushalte (ohne Pensionistenhaushalte) erzielt ein geringeres Erwerbseinkommen als öS 6.000,-** monatlich. Bei den finanziell am schlechtest Gestellten (Pro-Kopf-Haushaltseinkommen unter öS 5.000,-) leben 86% in Haushalten mit einem monatlichen Haushaltserwerbseinkommen unter öS 6.000,-. Die Mehrheit davon sind Langzeitarbeitslose bzw. Personen, die vorrangig Unterhaltszahlungen erhal-

ten. D.h. das Haushaltseinkommen in den ärmsten Haushalten besteht im überwiegenden Ausmaß aus Sozialtransfers.

Die Analyse des Erwerbsstatus des Haushaltsvorstandes unter Berücksichtigung des Pro-Kopf-Haushaltseinkommens bestätigt dies (siehe Tabelle 5, linke Spalte).

**Tabelle 5**

### Verteilung der Armen (ohne Pensionisten)

nach Erwerbsstatus des Haushaltsvorstandes und Pro-Kopf-Haushaltseinkommen in öS

	unter 5.000	5.000 bis 6.000	6.000 bis 7.000	7.000 bis 7.500	alle Armen
HV <sup>1)</sup> unselbständig	10%	71%	50%	87%	48%
HV arbeitslos	55%	13%	16%	9%	27%
HV Karenz	0%	0%	5%	0%	2%
HV selbständig	9%	7%	13%	0%	9%
HV sonstige	26%	8%	10%	4%	14%
<b>insgesamt</b>	<b>101.000</b>	<b>85.000</b>	<b>97.000</b>	<b>37.000</b>	<b>100%</b>

1) Haushaltsvorstand

Quelle: Haushaltspanel

Bei fast der Hälfte der Armen (ohne Pensionisten) ist der Haushaltsvorstand unselbständig erwerbstätig, bei über einem Viertel arbeitslos und bei ca. 10% selbständig erwerbstätig. Ist der Haushaltsvorstand unselbständig erwerbstätig, so wird in den meisten Fällen ein Pro-Kopf-

Haushaltseinkommen knapp unter der Armutgefährdungsschwelle erzielt, während **ein Großteil der armen Haushalte mit einem Arbeitslosen als Haushaltsvorstand nur ein Pro-Kopf-Einkommen deutlich unter öS 7.500,- erreicht.**

## 5. Materielle Ausstattung

Armut äußert sich auch heute noch in finanziell bedingten Einschränkungen bei bestimmten materiellen Gütern, die nach unserem heutigen Verständnis für alle verfügbar sein sollten. Dazu zählen u.a. ein akzeptabler Wohnstandard und der Besitz eines Telefons (siehe Tabelle 6). Nur in ganz seltenen Fällen wird darauf freiwillig verzichtet. Bei anderen Gütern, wie Fernsehgeräten, Autos oder Urlauben wird der Verzicht nicht nur in finanziellen Engpässen liegen, doch in der Mehrzahl der Fälle spielt auch hier die Geldknappheit eine wesentliche Rolle.

**Tabelle 6**

**Nichtverfügbarkeit von:**

Kategorie	arme Haushalte	nichtarme Haushalte
A+B Wohnung	40%	6%
Telefon	8%	4%
Fernsehgerät	16%	3%
Auto	60%	25%
ausserhäuslicher Urlaub	68%	18%

Quelle: Haushaltspanel

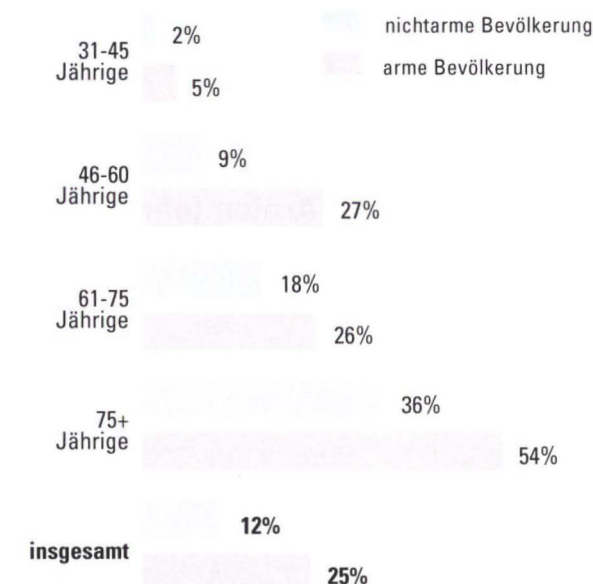
## 6. Armut und Gesundheit

Armut bedeutet meist schlechtere Lebens-, Arbeits- und Wohnbedingungen, was auch einen schlechteren Gesundheitszustand zur Folge hat.

In allen Altersklassen fühlen sich die **einkommensmäßig schwächeren Gruppen wesentlich stärker gesundheitlich beeinträchtigt** als die nichtarme Bevölkerung. Während 12% der nichtarmen erwachsenen Menschen ihren Gesundheitszustand als schlecht und sehr schlecht bezeichnen, ist dies bei 25% der erwachsenen Armen der Fall (siehe Tabelle 7).

Obwohl der Anteil der sozial schwächeren Personen mit schlechter Gesundheitsverfassung doppelt so hoch ist wie jener der nichtarmen Bevölkerung, suchen sie im Durchschnitt dennoch nicht öfters ärztliche Praxen als die nichtarme Bevölkerung auf (jeweils durchschnittlich 4-5 Arztbesuche pro Jahr). Der Anteil unter den Ärmern, der im letzten Jahr niemals einen Arzt aufsuchte, ist mit 13% um 2 Prozentpunkte höher als bei den Nichtarmen.

**Anteil der Personen mit einem schlechten Gesundheitszustand**



Quelle: Haushaltspanel

## 7. Armut und soziale Kontakte

Die starken finanziellen Beschränkungen der armen Haushalte hemmen deutlich die Möglichkeiten zu sozialen Kontakten. Fast jeder zweite (48%) der armen Haushalte gibt an, aus Kostengründen keine Freunde nach Hause einladen zu können. Dieser Prozentanteil ist fast siebenmal so hoch wie der bei der nichtarmen Bevölkerung (siehe Tabelle 7).

27% der über 15jährigen Armen sind Mitglieder in Vereinen, während der Anteil der Vereinsmitglieder in der erwachsenen nichtarmen Bevölkerung mehr als doppelt so hoch ist (44%). Auch ein Kontakt mit Nachbarn besteht bei sozial schwächeren Personen im geringeren Ausmaß als bei der nichtarmen Bevölkerung. Einen mindestens einmal wöchentlichen Kontakt pflegt 75% der erwachsenen nichtarmen Bevölkerung und 62% der armen Menschen (siehe Tabelle 7).

**Tabelle 7**

### Soziale Kontakte

	erwachsene Personen in armen Haushalten	erwachsene nichtarme Bevölkerung
Verzicht auf Einladungen nach Hause aufgrund finanzieller Engpässe	48 %	7 %
Mitgliedschaften in Vereinen	27 %	44 %
Kontakt mit Nachbarn mindestens einmal wöchentlich	62 %	75 %

Quelle: Haushaltspanel



# DAS ÖSTERREICHISCHE SYSTEM DER PFLEGEVORSORGE

Margarethe FÜRSTL-GRASSER

Erich OSTERMEYER

Max RUBISCH

Susanne SCHUSTER

Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales

<b>1. Allgemeiner Teil</b> .....	<b>129</b>
1.1. Ausgangsposition .....	129
1.2. Grundzüge der Neuregelung .....	131
1.2.1. Das Pflegegeld im System der sozialen Sicherheit .....	132
1.3. Parlamentarische Behandlung des Gesetzesentwurfes .....	132
<b>2. Kosten</b> .....	<b>132</b>
2.1. Vorarbeiten und Schätzungen .....	132
2.2. Kostenentwicklung (Bund) .....	133
<b>3. Pflegegeld</b> .....	<b>134</b>
3.1. Grundsätze des Pflegegeldrechtes .....	134
3.2. Zufriedenheit mit der Einstufung .....	135
3.3. Einstufungsvoraussetzungen .....	135
3.4. Stufenverteilung .....	136
3.5. Anzahl der Klagen .....	136
3.6. Abgrenzungsprobleme .....	137
<b>4. Pflegebedürftige Personen</b> .....	<b>137</b>
4.1. Anteil an der Gesamtbevölkerung .....	137
4.2. Pflegegeldbezieher des Bundes .....	137
4.2.1. Geschlecht .....	137
4.2.2. Alter .....	138
4.2.3. Einkommenssituation .....	138
4.3. Pflegegeldbezieher der Länder .....	139
4.3.1. Geschlecht .....	139
4.3.2. Alter .....	139
4.4. Datenbank beim Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger .....	139
<b>5. Private Pflegepersonen</b> .....	<b>140</b>
5.1. Charakterisierung .....	140



5.2. Probleme	140
5.3. Sozialversicherungsrechtliche Absicherung	141
<b>6. Soziale Dienste</b>	<b>143</b>
6.1. Ambulante Dienste	143
6.2. Stationäre Dienste	144
6.3. Bedarfs- und Entwicklungspläne der Länder	145
6.4. Schnittstellenprobleme	145
6.4.1. Medizinische und Soziale Dienste	145
6.4.2. Stationäre und Ambulante Dienste	146
6.4.3. Professionelle und private Dienste	146
6.5. Pflegepersonal	147
6.6. Arbeitsmarktpolitische Aspekte	148
<b>7. Qualitätssicherung</b>	<b>148</b>
7.1. Arbeitskreis Qualitätssicherung	148
7.2. Datenerhebung zur Pflegesituation und zur Pflegequalität	148
7.2.1. Wohnsituation der Pflegegeldbezieher	149
7.2.2. Qualität der häuslichen Pflege	149
7.3. Qualitätssicherung der sozialen Dienste	149
<b>8. Information</b>	<b>150</b>
8.1. Beratungsangebot	150
8.2. Dokumentationen	150
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>151</b>

# 1. Allgemeiner Teil

## 1.1. Ausgangsposition

Die Pflegevorsorge ist heute ein wichtiges Thema sozialpolitischer Diskussionen. Demographische und gesellschaftliche Entwicklungen haben dazu geführt, daß das Risiko, pflegebedürftig zu werden, von einem individuellen zu einem gesamtgesellschaftlichen Problem geworden ist. Pflegebedürftige Personen und ihre Angehörigen brauchen soziale Sicherheit und Hilfe. Für das Risiko der Pflege war in der Vergangenheit nur unzureichend Vorsorge getroffen. Bundesminister Josef Hesoun hat im Zuge der Verhandlungen zur Neuordnung der Pflegevorsorge aus Überzeugung gemeint, „Österreich ist nicht arm genug, um sich die Pflegevorsorge nicht leisten zu können“.

Mit 1. Juli 1993 wurde in Österreich ein neues und umfassendes System der Pflegevorsorge wirksam. Die Erfahrungen der letzten 5 Jahre haben gezeigt, daß es richtig und wichtig war, die letzte Lücke im System der sozialen Sicherheit zu schließen.

**Der Handlungsbedarf für den Gesetzgeber zur Lösung der Pflegeproblematik war insbesondere durch folgende Maßnahmen mitbestimmt:**

- 1987: Der Österreichische Zivilinvalidenverband legt dem Nationalrat eine Petition mit über 60.000 Unterschriften vor: Pflegegeld nach dem Vorbild der Kriegsopferversorgung
- 27. Sept. 1988: Entschließung des Nationalrates: die Bundesregierung wird ersucht, eine Arbeitsgruppe zum Thema „Vorsorge für pflegebedürftige Personen“ einzurichten
- 1. Jänner 1990: Vorarlberg führt einen 7-stufigen Pflegezuschuß von S 2.320,- öS bis S 15.810,- öS ein
- Mai 1990: Endbericht der Arbeitsgruppe an den Nationalrat
- Dez. 1990: Koalitionsübereinkommen und Regierungserklärung enthalten einen eigenen Punkt „Neuordnung der Pflegevorsorge“

- April 1991: Sozialminister Josef Hesoun setzt eine Expertengruppe zum Thema „Bundeseinheitliches Pflegegeld“ im BMAS ein
- 4. Okt. 1991: Konferenz der Landessozialreferenten unterstützt die Initiativen des Sozialministers
- 7. Okt. 1991: Demonstration der Behindertenverbände vor dem Finanzministerium mit der Forderung „Pflegegeld jetzt“

Der erwähnten Arbeitsgruppe war aufgetragen worden, den Umfang und die Art des künftigen und langfristigen Pflegebedarfes festzustellen, sowie alternative Leistungssysteme und Alternativen für deren Bedeckung auszuarbeiten. Dabei waren auch die rechtlichen, sozialen und finanziellen Möglichkeiten der Einführung einer Pflegeversicherung zu prüfen. Weiters hatte die Arbeitsgruppe alternative Systeme zu den derzeitigen Heimstrukturen zu prüfen und Vorschläge zu erstatten. In der Arbeitsgruppe waren Vertreter des Bundes, der Länder, der Gemeinden, des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger, der Sozial- und Wirtschaftspartner, der Pensionistenvereinigungen, der Behindertenorganisationen und der im Parlament vertretenen politischen Parteien. Die Beratungen mündeten im **Bericht an den Nationalrat** und brachten in vielen Punkten eine Übereinstimmung. Als Beispiele dafür seien genannt: Der Anspruch auf Leistungen aus der Pflegevorsorge sollte unabhängig vom Grund der Behinderung bestehen. Jeder Pflegebedürftige sollte die Wahlmöglichkeit zwischen einer Betreuung zu Hause oder außerhalb der Familie haben. Aufgrund der bestehenden Verfassungslage müßten Bund und Länder gemeinsam eine Lösung finden.

### Geldleistungen vor dem 1. Juli 1993

Bis zum Inkrafttreten des Bundespflegegeldgesetzes (BPGG) und der korrespondierenden Landespflegegeldgesetze gab es für den Fall der Pflegebedürftigkeit eine große Zahl verschiedener Geldleistungen. Diese Geldleistungen waren sowohl von der Höhe als auch von den Anspruchsvoraussetzungen her höchst unterschiedlich.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die wichtigsten Pflegeleistungen vor Einführung des Pflegegeldes und deren Höhe (Beträge in öS, Werte 1992):

**Hilflosenzuschuß (ASVG etc., 14 x) in öS**

Pensionsversicherung	2.887 – 2.969
Unfallversicherung	2.887 – 5.938
Notarversicherung	5.334 – 7.920
Beamten-, Kranken- und Unfallversicherung	bis 8.675

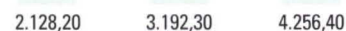
**Hilflosenzulage (14 x)**

KOVG, HVG, OFG	2.887 – 5.774
----------------	---------------

**Hilflosenzulage (14x) in öS**

Pensionsgesetz:

3 Stufen



**Pflege-Blindenzulage (14x) in öS nach den Versorgungsgesetzen:**

6 Stufen



**Leistungen der Länder (14 x)**

Bundesland	Stufen	Pflegegeld in öS	Blindenbeihilfe in öS
Burgenland	1	3.090	3.215 – 4.780
Kärnten	5	1.560 – 7.800	3.260 – 4.490
Niederösterreich	3	2.077 – 4.842	3.180 – 4.864
Oberösterreich	2	3.205 – 4.870	3.205 – 4.870
erh. Pflegegeld	7	3.120 – 15.600*)	
Salzburg	2	2.860 – 4.245	3.205 – 4.870
Steiermark	2	2.240 – 4.480	3.230 – 4.915
Tirol	3	1.720 – 4.380	3.165 – 4.830
Pflegezuschuß	7	2.230 – 15.000*)	
Vorarlberg	3	2.470 – 4.940	3.180 – 4.830
Pflegezuschuß	7	2.320 – 15.810*)	
Wien	2	2.149 – 3.109	3.187 – 4.877

\*) Auf die erhöhten Landesleistungen in Oberösterreich, Tirol und Vorarlberg wurden andere Leistungen (z.B. Hilflosenzuschuß) angerechnet. 12 x jährlich

Die angeführten Leistungen konnten unter bestimmten Voraussetzungen auch nebeneinander bezogen werden.

**Wie die Tabelle zeigt, bestand im Geldleistungssektor Handlungsbedarf insbesondere aus 2 Gründen:** erstens waren die Regelungen sehr unterschiedlich und zweitens war in den meisten Fällen die Geldleistung nicht am konkreten Pflegebedarf orientiert, was zur Folge hatte, daß schwer pflegebedürftige und behinderte Menschen eigentlich keine adäquate Versorgung hatten.

Dies galt vor allem für den großen Bereich der Sozialversicherung, in welchem im Jahre 1993 immerhin rund 235.000 Personen einen Anspruch auf Hilflosenzuschuß hatten.

Auch auf dem Gebiet der Sozialen Dienste bestanden große Defizite. In einer Mikrozensus-Erhebung aus dem Jahr 1987 gaben nur 10 % der pflegebedürftigen älteren Menschen in Privathaushalten an, soziale Dienste in Anspruch zu nehmen.

Das BMAS veröffentlichte im Jahr 1990 verschiedene Studien in einem Sammelband „Hilfs- und Pflegebedürftigkeit im Alter“. Darin heißt es:

„Die Ergebnisse dieser Studien zeigen eindrucksvoll den enormen sozialpolitischen Handlungsbedarf auf diesem Gebiet. Neben einer bedarfsgerechteren und effizienteren Regelung der Pflege- und Hilflosengelder wird ein massiver Ausbau der ambulanten Pflege- und Haushaltsdienste eines der wichtigsten sozialpolitischen Aufgabengebiete in den Neunzigerjahren sein.“

## 1.2. Grundzüge der Neuregelung

Im Zuge der Vorarbeiten wurde sehr ausführlich diskutiert, ob der Geldleistung oder der Sachleistung der Vorrang gegeben werden soll. Letztlich hat man sich für eine Kombination von Geld- und Sachleistungen entschieden, jedoch der Geldleistung eine Präferenz eingeräumt. Damit wurde auch den Vorstellungen der Behindertenorganisationen Rechnung getragen, die darauf hingewiesen haben, daß nur durch eine derartige Regelung die Voraussetzungen für ein selbstbestimmtes Leben gewährleistet sind. Im übrigen mußte wohl auch akzeptiert werden, daß eine umfassende Versorgung ausschließlich durch Sachleistungen von der öffentlichen Hand auch bei Ausnutzung aller Ressourcen nicht zu realisieren sein wird. Gegen ein reines Sachleistungssystem spricht sicher auch dessen Schwerfälligkeit, auf veränderte Bedürfnisse zu reagieren, sowie der Umstand, daß ein Geldleistungssystem hinsichtlich der Finanzierung eher überschaubar und besser zu kalkulieren ist.

Zur Zeit der Reform der Pflegevorsorge wurden etwa 10 % der pflegebedürftigen Personen in Alten- und Pflegeheimen betreut. Zwischen 80 bis 85 % des Pflegebedarfes wurde in der Familie durch Angehörige oder andere private HelferInnen abgedeckt und nur ein geringer Teil durch soziale Dienste. Die Neuregelung der Pflegevorsorge enthielt daher neben der Einführung eines bundeseinheitlichen Pflegegeldes als zweiten Hauptpunkt den Ausbau der sozialen Dienste.

Da bei der Neuregelung der Pflegevorsorge die bestehende Kompetenzverteilung beibehalten werden sollte, bot sich für den Bereich der sozialen Dienste eine **Vereinbarung zwischen Bund und Ländern** nach Art. 15a B-VG als Lösung an.

Nach jahrelangen Verhandlungen wurde diese Vereinbarung am 6. Mai 1993 vom damaligen Sozialminister Hesoun und den neun Landeshauptleuten unterzeichnet und trat mit 1. Jänner 1994 in Kraft.

In dieser Vereinbarung (BGBl. Nr. 866/1993) haben die Länder die Verpflichtung übernommen, für einen **Mindeststandard an ambulanten, teilstationären und stationären Diensten** zu sorgen (Art. 3). Aufbauend auf den bestehenden Strukturen, müssen die Dienste dezentral und flächendeckend angeboten werden. Dabei haben die Länder insbesondere die Koordinierung aller angebotenen Dienste sowie die nötige Information und Beratung sicherzustellen (Art.4).

Insgesamt stellt die Vereinbarung einen Kompromiß dar zwischen dem Bedürfnis nach Rechtssicherheit und einheitlichen Mindeststandards in ganz Österreich einerseits und dem Wunsch der Länder, ihre unterschiedlichen Strukturen beizubehalten, andererseits.

Mit dem Inkrafttreten des Bundespflegegeldgesetzes wurde ein abgestuftes, bedarfsorientiertes Pflegegeld eingeführt, auf das unabhängig von Einkommen und Vermögen sowie der Ursache der Pflegebedürftigkeit ein Rechtsanspruch besteht. Das Pflegegeld ersetzt die vor dem 1. Juli 1993 bestehenden pflegebezogenen Geldleistungen. Die 9 Landespflegegeldgesetze sichern jenen Personen, die nicht zum anspruchsberechtigten Personenkreis des BPGG gehören, Pflegegeld in gleicher Höhe und nach gleichen Grundsätzen wie nach dem BPGG zu.

Mit Rücksicht auf eine möglichst rasche Umsetzbarkeit und aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung wurden **organisatorisch die bestehenden Strukturen genutzt**. Die Pflegegelder werden von jenen Institutionen gewährt, die bereits vor dem 1. Juli 1993 vergleichbare Leistungen angewiesen haben: Pensionsversicherungsträger, Bundessozialämter, Bundespensionsamt usw. Die Entscheidung, auf bestehenden Strukturen und Einrichtungen aufzubauen, und keine völlig neue Institution zu schaffen, hat sich schon bei der Überleitung der alten Fälle in das neue System als richtig erwiesen. Immerhin waren im Bundesbereich ca. 260.000 Fälle überzuleiten und dies ist ohne grundsätzliche Probleme gelungen.

### 1.2.1. Das Pflegegeld im System der sozialen Sicherheit

Beim Pflegegeld handelt es sich um eine eigenständige Sozialleistung. Das Pflegegeld ist keine Leistung der gesetzlichen Sozialversicherung, weil die Sozialversicherungsträger das Bundespflegegeldgesetz lediglich im Wege der Auftragsverwaltung zu vollziehen haben und die Finanzierung grundsätzlich nicht aus Beiträgen der Versicherten sondern aus dem Budget des Bundes erfolgt. Die wesentliche Abgrenzung des Pflegegeldes zur Sozialhilfe ergibt sich schon daraus, daß das Pflegegeld von Einkommen und Vermögen unabhängig gewährt wird. Das Pflegegeld ist auch nicht dem Versorgungsrecht zuzuordnen, weil das Motiv für die Leistungsge-

währung nach dem Bundespflegegeldgesetz nicht besondere Dienste im Interesse der Allgemeinheit sind.

### 1.3. Parlamentarische Behandlung des Gesetzesentwurfes

Da die Pflegevorsorge in umfassender Weise neu geregelt wurde, war eine äußerst präzise Vorbereitung erforderlich: so wurden etwa der Entwurf des Bundespflegegeldgesetzes und einer Vereinbarung zwischen dem Bund und den Ländern gem. Art. 15a B-VG über gemeinsame Maßnahmen für pflegebedürftige Personen am 31. Oktober 1991 zur Vorbegutachtung und am 26. Mai 1992 zur Begutachtung versendet.

- 4. Nov. 1992: Sitzung des Ministerrates, Entwurf wird dem Nationalrat zugeleitet
- 20. Nov. 1992: Zuweisung an den Unterausschuß für Arbeit und Soziales
- 25. Nov. 1992: Sitzung des Unterausschusses für Arbeit und Soziales
- 10. Dez. 1992: Sitzung des Sozialausschusses
- 19. Jän. 1993: Plenum Nationalrat, das BPGG wird von allen 4 Parteien beschlossen
- 26. Jän. 1993: Ausschuß Bundesrat
- 28. Jän. 1993: Plenum Bundesrat
- 12. Feb. 1993: das BPGG wird kundgemacht unter der BGBl.Nr. 110/93
- 1. Juli 1993: das BPGG tritt in Kraft

## 2. Kosten

### 2.1. Vorarbeiten und Schätzungen

In der öffentlichen Diskussion über die Pflegevorsorge werden häufig falsche Zahlen über die Kostenentwicklung beim Pflegegeld kolportiert und der Vorwurf erhoben, daß falsche Schätzungen und Prognosen vor Einführung des Systems zu beträchtlichen Mehrausgaben geführt haben.

Um die Haltlosigkeit dieser Vorwürfe und die Seriosität der Maßnahmen zu dokumentieren, werden vorerst die getroffenen Vorarbeiten vor Einführung des Systems und die daraus resultierenden Prognosen erläutert:

Nach der Fertigstellung des Expertenberichtes „**Vorschläge für ein einheitliches Pflegevorsorgesystem**“

wurde im Monat Juni 1991 mit Vertretern der Pensionsversicherungsanstalt der Arbeiter, der Pensionsversicherungsanstalt der Angestellten, der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft und der Sozialversicherungsanstalt der Bauern vereinbart, für einen Zeitraum von vier Monaten in jedem Verfahren auf Gewährung eines Hilflosenzuschusses auch eine Begutachtung nach den geplanten Kriterien für ein Pflegevorsorgesystem durchzuführen. Dazu wurden von den genannten Sozialversicherungsträgern Formblätter aufgelegt, die in anonymisierter Form der Fa. Pagler & Pagler, die mit der Auswertung beauftragt wurde, übermittelt wurden.

Diese Untersuchungen wurden in insgesamt **10.178 Fällen** durchgeführt, sodaß für weitere Berechnungen umfassendes und repräsentatives Zahlenmaterial zur Verfügung stand.

Als zweite Schiene für die Prognosen standen außerdem die Ergebnisse einer **Untersuchung** der Hilflosenzuschußbezieher und der Pflegegeldbezieher des Landes **im Bundesland Salzburg**, die im Zeitraum Oktober 1988 bis März 1989 durchgeführt wurde, zur Verfügung.

Auf Basis dieser beiden Untersuchungen wurden nach umfangreichen Berechnungen die Mehrkosten gegenüber den alten Regelungen (Hiflosenzuschuß, -zulage) für die Einführung eines Pflegevorsorgesystems ermittelt.

Die Mehrkosten des Bundes wurden prognostiziert mit:

für das Jahr 1993	3,95 Mrd. öS
für das Jahr 1994	7,9 Mrd. öS
für das Jahr 1995	8,2 Mrd. öS
für das Jahr 1996	8,4 Mrd. öS

BGBl. Nr. 110/1993.

Außerdem darf im Rahmen einer Diskussion über die Finanzierung auch nicht übersehen werden, daß eine gut funktionierende Pflegevorsorge zu einer wesentlichen **Entlastung im Bereich der Krankenanstalten** führen kann. Pflege zu Hause und in Pflegeheimen ist nicht nur bedürfnisgerechter, sondern auch wesentlich billiger als die Pflege in Krankenanstalten.

## 2.2. Kostenentwicklung (Bund)

Der Aufwand des Bundes für Leistungen nach dem BPGG betrug im Jahr 1997 (in Millionen öS):

### Entscheidungsträger:

Sozialversicherungsträger	15.702
Bundesrechenamt	467
ÖBB	603
Post	312
BSB: KOVG, HVG, Impfschaden	174
OFG	12
Landeslehrer	154
Summe	17.424

Nach der eingetretenen Entwicklung hat der tatsächliche Aufwand für das Pflegegeld die prognostizierten Werte seit dem Jahr 1993 nie überschritten, wobei zu berücksichtigen ist, daß durch die Maßnahmen zur Budgetkonsolidierung im Rahmen des Strukturanpassungsgesetzes 1996, BGBl. Nr. 201/1996, und dem Umstand, daß aufgrund der derzeitigen demographischen Entwicklungen die Anzahl des potentiell anspruchsberechtigten Personenkreises stagniert („**demographische Atempause**“), eine absolute Vergleichbarkeit nicht mehr gegeben ist.

## 3. Pflegegeld

### 3.1. Grundsätze des Pflegegeldrechtes

Nach Art. 2 Abs. 2 der Pflegevereinbarung haben sich die Länder verpflichtet, **Regelungen mit gleichen Grundsätzen und Zielsetzungen** zu erlassen. Von diesem „Homogenitätsgebot“ sind insbesondere die Abstufung, Bedarfsorientierung und Höhe des Pflegegeldes, die Unabhängigkeit von Einkommen und Vermögen sowie die Einräumung eines Rechtsanspruches erfaßt.

Im Pflegegeldrecht gelten folgende Grundsätze:

- Durch die Pflegegeldgesetze werden alle Gruppen von behinderten und pflegebedürftigen Menschen erfaßt, also alte pflegebedürftige Menschen, aber auch geistig, körperlich oder psychisch Behinderte sowie auch behinderte Kinder.
- Die Leistungen sind nach finalen Grundsätzen ausgerichtet. Gleichem Pflegebedarf entsprechen gleiche Leistungen, unabhängig von der Ursache der Pflegebedürftigkeit.
- Das Pflegegeld orientiert sich am Bedarf. Maßgebend für die Höhe des Pflegegeldes ist ausschließlich der konkrete Betreuungs- und Hilfsbedarf.
- Das Pflegegeld hat den Zweck, pflegebedingte Mehraufwendungen pauschal abzudecken. Es stellt jedoch nur einen Beitrag dar.
- Das Pflegegeld soll die Möglichkeit des Betroffenen verbessern, sein Leben selbst zu gestalten, z.B. in der gewohnten Umgebung zu verbleiben: Wahlmöglichkeit.
- Auf die Gewährung des Pflegegeldes besteht ein Rechtsanspruch.
- Rechtsstreitigkeiten fallen als Sozialrechtssachen im Sinne des ASGG in die Zuständigkeit der Arbeits- und Sozialgerichte.
- Das Pflegegeld wird unabhängig von Einkommen und Vermögen gewährt.
- Der Aufwand für das Pflegegeld ist vom Bund und den Länder im Rahmen der ihnen verfassungsrechtlich zugeordneten Kompetenzbereiche zu tragen.
- Die Finanzierung erfolgt grundsätzlich aus allgemeinen Budgetmitteln.
- Das Pflegegeld wird mit Ausnahme der Unfallversicherung nicht exportiert.

Das Pflegegeld wird 12 mal jährlich geleistet; die folgende Tabelle zeigt die Höhe der Pflegegeldstufen sowie die Anzahl der Bezieher:

	Betrag in öS	Bezieher Bund	Anteil in %	Bezieher Länder	Anteil in %
Stufe 1	2.000,-	36.356	13,91	7.537	15,80
Stufe 2	3.688,-	118.075	45,17	15.517	32,54
Stufe 3	5.690,-	56.050	21,44	11.233	23,55
Stufe 4	8.535,-	24.723	9,46	4.449	9,33
Stufe 5	11.591,-	19.061	7,29	4.741	9,94
Stufe 6	15.806,-	4.299	1,64	2.994	6,28
Stufe 7	21.074,-	2.838	1,09	1.218	2,55
<b>Gesamt</b>		<b>261.402</b>	100,00	<b>47.689</b>	100,00

Stand: Bund Mai 1998, Länder Dezember 1996

Quelle: Hauptverband, Bericht des Arbeitskreises Pflegevorsorge 1996

Kritiker des Pflegegeldes monieren, daß das österreichische System zu viele Stufen aufweise, Deutschland hat im Vergleich dazu z.B. eine dreistufige Geldleistung, daher zu kompliziert sei und geradezu zu einer Vielzahl von Verfahren einlade. Dazu ist zu bemerken, daß die Entscheidung, die **Geldleistung in sieben Stufen** zu gewähren, maßgebend durch die Tatsache beeinflusst war, daß es in einigen Ländern bereits vor dem 1. Juli 1993 eine siebenstufige Geldleistung gab: am 1. Jänner 1990 führte Vorarlberg einen siebenstufigen Pflegezuschuß ein, am 1. Juli 1991 Tirol und am 1. Jänner 1992 Oberösterreich. Außerdem bietet ein siebenstufiges System natürlich besser die Möglichkeit, auf den geänderten Pflegebedarf zu reagieren und dem konkreten Bedarf entsprechend eine Leistung zu gewähren. Dies ist gerade im Bereich der Pflege sehr wichtig, weil der Gesundheits- und Pflegezustand vielfach ja kein statischer ist, sondern sich laufend ändert.

### 3.2. Zufriedenheit mit der Einstufung

Die Studie von Prof. Badelt et al. hat ergeben, daß etwa **68 % der Pflegegeldbezieher mit der Einstufung zufrieden** sind. In Einzelgesprächen geäußerte Kritik bezieht sich meist auf die stark medizinische Orientierung der Einstufung und auf den Wunsch von Betreuungspersonen, beim Prozeß der Einstufung stärker eingebunden zu werden. Zur Kritik an der starken medizinischen Orientierung kann angemerkt werden, daß die **Einstufungsverordnung** zum Bundespflegegeldgesetz vorsieht, daß erforderlichenfalls zur ganzheitlichen Beurteilung der Pflegesituation Personen aus anderen Bereichen, beispielsweise dem Pflegedienst, beizuziehen sind. Dem Wunsch nach stärkerer Einbindung der Betreuungspersonen entsprechend, sieht die vor kurzem beschlossene Novelle zum BPGG, BGBl. I Nr. 111/98, eine Änderung des modus procedendi vor: Auf Wunsch des Pflegebedürftigen, seines gesetzlichen Vertreters oder Sachwalters ist bei der Untersuchung die Anwesenheit und Anhörung einer Vertrauensperson zu ermöglichen. Die Vertrauensperson wird in vielen Fällen zugleich die Betreuungsperson sein, sodaß ihre Anwesenheit für die Feststellung des konkreten Pflegebedarfes und der Pflegesituation von Vorteil sein wird. Die zitierte Novelle wird mit 1. Jänner 1999 in Kraft treten.

Nach der Badelt-Studie ergibt die Analyse klare Hinweise auf die prinzipiell „richtige“ Einstufung der Pflegegeldbezieher. Empirisch besteht ein eindeutiger Zusammenhang zwischen den Problemen der Pflegegeldbezieher, bestimmte Verrichtungen des täglichen Lebens selbständig zu erledigen, und der Pflegegeldstufe. In mehr als zwei Drittel der Fälle können folgende Aktivitäten nicht mehr selbständig ausgeführt werden: Baden

oder Duschen, Zubereitung der Mahlzeiten, Einkaufen, Wohnungsreinigung, Wäschepflege, Beheizung des Wohnraumes.

### 3.3. Einstufungsvoraussetzungen

Maßgebend für die Stufen 1-4 ist der zeitliche Pflegeaufwand, der auf der Grundlage eines ärztlichen Sachverständigengutachtens ermittelt wird. Ab der Stufe 5 ist neben dem zeitlichen Ausmaß ein zusätzliches Qualitätskriterium erforderlich. Da es sich beim Pflegegeld um einen pauschalierten Beitrag zu den pflegebedingten Mehraufwendungen handelt, werden die im Einzelfall tatsächlich anfallenden Kosten für die Pflege bei der Einstufung nicht berücksichtigt. Dies ist ein wesentlicher Unterschied zu den entscheidungsrelevanten Kriterien für die Zuerkennung des früheren Hilflosenzuschusses nach dem ASVG. Bei dieser Entscheidung war eine Berechnung anzustellen, wie lange die Hilfsperson mit einer für die jeweilige Region durchschnittlichen Entlohnung hätte eingesetzt werden müssen, um alle vom Antragsteller nicht selbständig erledigbaren Tätigkeiten zu übernehmen und welche Gesamtkosten pro Monat daraus resultieren. Lag dieser Betrag über der Mindestgrenze des Hilflosenzuschusses, so war dieser zu gewähren.

Die näheren Bestimmungen für die Beurteilung des Pflegebedarfes sind in der **Einstufungsverordnung zum BPGG**, BGBl.Nr. 1993/314, geregelt. Der Inhalt dieser Verordnung wurde im wesentlichen in einer Experten-Gruppe erarbeitet, in der u.a. ärztliche Sachverständige, Interessenvertretungen körperlich, geistig und psychisch behinderter Menschen, Pflegepersonal und der Hauptverband der Sozialversicherungsträger vertreten waren. Fünf Jahre nach Inkrafttreten des BPGG und der EinstVO kann man feststellen, daß die in der Verordnung enthaltenen zeitlichen Werte für die einzelnen Verrichtungen, z.B. für An- und Auskleiden, Körperpflege, Zubereitung und Einnahme von Mahlzeiten, Mobilitätshilfe, sich in der Praxis sehr gut bewährt haben.

Das österreichische Pflegegeldsystem weist im Vergleich zu anderen europäischen Regelungen eine weitere Besonderheit auf, die es hervorzuheben gilt: das österreichische System erfaßt nämlich alle Pflegebedürftigen, also alte pflegebedürftige Menschen – dies ist die größte Gruppe –, behinderte Kinder, physisch, psychisch und geistig behinderte Menschen. Durch die im

Anwesende bei der Untersuchung	in %	absolut
begutachtender Arzt	89,5	1.300
Angehörige	43,1	626
Hausarzt	12,9	187
soziale Dienste	7,0	102
Sozialarbeiter/in	2,4	34
Sachwalter	2,6	38
andere Personen	9,9	144

Quelle: Studie Prof. Badelt et al.  
„Auswirkungen des Pflegevorsorgesystems“



Gesetz normierten **Mindesteinstufungen für hochgradig sehbehinderte, blinde und taubblinde Personen sowie von Personen, die zur eigenständigen Lebensführung überwiegend auf den aktiven Gebrauch eines Rollstuhles angewiesen sind**, soll den besonderen pflegerelevanten Bedürfnissen dieser behinderten Menschen Rechnung getragen werden. Die Tatsache, daß das Pflegegeld die früheren Blindenbeihilfen der Länder ersetzt hat, wurde bereits ausführlich dargestellt.

### 3.4. Stufenverteilung

Die nachstehende Tabelle zeigt die Entwicklung der Anzahl der Pflegegeldbezieher und der Stufenverteilung in der Pensionsversicherung:

### 3.5. Anzahl der Klagen

Im Jahr 1997 wurden von den Sozialversicherungsträgern insgesamt 97.073 Entscheidungen (Neu- und Erhöhungsanträge) in Pflegegeldangelegenheiten durchgeführt.

Gegen diese Entscheidungen wurden 4.946 Klagen (rd. 5% der Entscheidungen) bei den Arbeits- und Sozialgerichten eingebracht.

Erledigt wurden im Jahr 1997 von den Arbeits- und Sozialgerichten insgesamt 4.538 Verfahren, wovon rd. 13% als Stattgebungen und rd. 38% als Vergleiche entschieden wurden.

Detaildaten siehe Datenband.

### PflegegeldbezieherInnen in der Pensionsversicherung

Absolut	Dez 93	Dez 94	Dez 95	Dez 96	Dez 97	Mai 98
Stufe 1	1.635	12.268	20.601	25.544	31.241	33.486
Stufe 2	186.273	146.033	133.634	118.670	108.661	105.727
Stufe 3	20.286	40.668	46.518	47.432	49.267	50.134
Stufe 4	11.205	19.258	21.265	21.209	21.848	22.054
Stufe 5	10.149	16.801	17.115	16.160	16.514	16.671
Stufe 6	2.008	3.314	3.572	3.418	3.468	3.600
Stufe 7	1.196	2.153	2.333	2.158	2.399	2.491
<b>Gesamt</b>	<b>232.752</b>	<b>240.495</b>	<b>245.038</b>	<b>234.591</b>	<b>233.398</b>	<b>234.163</b>

Anteil in %	Dez 93	Dez 94	Dez 95	Dez 96	Dez 97	Mai 98
Stufe 1	0,70	5,10	8,41	10,89	13,39	14,30
Stufe 2	80,03	60,72	54,54	50,59	46,56	45,15
Stufe 3	8,72	16,91	18,98	20,22	21,11	21,41
Stufe 4	4,81	8,01	8,68	9,04	9,36	9,42
Stufe 5	4,36	6,99	6,98	6,89	7,08	7,12
Stufe 6	0,86	1,38	1,46	1,46	1,49	1,54
Stufe 7	0,51	0,90	0,95	0,92	1,03	1,06
Gesamt	100	100	100	100	100	100

**Anmerkung:** Der Rückgang in der Anzahl der Bezieher ab dem Jahr 1996 resultiert im wesentlichen aus den geänderten Ruhensbestimmungen bei Krankenhausaufenthalt im Rahmen der Strukturanpassung 1996.

Daten der sonstigen Entscheidungsträger siehe Datenband.

### 3.6. Abgrenzungsprobleme

Nach den seit dem Inkrafttreten des BPGG gewonnenen Erfahrungen gibt es bei der Abgrenzung der einzelnen Stufen aufgrund der zeitlichen Kriterien in der Praxis kaum Unklarheiten. Sowohl die pflegebedürftigen Menschen als auch die Betreuungspersonen können die einzelnen Kriterien und Stufenzuordnungen i.d.R. gut nachvollziehen. Die Evaluierung der Einstufung hat allerdings ergeben, daß innerhalb der **Stufe 3 eine zu große Bandbreite** auftritt: In dieser Stufe gibt es einerseits pflegebedürftige Menschen mit relativ großer Selbstständigkeit, die zwar für einzelne Verrichtungen Hilfestellung benötigen, aber generell betrachtet in ihrem unmittelbaren Wohnbereich noch relativ mobil sind, andererseits auch eine Gruppe von Pflegegeldbeziehern, die nahezu bettlägrig ist. Zur Harmonisierung des Systems wurde daher in der vor kurzem beschlossenen Novelle des BPGG der **Zugang zur Stufe 4** erleichtert und zwar wurde das erforderliche Stundenausmaß von mehr als 180 Stunden monatlich auf mehr als 160 Stunden monatlich gesenkt. Nach Schätzungen des BMAGS werden von dieser Leistungsverbesserung ab 1. Jänner

1999 bundesweit etwa 15.000 schwer pflegebedürftige Personen profitieren.

Die Evaluierung der Einstufung hat auch gezeigt, daß die für die Stufen 6 und 7 normierten zusätzlichen Qualitätskriterien mitunter schwer zu verstehen sind. Besonders problematisch wurde von den Angehörigen der pflegebedürftigen Personen der Begriff der „dauernden Beaufsichtigung“ angesehen. Dabei handelt es sich auch um einen umgangssprachlichen Begriff, der in vielen Fällen von den pflegenden Angehörigen anders als vom Gesetzgeber beabsichtigt interpretiert wurde. Diese fühlen sich verständlicherweise verpflichtet, einen Pflegebedürftigen nicht alleine zu lassen, auch wenn ihm keine unmittelbare Gefahr droht, d.h. keine Notwendigkeit einer dauernden Beaufsichtigung im Sinne des Gesetzes vorliegt. Die Pflegepersonen können daher die Einstufung in eine niedrigere Stufe oft nicht akzeptieren. Um derartige Unklarheiten auszuräumen, hat der Gesetzgeber reagiert und in der erwähnten Novellierung die **Abgrenzungskriterien für die Stufen 6 und 7 präziser definiert**.

## 4. Pflegebedürftige Personen

### 4.1. Anteil an der Gesamtbevölkerung

Nach Unterlagen des Österreichischen Statistischen Zentralamtes betrug im Jahr 1996 die Bevölkerung Österreichs **8,059.385 Personen**. Eine Gegenüberstellung der Anzahl der Pflegegeldbezieher des Bundes und der Länder (rund 310.000 Personen) ergibt einen Anteil von rund **3,8% an der Gesamtbevölkerung**.

Wird nach dem Alter, ergibt einen deutlich höheren Frauenanteil. Rund zwei Drittel der Pflegegeldbezieher sind Frauen.

Wird altersspezifisch differenziert, zeigt sich bis zum 60. Lebensjahr ein relativ ausgeglichenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen. Darüber steigt der Frauenanteil sprunghaft an. In der Altersgruppe der über 80-jährigen beträgt der Anteil der Frauen bereits rund 80%.

Detaildaten siehe Datenband

### 4.2. Pflegegeldbezieher des Bundes

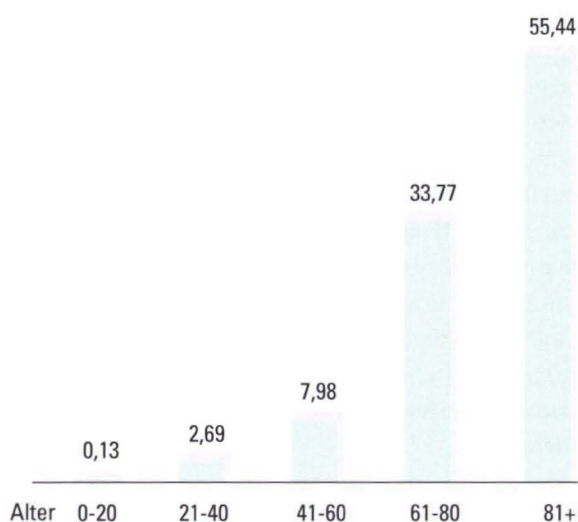
#### 4.2.1. Geschlecht

Eine geschlechtsspezifische Betrachtung der Pflegegeldbezieher des Bundes, unabhängig von einer Differenzie-

## 4.2.2. Alter

Die nachstehende Grafik zeigt die Altersstruktur der Pflegegeldbezieher des Bundes:

### Altersstruktur der PflegegeldbezieherInnen (Bund) Anteil in %



Quelle: Bericht des Arbeitskreises für Pflegevorsorge 1996

Signifikant bei der Altersstruktur der Pflegegeldbezieher des Bundes ist der hohe Anteil sehr alter Menschen. Rund 55% der Pflegegeldbezieher sind älter als 81 Jahre, während nur rund 11% jünger als 60 Jahre sind.

Der relativ geringe Anteil der unter 60-jährigen ist mit der herrschenden Kompetenzlage in der Pflegevorsorge

erklärbar, da der Pflegegeldbezug nach dem Bundespflegegeldgesetz im wesentlichen an eine Pensions- bzw. Rentenleistung anknüpft.

## 4.2.3. Einkommenssituation

Ein immer wiederkehrendes Thema der sozialpolitischen Diskussion ist die Verteilungswirkung von öffentlichen Transferleistungen. Die folgende Tabelle ist der „Lohnsteuerstatistik 1996“ (hrsg. vom Österreichischen Statistischen Zentralamt) entnommen und zeigt die Pensionshöhe der Pflegegeldbezieher des Bundes:

Zu diesen Zahlen ist insbesondere folgendes festzuhalten:

- Beinahe ein Viertel der Pflegegeldbezieher erhielten eine Pension unter 7.100 S im Monat.
- Zwei Drittel der Pflegegeldbezieher bezogen eine Pension unter 10.700 S im Monat.
- Nicht einmal 1 % erhielten eine Pension über der Höchstbeitragsgrundlage.

Im Ergebnis zeigt sich eindeutig, daß das **Pflegegeld vor allem den unteren Einkommensgruppen zugute kommt**. Dies wird auch durch die Untersuchung von BADEL et al bestätigt.

Diese Einkommensstruktur zeigt, daß die Transferleistung Pflegegeld für eine Einkommensanrechnung nicht geeignet ist. Um eine spürbare budgetäre Entlastung zu erzielen, müßten die Einkommensgrenzen sehr niedrig angesetzt werden. Die Folge davon wäre, daß die Betroffenen wieder in höherem Maße von Leistungen der Sozialhilfe abhängig wären.

## PflegegeldbezieherInnen nach Einkommensgruppen

### Stufen der Bruttobezüge

jährlich	monatlich	Fälle	%
bis unter 100.000	bis unter 7.100	64.055	23,76
100.000 bis unter 150.000	7.100 bis unter 10.700	110.918	41,14
150.000 bis unter 300.000	10.700 bis unter 21.400	77.713	28,83
300.000 bis unter 500.000	21.400 bis unter 35.700	13.535	5,02
500.000 und mehr	35.700 bis unter 39.000	3.372	1,25
0 bis 548.000 (Höchstbeitragsgrundlage)	39.000	267.008	99,04
<b>Insgesamt</b>		<b>269.593</b>	<b>100,00</b>

### 4.3. Pflegegeldbezieher der Länder

#### 4.3.1. Geschlecht

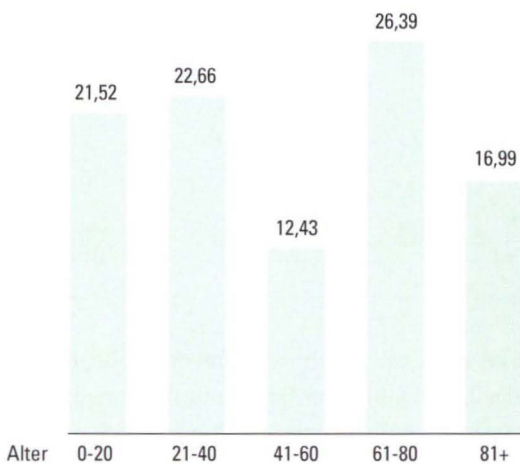
Insgesamt betrachtet zeigt sich auch bei den Pflegegeldbeziehern im Bereich der Länder ein Frauenanteil von rund zwei Dritteln. In der Altersgruppe der unter 40-jährigen überwiegt der Anteil der Männer, in den höheren Altersgruppen steigt der Frauenanteil – wie beim Bund – sehr stark an.

Hinsichtlich von Detaildaten siehe Datenband

#### 4.3.2. Alter

Die nachstehende Grafik zeigt die Altersstruktur der Pflegegeldbezieher im Bereich der Länder:

**Altersstruktur der PflegegeldbezieherInnen**  
(Länder) Anteil in %



Quelle: Bericht des Arbeitskreises für Pflegevorsorge 1996

Die Alterstruktur der Pflegegeldbezieher im Bereich der Länder zeigt eine recht ausgeglichene Verteilung über die Altersklassen.

Im Gegensatz zum Bund überwiegt der Anteil der unter 60-jährigen Menschen. Auch dieser Umstand ist mit der Kompetenzlage zwischen dem Bund und den Ländern erklärbar. In die Kompetenz der Länder fallen vor allem Kinder, im Erwerbsleben stehende Behinderte, pensionierte Landesbeamte sowie Personen, die aufgrund ihrer schweren Behinderung nie erwerbstätig waren.

### 4.4. Datenbank beim Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

Beim Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger wurde eine automationsunterstützt geführte Datenbank eingerichtet, welche einerseits die Vollziehung des Bundespflegegeldgesetzes vereinfachen soll, andererseits Daten für statistische Auswertungen, zur Budgeterstellung und -prognose und für legislative Vorhaben bereitstellen soll.

Die Datenbank umfaßt Informationen über soziodemographische Merkmale der pflegebedürftigen Personen und die ausgezahlten Geldleistungen.

Vorerst waren in der Datenbank Informationen über Pflegegeldbezieher im Bereich der Sozialversicherung enthalten. Mit Wirkung vom 1. Juli 1995 wurden auch die übrigen Entscheidungsträger im Bereich des Bundes verpflichtet, dem Hauptverband Daten über pflegebedürftige Personen zur Verfügung zu stellen, sodaß nunmehr eine umfassende Erfassung der Pflegegeldbezieher nach dem Bundespflegegeldgesetz gewährleistet ist.

Darüberhinaus werden auch Gespräche mit den Ländern geführt, um die Datenbank auch um die Landespflegegelddaten zu vervollständigen. Seitens der Länder Vorarlberg und Salzburg werden die entsprechenden Daten seit Jänner 1997, seitens des Landes Tirol seit Juli 1998 bereits eingespeichert.

Mit der Novelle zum Bundespflegegeldgesetz, BGBl. Nr. 201/1996, wurden mit Wirkung vom 1. Mai 1996 die Ruhensbestimmungen bei stationären Aufenthalten von Pflegegeldbeziehern geändert. Durch diese Änderung hat die Bundespflegegeld-Datenbank auch die Funktion einer Datendrehscheibe erhalten.

So werden alle Krankenhausaufenthalte von den Krankenversicherungsträgern an den Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger gemeldet, die Pflegegeldbezieher über die Datenbank selektiert und den zuständigen Entscheidungsträgern zur Administration der Ruhensbestimmungen übermittelt.

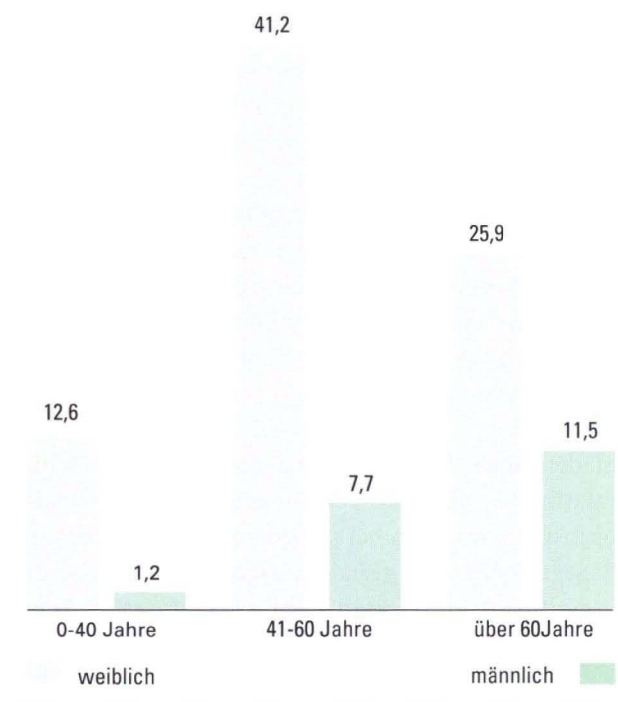
## 5. Private Pflegepersonen

### 5.1. Charakterisierung

In ihrer Studie haben BADELDT et al. die Situation der privaten „Hauptbetreuungspersonen“ eingehend untersucht. Zu betonen ist, daß rund **80 % der Pflegepersonen** Frauen sind. Mehr als die Hälfte von ihnen ist zwischen 40 und 60 Jahre alt, knapp ein Drittel ist älter als 60 Jahre. Die Männer hingegen stehen primär erst dann für Betreuungsarbeiten zur Verfügung, wenn sie älter als 60 Jahre sind und ihre Erwerbstätigkeit aufgegeben haben.

#### Alter und Geschlecht der Betreuungspersonen

Angaben in %

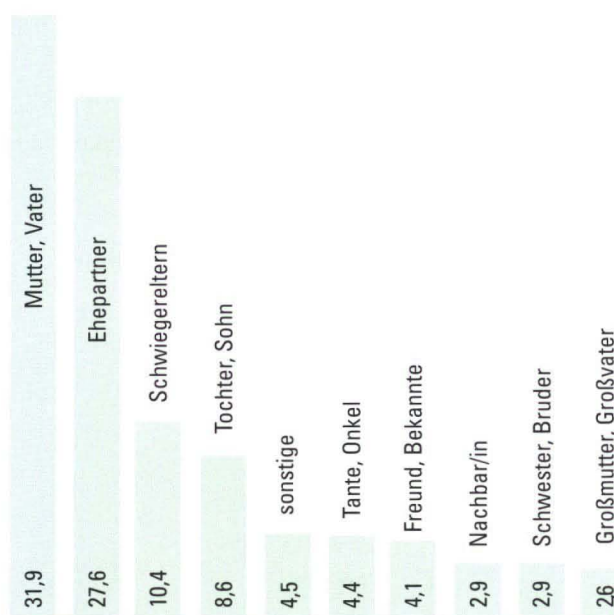


Bei der Frage nach dem Verhältnis der Pflegeperson zum Pflegegeldbezieher fällt auf, daß 88 % aller Hauptbetreuungspersonen mit der betreuten Person verwandt sind. Mehr als 42 % aller Betreuungsleistungen werden von Kindern (vor allem von Töchtern) für ihre Eltern bzw. Schwiegereltern erbracht. 28 % der Hauptbetreuungspersonen pflegen ihre Ehe- bzw. Lebenspartner.

#### Verhältnis der Hauptbetreuungsperson zur betreuungsbedürftigen Person

Angaben in %

Die betreute Person ist/sind mein/e ...



Insgesamt zeigen diese Ergebnisse, daß die Rolle der Familie bei der Erbringung von Betreuungsleistungen derzeit – und wahrscheinlich auch in Zukunft – nicht ersetzt werden kann. Es geht daher hauptsächlich um die Frage, durch welche Maßnahmen die Familien mehr als bisher in ihrer Arbeit unterstützt werden können.

### 5.2. Probleme

**80%** aller älteren und pflegebedürftigen Menschen und die überwiegende Anzahl der Kinder und Erwachsenen, die durch Krankheit, Behinderung oder Unfall kurz- oder langfristig persönlicher Pflege bedürfen, **werden im häuslichen Bereich von Angehörigen pflegerisch betreut**. Die Übernahme einer derartigen Pflegetätigkeit, egal ob für einen Erwachsenen oder ein Kind, stellt

an den pflegenden Angehörigen neben großen physischen auch psychische Anforderungen.

Den meisten Pflegenden fehlen zumeist fachspezifisches Wissen und Informationen und da der Bedarf der Pflegetätigkeit sehr oft unverhofft entsteht, fehlt auch die Möglichkeit einer entsprechenden Vorbereitungsphase.

Die Pflegebedürftigkeit eines Menschen bringt häufig die komplette Umstellung der Familienstruktur und des familiären Lebensbereiches mit sich, aber beeinflusst – auch in einem sehr hohen Maße – den Lebensbereich des Pflegenden selbst.

Die pflegerische Tätigkeit des Angehörigen führt oft zum Verlust sozialer Kontakt- und Aussprachemöglichkeiten und zur Einschränkung der persönlichen „Verwirklichung“, mit den häufigen Folgewirkungen der körperlichen und/oder psychischen Überforderung.

Im Rahmen der Beratung für Pflegende, die seit Jänner 1998 von Seiten des Sozialservice BMAGS angeboten wird, sind vor allem folgende **Problemkreise** erkennbar:

#### **Mangelnder Ausbau sozialer Dienste**

##### **Mangelnde Erholungs- und/oder Vertretungsmöglichkeit für die Pflegeperson**

##### **Mangelnde flexible Angebote für spezielle Betreuungsbedürfnisse**

##### **Informationsmangel**

im Bezug auf

- Krankheitsbilder und -verläufe;
- Behandlungs- und Therapiemöglichkeiten;
- unterstützende und erleichternde Maßnahmen im pflegerischen Bereich;
- Pflegegeld;
- wo und wer Hilfestellungen anbietet, vermittelt und/oder durchführt;
- Schulungen für praxisorientierte Tips und Tricks in der Pflege.

In diesem Zusammenhang wurden in den ersten sechs Monaten folgende Themenbereiche erfaßt und statistisch ausgewertet:

THEMEN	Anzahl
Betreuungsmöglichkeiten zu Hause	626
Hilfsmittel, Heilbehelfe, Adaptierungen	96
Kurzzeitpflege, stationäre Weiterpflege	282
Sozial- und arbeitsrechtliche Angelegenheiten	373
Sonstiges	309
Freizeitgestaltung	35
Kursangebote, Selbsthilfegruppen	76
Finanzielle Hilfen und Förderungen	167
Pflegegeld	810

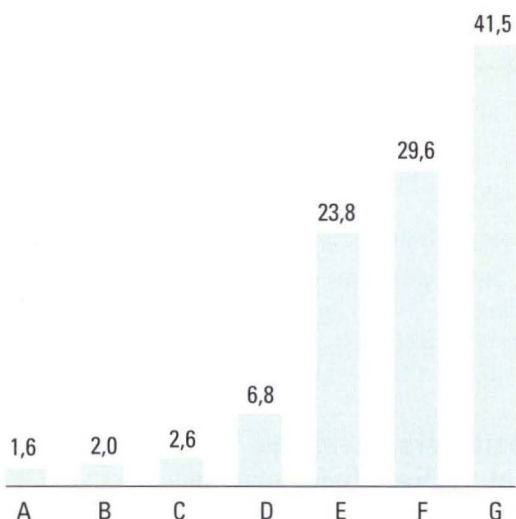
### **5.3. Sozialversicherungsrechtliche Absicherung**

Mit Art. 7 der Pflegevereinbarung hat der Bund die Verpflichtung übernommen, eine sozialversicherungsrechtliche Absicherung der Pflegepersonen zu ermöglichen. Pflegende Angehörige müssen oftmals wegen der Pflege eine Erwerbstätigkeit aufgeben und damit auf eine eigenständige Alterssicherung verzichten. Dies stellt für die Betroffenen ein großes Problem dar. Nach einer empirischen Untersuchung in Oberösterreich arbeitet beinahe jede fünfte Betreuungsperson wegen der Pflege eines Angehörigen beruflich weniger Stunden als vorher und jede zehnte Betreuungsperson hat den Beruf aufgegeben, um der Betreuung nachzugehen.

Um die Situation der betreuenden Angehörigen zu verbessern, wurde mit 1. Jänner 1998 eine **begünstigte Weiterversicherung in der Pensionsversicherung** für jene Personen, die einen nahen Angehörigen der Pflegegeldstufe 5, 6 oder 7 betreuen und aus diesem Grunde ihre Erwerbstätigkeit aufgeben mußten, geschaffen. Diese Pflegepersonen werden insofern begünstigt, als der Bund den fiktiven Dienstgeberbeitrag übernimmt. Die Pflegeperson hat daher nicht 22,8 %, sondern nur 10,25 % der Bemessungsgrundlage als Beitrag zu leisten.

Die folgende Grafik faßt die Ergebnisse der Badelt-Studie über die pensionsversicherungsrechtliche Absicherung der Betreuungspersonen zusammen:

### Pensionsversicherung der Betreuungspersonen (Angaben in %)



- A** Ich bin nach dem Ausscheiden aus der Pflichtversicherung freiwillig weiterversichert.
- B** Ich bin aufgrund meiner Betreuungsarbeit im Rahmen der Sozialversicherung selbst versichert.
- C** Ich habe eine eigene private Pensionsvorsorge.
- D** Ich habe gegenwärtig keine Pensionsversicherung
- E** Ich bin berufstätig und damit selbst pensionsversichert.
- F** Ich habe keine eigene Pensionsversicherung, sondern ich bin durch die Pensionsvorsorge meines Ehe- bzw. Lebenspartners abgesichert.
- G** Ich bin bereits in Pension.

In diesem Zusammenhang von Interesse sind auch die beruflichen Pläne jener Betreuungspersonen, die ihre Berufstätigkeit aus Anlaß der Pflege eingeschränkt bzw. aufgegeben haben:

Berufliche Pläne	Betreuungspersonen, die ihre Berufstätigkeit eingeschränkt bzw. aufgegeben haben
Ich möchte gerne in meinen früheren Beruf zurückkehren.	22,6
Ich würde gerne in einen neuen Beruf einsteigen.	17,3
Ich will keiner Berufstätigkeit außer Haus mehr nachgehen.	20,3
Ich sehe kaum eine Möglichkeit, wieder einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden.	24,8
Ich bin bereit, auch weiterhin Angehörige zu pflegen und zu betreuen.	31,4
Ich wäre auch bereit, Personen außerhalb der Familie zu pflegen und zu betreuen.	9,8

Quelle: Studie Prof. Badelt et al. „Auswirkungen des Pflegevorsorgesystems“

## 6. Soziale Dienste

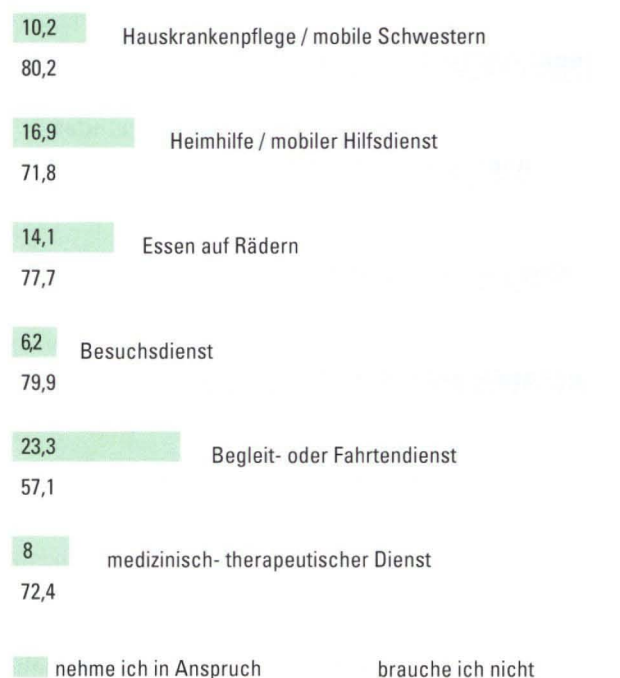
### 6.1. Ambulante Dienste

Es war eine der Zielsetzungen der Reform der Pflegevorsorge, daß der ambulanten Betreuung Vorrang vor der stationären Pflege eingeräumt werden sollte. Den Angehörigen, die den Großteil der Pflegeleistungen erbringen, sollte durch die professionellen Dienste die nötige Unterstützung angeboten werden.

In der Anlage A zur Vereinbarung ist ein **Mindeststandard** definiert, dem die sozialen Dienste jedenfalls entsprechen müssen. Insbesondere wird für den ambulanten Bereich betont:

- die freie Wahl zwischen den angebotenen Diensten
- das ganzheitliche Angebot und die Vernetzung der Dienste
- Angebot auch an Sonn- und Feiertagen
- Qualitätssicherung und Kontrolle durch die Länder.

#### Pflegegeldbezieher und die Inanspruchnahme von Sozialen Diensten (Angaben in %)



Insgesamt beziehen 56 % der befragten Personen eine oder mehrere Dienstleistungen (47 % beziehen Dienste in der eigenen Wohnung bzw. im eigenen Haus und 22 % Dienste außer Haus). **Etwa ein Drittel aller Pflegegeldbezieher kann seit Einführung des Pflegegeldes mehr soziale Dienste beziehen als vorher.** Die Inanspruchnahme von Diensten ist vor allem abhängig von der Pflegegeldstufe, vom Gesamteinkommen der pflegebedürftigen Person (Einkommen plus Pflegegeld) und vom bestehenden regionalen Angebot. Eine Differenzierung nach der Art der Behinderung brachte dagegen keine signifikanten Ergebnisse.

Da die Dienstleistungen vor allem auf Landes- bzw. auf lokaler Ebene angeboten werden, sind große Unterschiede zwischen einzelnen Bundesländern zu beobachten. Während z.B. in Vorarlberg und Wien bereits eine lange Tradition in der Erbringung von Sozialen Diensten besteht, deuten die niedrigen Werte von Kärnten und Burgenland darauf hin, daß es in diesen Bundesländern noch eine relativ große Zahl von Regionen mit schlechter Versorgungssituation gibt.

#### Inanspruchnahme von Sozialen Diensten nach Bundesländern (Angaben in %)





Die Frage: „Brauchen Sie insgesamt mehr Hilfe, als Sie gegenwärtig erhalten?“ wurde von einem Viertel der Personen bejaht. Besonders häufig genannt wurde ein Bedarf an Begleitdiensten, die den Betroffenen soziale Aktivitäten ermöglichen würden, sowie an medizinisch-therapeutischen Diensten.

Auf die Frage, warum keine Sozialen Dienste in Anspruch genommen werden, antworteten 12 % der befragten Personen, daß in ihrer Umgebung keine Dienste angeboten werden. Für 16 % der Pflegegeldbezieher sind die Sozialen Dienste zu teuer. Weitere Probleme, die häufig kritisiert wurden, waren häufiger Personalwechsel, mangelnde Flexibilität und organisatorische Schwerfälligkeiten.

Die Sozialen Dienste werden die familiäre Pflege nie ganz ersetzen können, sie sind aber unerlässlich zur Entlastung und Unterstützung der pflegenden Angehörigen. Besonders wichtig wäre daher Flexibilität in der Organisation der Dienste, ein Angebot auch zur Nachtzeit und an Wochenenden sowie Möglichkeiten der Tages-, Kurzzeit- und Übergangspflege.

## 6.2. Stationäre Dienste

Auch für den stationären Bereich werden in der Vereinbarung **Mindeststandards** festgelegt. Insbesondere wird folgendes gefordert:

- kleine, überschaubare Heime
- Integration der Heime in die Gemeinde
- Mindestausstattung der Zimmer
- Mindestangebot an Räumen und Dienstleistungen
- jederzeitiges Besuchsrecht
- freie Arztwahl
- rechtlicher Schutz der Heimbewohner
- Aufsichtsregelungen durch die Länder.

Anlässlich der Neuauflage der Broschüre „Alten- und Pflegeheime in Österreich“ hat der Sozial-Service des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales die Zahl der Wohn- und Pflegeplätze sowohl in öffentlichen Heimen als auch in Privatheimen in ganz Österreich erhoben. Die folgenden Zahlen beruhen auf den Meldungen der Heime selbst und enthalten Pflegeplätze und Wohnplätze mit Pflegemöglichkeit zum Stichtag 1.1.1998. Zu bemerken ist, daß die Erfassung in sieben Bundesländern fast vollständig ist, lediglich in Oberösterreich und der Steiermark erfolgten 5 bzw. 19 Leermeldungen.

	<b>Pflegeplätze in Alten- und Pflegeheimen in Österreich</b>	<b>Bevölkerung laut ÖStAT 1996</b>	<b>Pflegeplätze auf 100.000 Einwohner</b>
Burgenland	1.077	275.282	391
Kärnten	2.293	562.814	407
NÖ	7.418	1.524.286	487
OÖ	7.226	1.380.703	523
Salzburg	3.501	509.404	687
Steiermark	5.253	1.207.221	435
Tirol	3.351	660.228	508
Vorarlberg	1.373	344.048	399
Wien	9.914	1.595.399	621
<b>Österreich</b>	<b>41.406</b>	<b>8.059.385</b>	<b>514</b>

Nach der Vereinbarung zwischen Bund und Ländern haben die Länder Regelungen für die Aufsicht von Alten- und Pflegeheimen zu erlassen, die insbesondere auch den **rechtlichen Schutz der Heimbewohner** gewährleisten. Nach den bisher erlassenen Rechtsvorschriften können vier Gruppen von Ländern unterschieden werden:

### 1. Länder, die eigene Heimgesetze erlassen haben

(Steiermark, Kärnten und Burgenland):

- Steiermärkisches Pflegeheimgesetz vom 11. Oktober 1994, LGBL Nr. 108/94
- Kärntner Heimgesetz vom 9. November 1995, LGBL Nr. 7/96
- Burgenländisches Altenwohn- und Pflegeheimgesetz vom 28. März 1996, LGBL Nr. 61/96.

### 2. Länder, die Regelungen in Verordnungen oder Richtlinien getroffen haben

(Oberösterreich und Salzburg):

- Oberösterreichische Alten- und Pflegeheimverordnung vom 11. März 1996, LGBL Nr. 29/96
- Salzburger Richtlinien für Altenheime, Pflegeheime und Pflegestationen.

### 3. Länder, die nur einzelne Bereiche im jeweiligen Sozialhilfegesetz geregelt haben

(Niederösterreich und Wien).

### 4. Länder, die überhaupt keine Regelungen für Alten- und Pflegeheime getroffen haben (Tirol und Vorarlberg).

Ein Bereich, der bisher wenig geregelt ist bzw. die Regelungen in der Praxis nicht eingehalten werden, ist das **Verhältnis von Heimträger zu Heimbewohner**. Die Tatsache, daß

weder für die Heimbewohner noch für das Heimpersonal ein ausreichender Rechtsschutz existiert, muß als schweres rechtsstaatliches Defizit bezeichnet werden.

Grundsätzlich könnte dieses Verhältnis öffentlich-rechtlich oder privatrechtlich geregelt werden. Aus Gründen der Gleichberechtigung, des Konsumentenschutzes und der Kontrollmöglichkeiten wäre jedoch eine privatrechtliche Lösung vorzuziehen.

Der Verfassungsgerichtshof hat in seinem Erkenntnis vom 16. Oktober 1992 (K II-2/91-53) ausgesprochen, daß die Regelung der Errichtung, der Erhaltung und des Betriebes von Pflegeheimen in die Zuständigkeit der Länder fällt. Angelegenheiten des Zivilrechts sind jedoch Bundessache (Art. 10 Abs. 1 Z 6 B-VG). Aufgrund dieser Kompetenz könnte der Bund ein Heimvertragsgesetz erlassen, das den Heimbewohnern wie auch dem Personal einen Mindeststandard an Rechtsschutz bietet.

Insbesondere könnte dieses Gesetz enthalten:

- Regelungen über Unterbringung, Entgeltzahlung, personelle Mindestausstattung, medizinische Betreuung, Kündigung etc.
- einen Grundkatalog von Bewohnerrechten (analog den Patientenrechten)
- eine Verordnungsermächtigung über Musterverträge
- die Einrichtung eines Bewohneranwaltes (analog den Patientenanwälten) als Interessenvertretung
- die Einrichtung einer außergerichtlichen Schiedsstelle für mögliche Streitigkeiten.

Zum Vorschlag eines bundesweiten Heimvertragsgesetzes siehe insbesondere BARTA/GANNER (Literaturverzeichnis)

### 6.3. Bedarfs- und Entwicklungspläne der Länder

In der Vereinbarung haben sich die Länder verpflichtet, zur langfristigen Sicherstellung dieser Mindeststandards bis Ende 1996 Bedarfs- und Entwicklungspläne für die sozialen Dienste zu erstellen (Art. 6). In diesen Plänen soll das bestehende Defizit an Dienstleistungen festgestellt sowie eine Planung erstellt werden, wie dieses Defizit schrittweise bis zum Jahr 2010 abgedeckt wird.

Bisher (Juli 1998) haben alle Länder, mit Ausnahme von Kärnten, ihre Pläne vorgelegt. Zum ersten Mal liegt da-

mit für diese Bundesländer ein umfassendes Datenmaterial über den Bereich der sozialen Dienste vor.

Das Österreichische Bundesinstitut für Gesundheitswesen (ÖBIG), das in drei Ländern (Kärnten, Steiermark, Tirol) die wissenschaftlichen Grundlagen für die Pläne geschaffen hat, wird bis Frühjahr 1999 im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales eine vergleichende Übersicht über diese Pläne erstellen.

Die Bedarfs- und Entwicklungspläne sind teilweise äußerst umfangreich und nicht unmittelbar miteinander vergleichbar. In der genannten Studie sollen sie durch einen Raster und durch einheitliche Kriterien in eine verkürzte, übersichtliche Form gebracht werden und so für Wissenschaft, Verwaltung und Politik eine Grundlage für weitere Arbeiten darstellen.

## 6.4. Schnittstellenprobleme

Besonders problematisch in der Betreuung von pflegebedürftigen Personen sind jene Punkte, an denen Dienstleistungen verschiedener Strukturen miteinander koordiniert werden müssen. In der Praxis treten die Probleme vor allem an drei Schnittstellen auf:

### 6.4.1. Medizinische und Soziale Dienste

Nach § 144 Abs. 1 ASVG ist Pflege in einer öffentlichen Krankenanstalt als Sachleistung zu gewähren, wenn und solange es die Art der Krankheit erfordert. Ist die Anstaltspflege nicht durch die Notwendigkeit ärztlicher Behandlung bedingt (Asylierung), so wird sie nicht mehr gewährt (§ 144 Abs. 3 ASVG).

Für Asylierungsfälle Vorsorge zu treffen, fällt gemäß Art. 15 B-VG in die Zuständigkeit der Länder. Zwar sehen die Sozialhilfegesetze der Länder auch Hilfen für pflegebedürftige Menschen vor, doch besteht auf diese Leistungen nur insoweit ein Rechtsanspruch, als sie „zur Führung eines menschenwürdigen Lebens“ notwendig sind.

Besonders wichtig wäre in diesem Zusammenhang

- die Erstellung eines Betreuungsplanes (unter Einbeziehung der Sozialarbeiter des Krankenhauses, der Sozialhilfeträger und der Angehörigen)
- der weitere Ausbau der ambulanten Dienste und
- die verstärkte Einbindung des Hausarztes.

### 6.4.2. Stationäre und Ambulante Dienste

In der Vereinbarung zwischen Bund und Ländern (siehe oben) war vorgesehen, daß die Länder alle angebotenen Dienste miteinander koordinieren (Art. 4). In der Anlage A zur Vereinbarung wird dazu festgestellt: „Die Länder haben für die erforderliche Vernetzung und für möglichst fließende Übergänge zwischen mobilen und stationären Diensten zu sorgen“.

Eine Möglichkeit dieser Vernetzung bilden die „**Sozial- und Gesundheitssprengel**“. Im Auftrag des damaligen BM für Gesundheit, Sport und Konsumentenschutz hat das ÖBIG ein Grundmodell mit Vorschlägen für den organisatorischen Aufbau solcher Sprengel sowie ein Handbuch erarbeitet, das einen Leitfaden für die Entwicklung der Sprengel bieten soll. In diesem Modell der „Integrierten Gesundheits- und Sozialsprengel“, das im Jahr 1992 fertiggestellt und präsentiert wurde, wird vorgeschlagen, durch eine Trägerorganisation (zB einen Verein) von einem Sprengelzentrum aus die angebotenen Dienste in einem überschaubaren Gebiet zu koordinieren. Das Sprengelzentrum soll den Bewohnern Information und Hilfeleistung bieten und gemeinwesenorientierte Gesundheitsarbeit leisten.

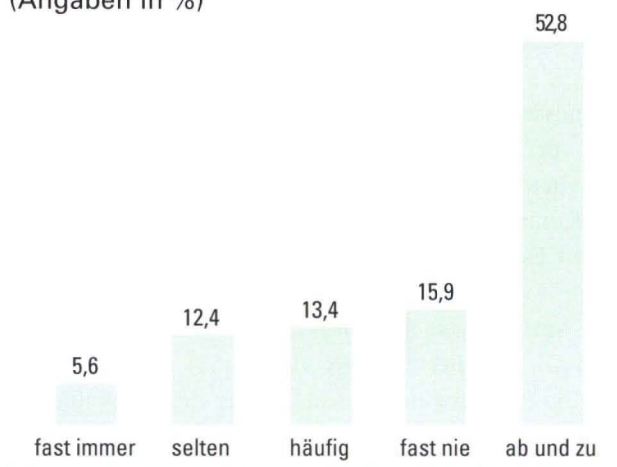
Die Länder haben im Laufe der Zeit Strukturen der Koordinierung in sehr unterschiedlicher Art und Qualität geschaffen (z.B. die Sozial- und Gesundheitssprengel Tirol oder die Sozialen Stützpunkte in Wien). Das Modell des ÖBIG wurde von den Ländern nur in geringem Ausmaß übernommen. Sechs Jahre später muß festgestellt werden, daß die unterschiedliche Praxis der sozialen Dienste durch das einheitliche Modell nur wenig beeinflusst wurde.

### 6.4.3. Professionelle und private Dienste

Ein Bereich, in dem dringend mehr Koordinierungsarbeit nötig wäre, ist das Zusammenspiel von privaten und professionellen Diensten. Etwa 80 % der pflegebedürftigen Menschen werden in der Familie betreut. In der Studie von Badelt et al. wurde daher neben den pflegebedürftigen Personen auch die Situation der privaten Betreuungspersonen eingehend untersucht. So wurden sie um ihre Einschätzung gebeten, inwieweit sie sich bei der Erbringung der Betreuungsleistungen überlastet fühlen und Unterstützung brauchen würden.

### Überlastung in der Betreuungsarbeit

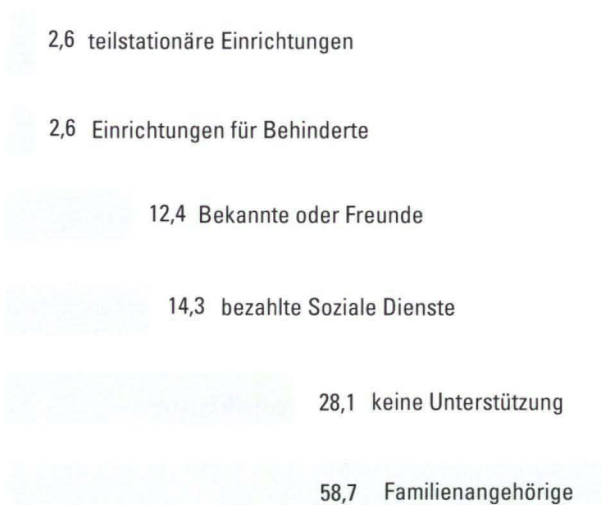
(Angaben in %)



Etwa 72 % aller Betreuungspersonen fühlen sich zumindest ab und zu überlastet.

Besonders hoch ist der Überlastungsgrad in den hohen Pflegestufen sowie bei geistig Behinderten, psychisch Erkrankten und bei verwirrten bzw. desorientierten Patienten.

### Unterstützung bei der Betreuung (Angaben in %)



In diesem Zusammenhang wurden die Betreuungspersonen auch gefragt, ob sie jemanden haben, der sie bei der Betreuung regelmäßig und verlässlich unterstützt.

Die Entlastung erfolgt hauptsächlich durch andere Familienmitglieder. Regelmäßige Unterstützung von professionellen Diensten wird nur von 14,3 % der Betreuungspersonen angeben.

Auf die Frage, welche Art von Sozialen Diensten zur Unterstützung benötigt werden, wurden besonders häufig medizinisch-therapeutische Dienste, Begleit- und Fahrtendienste sowie Urlaubsbetten in Alten- oder Pflegeheimen genannt.

Es war eines der Hauptziele der Reform der Pflegevorsorge, die privaten Pflegepersonen durch den Auf- und Ausbau der ambulanten Dienste mehr zu unterstützen. Die Ergebnisse der zitierten Studie zeigen, daß dieses Ziel bisher nur in geringem – regional sehr unterschiedlichem – Ausmaß erreicht wurde. Ein weiterer Ausbau der Dienste ist daher dringend nötig.

## 6.5. Pflegepersonal

Die Trennung in Gesundheits- und Sozialbereich spiegelt sich auch in den **verschiedenen Zuständigkeiten** für die **Berufsausbildung** wider.

Der Bund ist für die Regelung von Berufsbild und Ausbildung des diplomierten Krankenpflegepersonals und der Pflegehelfer zuständig.

Die Regelung von Ausbildungseinrichtungen, die als „Schule“ im Sinne des Art. 14 B-VG zu qualifizieren sind, fällt ebenfalls in die Bundeskompetenz (zB Fachschulen für Sozialberufe nach dem Schulorganisationsgesetz oder Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege nach dem Gesundheits- und Krankenpflegegesetz).

Die Regelung von Berufsbild und Ausbildung der Altenbetreuer, Familienhelfer und Heimhilfen fällt dagegen in die Zuständigkeit der Länder, die bisher folgende Gesetze erlassen haben:

- Oberösterreichisches Altenbetreuungs- Ausbildungsg vom 1. Juli 1992, LGBL.Nr. 59/92
- Steiermärkisches Alten-, Familien- und HeimhilfeG vom 19. September 1995, LGBL. Nr. 6/96
- Niederösterreichisches Alten-, Familien- und HeimhelferG vom 30. Mai 1996, LGBL Nr. 9230/96
- Wiener HeimhilfeG vom 18. April 1997, LGBL Nr. 23/97.

In der zitierten Vereinbarung haben sich Bund und Länder verpflichtet, die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten des Personals zu fördern und eine **Verbesserung der Arbeitsbedingungen** zu bewirken (Art. 13).

Der ÖGB/Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst (HGPD) stellt zu den Arbeitsbedingungen des Pflegepersonals fest:

„Man muß sich vor Augen halten, daß die Pflege behinderter und alter Menschen nicht nur eine körperliche, sondern auch eine große psychische Belastung darstellt. Die Pflegenden, überwiegend Frauen, werden nur vereinzelt seelisch betreut, leiden bei ihrer Arbeit unter Zeitnot und werden außerdem noch schlecht bezahlt. Der Stundenlohn einer Heimhelferin beträgt derzeit 94,70 S brutto, das sind rund 80 S netto“ (Presseinformation des HGPD vom 13. Oktober 1997).

Werden Pflegepersonen befragt, ob sie lieber im ambulanten oder im stationären Bereich arbeiten möchten, so spricht sich die überwiegende Zahl für das Pflegeheim aus. Die Ursachen liegen in den schwierigen Arbeitsbedingungen und dem geringen Verdienst in den ambulanten Diensten.

In Pflegeheimen gibt es zumindest geregelte Arbeitszeiten, die nötigen technischen Hilfsmittel und eine bessere Bezahlung durch mehr und höhere Zulagen. Im ambulanten Bereich kommt es durch unregelmäßige Arbeitszeiten immer wieder zu Beschäftigungslücken und sind die Pflegerinnen oft auf Improvisation angewiesen, weil nötige Hilfsmittel oder Medikamente fehlen.

In diesem Zusammenhang ist auch zu erwähnen, daß der „**Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe**“ (BAGS) und der Caritas vom Bundeseinigungsamt im Oktober 1997 die **Kollektivvertragsfähigkeit** **zuerkannt** wurde. Der BAGS gehören derzeit etwa 75 Arbeitgeber mit über 13.000 Arbeitnehmern an, der Caritas etwa 5.000 Arbeitnehmer. Erfasst werden dadurch mobile Gesundheits- und Sozialdienste, Behindertenbetreuung sowie Tagesbetreuung für Kinder. Da in diesen Bereichen der Sozialarbeit etwa 40.000 Personen beschäftigt sind, besteht damit für fast 50 % der Arbeitnehmer die Kollektivvertragsfähigkeit.

Derzeit (Juli 1998) wird zwischen der BAGS und den betreffenden Gewerkschaften ein Rahmenkollektivvertrag ausgehandelt.

## 6.6. Arbeitsmarktpolitische Aspekte

Wie bereits erwähnt, wird bisher nur ein relativ kleiner Teil der Pflegeleistungen von professionellen Diensten erbracht. Die Nachfrage nach Sozialen Diensten steigt laufend an, während nach Angaben des Arbeitsmarktservice mehr als 4.000 Personen in den Pflegeberufen arbeitslos gemeldet sind (Stand: September 1997). Der Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen hat in seiner Studie „Beschäftigungspolitik“ für die nächsten Jahre eine zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeit von 9.000 Personen in diesem Bereich angenommen.

Auch im „Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung“ (NAP), den die Bundesregierung am 15. April 1998 beschlossen hat, bilden die sozialen, pflegerischen und medizinischen Dienstleistungen einen Schwerpunkt bei der Schaffung neuer Arbeitsplätze:

„Nationales Ziel ist der bedarfsorientierte Ausbau jener Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens, die schwerpunktmäßig die Pflege und Betreuung älterer Menschen abzudecken haben. Dem Problem „grauer Arbeitsmarkt“ (das wären nicht vollwertig arbeits- und sozialrechtlich abgesicherte Arbeitsplätze) muß in diesem Segment besonderes Augenmerk geschenkt werden.“

Für dieses Ziel werden im NAP eine ganze Reihe von Maßnahmen angeführt, zB:

- Ausbau der Pflegeinfrastruktur durch die Länder
- Einbeziehung der geringfügig Beschäftigten in die Sozialversicherung
- Anteilige Kostenübernahme des Bundes für Personalkosten, vor allem für Berufsumsteigerinnen und Wiedereinsteigerinnen.

## 7. Qualitätssicherung

### 7.1. Arbeitskreis Qualitätssicherung

Im Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales wurde ein Arbeitskreis zum Thema „Qualitätssicherung in der Pflegevorsorge“ eingerichtet, der laufend Möglichkeiten zur Sicherung und zur Verbesserung der Qualität auf dem Gebiet der Pflegevorsorge prüft. Diesem Arbeitskreis gehören Vertreter der großen Entscheidungsträger des Bundes und der Länder an.

Obwohl die Erfahrungen der letzten Jahre gezeigt haben, daß die Pflege, insbesondere auch in der Familie, in hoher Qualität erbracht wird und nur in wenigen Fällen eine drohende Unterversorgung festzustellen war, wurden im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales im Rahmen eines 6-monatigen Pilotprojektes Daten über die Pflegesituation und -qualität von der Firma Pagler&Pagler erhoben und ausgewertet.

### 7.2. Datenerhebung zur Pflegesituation und zur Pflegequalität

Im Rahmen des genannten Pilotprojektes wurden für den Zeitraum 1. September 1996 bis 28. Februar 1997 bei den Entscheidungsträgern des Bundes Daten der Pflegegeldbezieher in anonymisierter Form erhoben. Für diese Erhebung wurde ein Formblatt entwickelt, das bei jeder Begutachtung durch den Arzt auszufüllen war.

Mittels des Formblattes wurden Daten zu folgenden Bereichen erhoben:

- personenbezogene Daten (Entscheidungsträger, Postleitzahl, Geburtsjahr, Geschlecht),
- vorgeschlagene Einstufung
- Wohnsituation (zu Hause, im Heim, lebt alleine, lebt mit Angehörigen/Bekanntem)
- Betreuungssituation (durch wen, Häufigkeit)
- Inanspruchnahme professioneller Dienste (ja/nein, Häufigkeit)
- Qualität der häuslichen Pflege

Insgesamt standen 33.120 Formblätter für Auswertungen zur Verfügung. Davon wurden 4.152 Fälle für weitere Betrachtungen außer Acht gelassen, da entweder kein Pflegegeld bezogen wurde oder über die Einstufung keine Angabe gemacht wurde. Die allgemeinen Auswertungen wurden somit für **28.968 Fälle** durchgeführt.

Nachstehend die wichtigsten Ergebnisse in Tabellenform

### 7.2.1. Wohnsituation der Pflegegeldbezieher

Pflegegeldbezieher lebt	Anteil in %
im Heim	23,39
zu Hause	76,61
alleine	32,81
mit Angehörigen/Bekannten	67,19

Detaildaten siehe Datenband.

### 7.2.2. Qualität der häuslichen Pflege

Bei den Auswertungen über die Qualität der Pflege wurde nur der häusliche Bereich betrachtet. Nach dem Ausschneiden der Formblätter, in denen ein Heimaufenthalt angegeben wurde, konnten in **21.839 Fällen** Aussagen zur Qualität getroffen werden.

#### Folgende Fragen waren im Formblatt zu beantworten:

Die häusliche Pflege ist sachgemäß und ausreichend	(ja/nein)
Eine zusätzliche Unterstützung ist angezeigt	(ja/nein)
Eine nachfolgende Information ist angezeigt	(ja/nein)

Zusammengefaßt ergibt sich folgendes Bild:

Die Pflege ist	Anteil in %
ausreichend	96,6
nicht ausreichend	3,4
Hilfe empfohlen	6,7
Info empfohlen	5,6

Detaildaten siehe Datenband.

Dieses Ergebnis bestätigt in eindrucksvoller Weise die bei der Vollziehung gewonnenen Erfahrungen, daß die Pflege, insbesondere auch im familiären Bereich, in hoher Qualität

erbracht wird und behauptete Unterversorgungen bzw. Mißbräuche nur in wenigen Einzelfällen anzutreffen sind.

### 7.3. Qualitätssicherung der sozialen Dienste

In der Vereinbarung haben die Länder die Verpflichtung übernommen, für eine entsprechende Sicherung der fachlichen Qualität und eine Kontrolle der sozialen Dienste zu sorgen. Erbringen die Länder die entsprechenden Leistungen nicht selbst, so haben sie dafür zu sorgen, daß sie von anderen Trägern qualitäts- und bedarfsgerecht nach den Grundsätzen der Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit erbracht werden (Art. 3).

In diesem Zusammenhang wäre es dringend nötig, zu einem einheitlichen und verbindlichen Begriff von Qualität und Qualitätssicherung bei Sozialen Diensten zu kommen. Grundbedingung dafür wäre ein einheitlicher „Kriterienkatalog“, nach dem der Begriff „Qualität“ definiert wird. Wesentliche Kriterien könnten z.B. sein:

- Flexibilität des Angebotes
- Kooperation mit anderen Anbietern
- Orientierung an der Art. 15a-Vereinbarung
- Einhaltung der arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften.

Die Erfüllung dieser Kriterien müßte sodann Bedingung für die Anerkennung des Trägers durch das Land und für die Vergabe von Fördermitteln sein. Die Anerkennung müßte zeitlich befristet sein und die Einhaltung der Kriterien regelmäßig überprüft werden.

## 8. Information

### 8.1. Beratungsangebot

Seit Jänner 1998 wird vom Sozialservice BMAGS die Beratung für Pflegende angeboten. Diese Beratung erfolgt Montag, Dienstag, Donnerstag, Freitag von 8 – 16 Uhr und Mittwoch von 15 – 19 Uhr und richtet sich an alle privaten Pflegepersonen und an alle, die von Problemen der Pflege betroffen sind.

Über den Zeitraum der ersten sechs Monate der Beratung für Pflegende wurde eine statistische Auswertung erstellt.

Kontakt mit	Anzahl
Betroffener/m	296
privater Pflegeperson	1150
professioneller Pflegeperson/Organisation	188
anderen	403
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>2037</b>

Die Zahlen zeigen deutlich den großen Bedarf nach Beratung und Information im Bereich privater Pflege.

Die Beratung erfolgt hauptsächlich telefonisch, aber auch schriftliche Anfragen werden beantwortet und persönliche Gesprächstermine vereinbart.

Kontaktart	Anzahl
telefonisch	1905
schriftlich	72
persönlich	60
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>2037</b>

Beratungen	Anzahl
mit Broschürenversand	1905
ohne Broschürenversand	72
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>2037</b>

### 8.2. Dokumentationen

Als zusätzliches Informationsangebot von Seiten der Beratung für Pflegende werden folgende Broschüren versandt:

- „Altenheime und Pflegeheime in Österreich“ (3 Bände)
- „Soziale Dienste in Österreich“ (3 Bände)
- „Einblick“- Orientierungshilfen zum Thema Behinderung (Heft 1-6).

Aber auch zusätzliche vom Sozialservice BMAGS gestaltete Informationsblätter über aktuelle Themen werden an die AnruferInnen versendet. Der Versand dieser Informationsmaterialien zusätzlich zur telefonischen Beratung ist ein weiterer wichtiger Bestandteil der Beratung.

Dieses Angebot wurde nicht nur von Privatpersonen, sondern auch von professionellen Helfern und Organisationen angenommen.

Das Pflegegeld ist eine wichtige sozialpolitische Neuerung. Mit der Einführung des Pflegegeldes ist ein bedeutsamer Wandel eingetreten, der die Autonomie des pflegebedürftigen Menschen und die Stellung der pflegenden Angehörigen gestärkt hat.

Zum Abschluß ein Zitat des für die Pflegevorsorge zuständigen Sektionschefs im Bundesministerium für Arbeit Gesundheit und Soziales, Dr. Gerd Gruber:

„Vorrangiges Ziel des Pflegegeldes ist es, den Betroffenen die Möglichkeit zu eröffnen, trotz Pflegebedürftigkeit in ihrer gewohnten Umgebung zu verbleiben. In welchem Umfang dieses Ziel zu erreichen ist, wird ganz wesentlich auch davon abhängen, wie es den Ländern gelingt, die durch die Vereinbarung mit dem Bund übernommene Verpflichtung zum Auf- und Ausbau von bedarfsorientierten Pflegestrukturen umzusetzen.

Die Pflege durch Angehörige ist, sowohl aus humanitärer, als auch aus ökonomischer Sicht, unverzichtbar. Deshalb muß der Ausbau der Pflegestrukturen vor allem auch auf die Unterstützung und Entlastung der Angehörigen ausgerichtet sein.“

## Literaturverzeichnis:

- BADELT/HOLZMANN/MATUL/ÖSTERLE, Kosten der Pflegeversicherung, Wien 1995
- BADELT/HOLZMANN-JENKINS/MATUL/ÖSTERLE, Analyse der Auswirkungen des Pflegevorsorgesystems, Wien 1997
- BARTA/GANNER, Betreuung und Wohnen im Alter, in „Journal für Rechtspolitik“, Wien/New York 1997
- BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (Hrsg), Bericht der Arbeitsgruppe „Vorsorge für pflegebedürftige Personen“, Wien 1990
- BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (Hrsg), Hilfs- und Pflegebedürftigkeit im Alter (Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Nr. 35), Wien 1990
- BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT, GESUNDHEIT UND SOZIALES (Hrsg), Klientenrechte – Sozialpolitische Steuerung der Qualität von Hilfe und Pflege im Alter (Schriftenreihe „Soziales Europa“ Nr. 5), Wien 1995
- BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT, GESUNDHEIT UND SOZIALES (Hrsg), Soziale Dienste in Österreich (3 Bände), Wien 1996
- BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT, GESUNDHEIT UND SOZIALES (Hrsg), Berichte des Arbeitskreises für Pflegevorsorge, 1993/1994, 1994/1995, 1996
- BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT, GESUNDHEIT UND SOZIALES (Hrsg), Gesundheitsbericht an den Nationalrat 1997, Wien 1997
- BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT, GESUNDHEIT UND SOZIALES (Hrsg), Pflege (Schriftenreihe „EINBLICK“, Heft 5), Wien 1997
- BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT, GESUNDHEIT UND SOZIALES (Hrsg), Pflegevorsorge in Österreich, Wien 1998
- BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT, GESUNDHEIT UND SOZIALES (Hrsg), Alten- und Pflegeheime in Österreich (3 Bände), Wien 1998
- ENGLEITNER/HACKL, Betreuende Angehörige – Betreuungsalltag mit dem Dienst „Mobile Hilfe und Betreuung“ (Schriftenreihe „Gesundheitswissenschaften“, Band 4), Linz 1997
- GRUBER, Die Pflicht zur Hilfeleistung am Beispiel der Pflegevorsorge, in „Die Gesellschaft und ihre soziale Verpflichtung – Sozialpolitik für das 21. Jahrhundert“, Wien 1995
- GRUBER/PALLINGER, Kommentar zum Bundespflegegeldgesetz, Wien 1994
- HAUPTVERBAND DER ÖSTERREICHISCHEN SOZIALVERSICHERUNGSTRÄGER, monatliche Pflegegeldstatistik
- HOFER, Pflegebedürftig – Von der Betreuung zu Hause und im Pflegeheim, Wien 1997
- KURAS, Das neue Pflegeleistungssystem, in „Zeitschrift für Arbeit und Soziales, Wien 1993
- ÖSTERREICHISCHES BUNDESINSTITUT FÜR GESUNDHEITSWESEN (Hrsg.), Integrierte Gesundheits- und Sozialsprengel für Österreich, Wien 1992
- ÖSTERREICHISCHES BUNDESINSTITUT FÜR GESUNDHEITSWESEN (Hrsg.), IGSS-Handbuch, Wien 1993
- ÖSTERREICHISCHES STATISTISCHES ZENTRALAMT (Hrsg), Statistisches Jahrbuch für die Republik Österreich, Wien 1997
- PAGLER UND PAGLER, Qualitätssicherung in der Pflegevorsorge, Wien 1997
- PFEIL, Neuregelung der Pflegevorsorge in Österreich, Wien 1994
- PFEIL, Bundespflegegeldgesetz und landesgesetzliche Pflegegeldregelungen, Wien 1996
- REFERAT SOZIALES UND GESUNDHEIT IM AMT DER VORARLBERGER LANDESREGIERUNG (Hrsg.), Stationäre Einrichtungen für pflegebedürftige Menschen in Vorarlberg 1993, 1994, 1995 und 1996, Bregenz 1997
- RUDDA, Vier Jahre Pflegevorsorge – Bilanz und Ausblick, in „Soziale Sicherheit“, Wien Nr. 6/97
- SEYFRIED, Vier Jahre Bundespflegegeld aus der Sicht der medizinischen Sachverständigen, in „Soziale Sicherheit“, Wien, Nr. 6/97
- TÜRK, Pflegevorsorge in Österreich, in „Soziale Sicherheit“, Wien, Nr. 6/97





# ENTWICKLUNG UND VERTEILUNG DER EINKOMMEN 1997

Martin BAUER <sup>1)</sup>

Alois GUGER <sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Österreichisches Statistisches Zentralamt

<sup>2)</sup> Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

<b>1. Einkommensentwicklung und internationale Konkurrenzfähigkeit</b> .....	<b>154</b>
1.1. Die Entwicklung des Volkseinkommens und seine Verteilung .....	154
1.2. Lohnentwicklung und internationale Konkurrenzfähigkeit .....	156
<b>2. Personelle Einkommensverteilung der unselbständig Erwerbstätigen</b> .....	<b>157</b>
2.1. Datengrundlage .....	157
2.2. Verteilung der Bruttoeinkommen .....	157
2.3. Abfertigungen, Urlaubsentschädigungen bzw. -abfindungen .....	160
2.4. Bruttolöhne und -gehälter nach Branchen .....	160
2.5. Bruttobezüge der Bundesbediensteten .....	163
2.6. Die niedrigen Einkommen .....	164
2.7. Die höheren Einkommen .....	165
2.8. Nettoeinkommen .....	165
<b>3. Die Verteilung der arbeitszeitstandardisierten Netto-Personen-</b> <b>einkommen der Erwerbstätigen in längerfristiger Perspektive</b> .....	<b>167</b>
3.1. Datengrundlage .....	167
3.2. Einkommensentwicklung im Zeitverlauf .....	168
<b>4. Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen</b> .....	<b>169</b>
4.1. Aktuelle Situation .....	169
4.2. Aktuelle Entwicklung der Einkommen/Verdienste .....	169
4.3. Arbeitszeit- und strukturbedingte Darstellungen - Mikrozensus 1995 .....	170
4.4. Längerfristige Entwicklung .....	171
<b>5. Einkommen der selbständig Erwerbstätigen</b> .....	<b>172</b>
5.1. Einkünfte aus Unternehmertätigkeit und Vermögen .....	172
5.2. Hohe Selbständigeneinkommen .....	173

# 1. Einkommensentwicklung und internationale Konkurrenzfähigkeit

## 1.1. Die Entwicklung des Volkseinkommens und seine Verteilung

Nach einer Schwächephase im Jahr 1996 setzte 1997 in der österreichischen Wirtschaft der Konjunkturaufschwung ein. Die internationale Konjunkturbelebung und die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit setzten einen Exportboom in Gang, der auch die Investitionsnachfrage erfaßte. Die Inlandsnachfrage blieb dagegen aufgrund der Maßnahmen zur Budgetkonsolidierung gedämpft, durch die Verringerung der Spartätigkeit wurde aber das schwache Wachstum der verfügbaren Einkommen teilweise ausgeglichen. Im Gefolge des Exportbooms entwickelten sich die Einkommen unterschiedlich: Die Gewinne stiegen stärker als die Löhne. Mit der Beschleunigung des Wirtschaftswachstums stieg die Beschäftigung, allerdings wurde dieser Anstieg durch eine stärkere Zunahme des Erwerbspotentials überlagert, was - verbunden mit statistischen Effekten aufgrund der Änderungen beim Karenzurlaub und bei der Sonderunterstützung - zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit führte.

Das **nominelle Bruttoinlandsprodukt (BIP)** stieg 1997 gegenüber dem Vorjahr **um 4,1%** und erreichte einen

Wert von **2.514,4 Mrd. S.** Inflationbereinigt, also real, **stieg das BIP** im Berichtsjahr **um 2,5%**, nach 2,0% im Jahr 1996. Die Zahl der Erwerbstätigen nahm nach einem Rückgang im Vorjahr um gut 1/2% um 0,1% zu. Trotz der deutlichen Belebung der Konjunktur hat sich das Produktivitätswachstum von 2,6% auf 2,4% abgeschwächt; ein deutlicher Hinweis auf zunehmende Teilzeitbeschäftigung, da dadurch die Produktionsleistung je Erwerbstätigen gesenkt wird.

Das **Volkseinkommen**, das sich nach Abzug der Abschreibungen, der indirekten Steuern und der Bereinigung um den Saldo der Faktoreinkommensströme mit dem Ausland aus dem BIP ergibt, belief sich auf **1.828,6 Mrd. S** und war damit **nominell um 3,7% und real um 1,9%** (deflationiert mit dem Konsumpreisdeflator) **höher als 1996**.

Mit der Belebung der Konjunktur verstärkte sich auch die Dynamik der Gewinnentwicklung, die allerdings schon in den letzten Jahren auch bei gedämpftem Wachstum überdurchschnittlich gewesen war: Die Einkünfte aus Besitz und Unternehmung, die in den Jahren 1985 bis 1995 pro Jahr um 6,0% und 1996 um 5,4% gestiegen waren, nahmen 1997 um 7,1% zu. Nur die

### Wachstum der wichtigsten Komponenten des Volkseinkommens

Index 1980 = 100



Quelle: ÖSTAT (VGR)

Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft, die schon im Vorjahr um 14,7% gesunken waren, schrumpften 1997 weiter um 3,9%. Die übrigen Gewinneinkommen entwickelten sich dynamisch: Die Zunahme der Einkünfte aus Gewerbebetrieb hat sich wohl von 19,7% auf 5,9% im Jahr 1997 abgeschwächt, aber das Wachstum der unverteilten Gewinne der Kapitalgesellschaften beschleunigte sich mit fast 16% (1996: +2,6%) kräftig. Die Einkünfte der Freien Berufe entwickelten sich mit 9% Zuwachs etwa mit der gleichen Rate wie im Vorjahr; nach einem leichten Rückgang im Vorjahr hat sich auch das Wachstum der Besitzeinkommen wieder belebt (+5,2%).

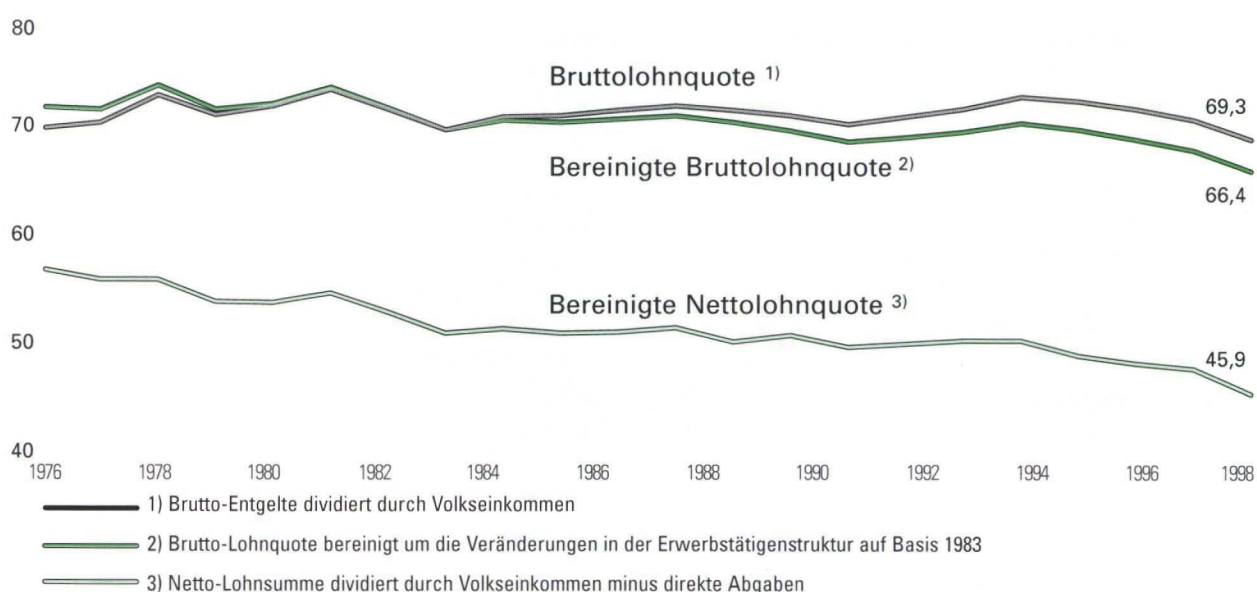
Die **Bruttoentgelte für unselbständige Arbeit** (Brutto-Lohn- und -Gehaltssumme einschließlich Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung), die im Jahrzehnt davor um 5,5% pro Jahr und 1996 um 1,3% gestiegen waren, nahmen 1997 nach den Daten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung nominell um 1,2% zu. Diese Einkommensdaten sind aber mit Unsicherheiten behaftet: Die Einzahlungen in den Familienlastenausgleichsfonds lassen etwa 1997 auf ein Wachstum der Lohn- und Gehaltssumme von über 2% schließen. In jedem Fall blieb aber die Entwicklung der Lohn- und Gehaltssumme deutlich hinter der Entwicklung des Volkseinkommens (+3,7%) zurück.

Die **Lohnquote**, der Anteil der Bruttoentgelte für unselbständig Erwerbstätige am Volkseinkommen, die sich nach einem Rückgang in den achtziger Jahren in

den frühen neunziger Jahren wieder deutlich erholt hatte, sank seit 1993 kontinuierlich von 73,2% auf 69,3%. Die um die Veränderungen in der Beschäftigtenstruktur, bereinigte Lohnquote ging zuletzt von 68,3% im Jahr 1996 auf 66,4% im Jahr 1997 zurück.

Der Rückgang der Lohnquote seit den frühen neunziger Jahren ist nicht auf Österreich beschränkt, im Durchschnitt der Europäischen Union erreichte die Lohnquote 1992 ihren höchsten Wert und ist seither etwa in gleichem Ausmaß gesunken wie in Österreich. Die Ursachen für diese Entwicklung sind vielschichtig: Sowohl durch den Prozeß der generellen Globalisierung als auch durch die zunehmende Liberalisierung und Integration der Märkte steigt die Wettbewerbsintensität; im Gefolge des dynamischen Strukturwandels nimmt die Mobilität am Arbeitsmarkt zu und bringt sowohl die branchen- als auch die altersspezifische Lohnstruktur in Bewegung, so daß die Senioritätskomponente in der Entlohnung an Bedeutung verliert; dazu kommen neue Formen von Arbeitsverhältnissen und zunehmende Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung sowie neue flexible Arbeitszeitsysteme; schließlich haben Ausgliederungs- bzw. Privatisierungsschritte sowie die beiden Strukturanpassungsgesetze zur Budgetkonsolidierung zu dieser Entwicklung beigetragen. Diese Entwicklung und Maßnahmen haben zu steigender Produktivität und deutlicher Verbesserung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Wirtschaft geführt, obgleich ähnliche Tendenzen überall in Europa im Gange sind.

## Lohnquoten 1976 - 1997



Da in den letzten 1½ Jahrzehnten die Steuern und Sozialabgaben von Lohneinkommen deutlich stärker zunahmen als von den Einkommen aus Besitz und Unternehmung, **ging der Anteil der Lohneinkommen am Nettovolkseinkommen** noch deutlicher zurück: Die bereinigte Nettolohnquote schrumpfte von 54,3% im Jahr 1980 auf 45,9% im Jahr 1997.

In den **Nettomasseneinkommen**, die sich aus den Leistungseinkommen der Unselbständigen, den Pensionen und den übrigen Transfers nach Abzug der Abgaben zusammensetzen, spiegeln sich auch 1997 wie im Jahr zuvor die Bemühungen um die Konsolidierung der öffentlichen Haushalte. Vor allem durch niedrigere Transferleistungen (+0,4%) und hohe Abzüge (+3,3%) **schrumpften 1997** die Nettomasseneinkommen nominell um 1,1% und **real um 3,1%**. In den Jahren 1985 bis 1995 hatten die Nettomasseneinkommen real um 3,0% pro Jahr zugenommen, schrumpften aber schon 1996 um 1,9%. Das verfügbare persönliche Einkommen, das auch die Gewinn- und Besitzeinkommen der Haushalte berücksichtigt, erhöhte sich in der Periode 1985 bis 1995 jährlich nominell um 5,4% und in den letzten beiden Jahren um 2,7% bzw. um 2,3%. Nach 2,8% Zuwachs in den vergangenen zehn Jahren **stagnierte die Kaufkraft der Haushalte in den letzten beiden Jahren (1996: -0,2%, 1997: +0,3)**.

## 1.2. Lohnentwicklung und internationale Konkurrenzfähigkeit

Die **Leistungseinkommen je Arbeitnehmer**, die zwischen 1985 und 1995 im Durchschnitt um 4,6% pro Jahr zunahmen, **stiegen** nach den Daten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung in den letzten beiden Jahren deutlich **schwächer**, um 1,9% im Jahr 1996 und **0,7% im Jahr 1997**. Merklich höhere Einkommenszuwächse ergeben sich allerdings aus anderen Quellen: Aus der Beitragsstatistik der Sozialversicherung ergeben sich Pro-Kopf-Zuwächse von 1,2% und nach den Einzahlungen in den Familienlastenausgleichsfonds, die das WIFO seiner Einkommensrechnung zugrunde legt +1,6%.

Die gesamtwirtschaftlichen Effektivverdienste entwickeln sich bereits seit 1993 schwächer als die kollektivvertraglichen Mindestlöhne: Mit 1,9% bzw. 0,7% Zuwachs blieb das Wachstum der Effektivverdienste auch in den Jahren 1996 und 1997 um 0,5 bzw. 1,1 Prozent-

punkte hinter der Entwicklung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne zurück. Trotz der Wirtschaftsbelebung **verstärkte** sich damit in der Gesamtwirtschaft nach den Daten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung die **negative Lohndrift** beträchtlich.

In der Industrie hat sich die ausgeprägte negative Lohndrift des Jahres 1996 abgeschwächt: Mit 2,5% Zuwachs entwickelten sich 1997 die Monatsverdienste in der Industrie um 0,3 Prozentpunkte schwächer als die tariflichen Mindestlöhne und -gehälter (1996: -0,6 Prozentpunkte). Nach einer stark negativen Lohndrift im Jahr 1996 weist aber die Bauwirtschaft 1997 dank einer sehr günstigen Entwicklung im 1. Quartal aufgrund der milden Witterung eine positive Lohndrift von 0,3 Prozentpunkte aus.

Die **Netto realeinkommen je Arbeitnehmer**, die seit der Mitte der achtziger Jahre - unterstützt durch Steuerreformen - noch um 1,8% pro Jahr zugenommen hatten, **sanken** vor allem bedingt durch die Maßnahmen zur Budgetkonsolidierung 1996 um 2,3% und **1997 um 3,8%**.

Durch die anhaltend niedrigen Lohnzuwächse von 1,9% bzw. 0,7% aber kräftigen Produktivitätsverbesserungen um rund 2 ½% in den beiden letzten Jahren, **sanken die gesamtwirtschaftlichen Lohnstückkosten 1997 um 1¼%**, nach -¾% im Jahr davor.

Die internationale Wettbewerbsposition Österreichs, die sich zwischen 1992 und 1995 deutlich verschlechtert hatte, verbesserte sich in den letzten beiden Jahren stark. Während im Durchschnitt der EU und der Handelspartner insgesamt die gesamtwirtschaftlichen Lohnstückkosten stiegen, sanken sie in Österreich in beiden Jahren.

In ähnlichem Ausmaß verbesserte sich die preisbestimmte Wettbewerbsposition der österreichischen Industrie: Die **relativen industriellen Lohnstückkosten**, die sich schon 1996 um 2¼% gegenüber dem gewichteten Durchschnitt der Handelspartner verbilligten, **sanken** durch überdurchschnittliche Zuwächse in der Stundenproduktivität (+7,3%) 1997 währungsbereinigt nochmals **um fast 5%**. Nach einer anfänglichen Verschlechterung verbesserte sich damit im bisherigen Verlauf der neunziger Jahre die Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Industrie gemessen an der Entwicklung der relativen Lohnstückkosten um 0,6% pro Jahr.

## 2. Personelle Einkommensverteilung der unselbständig Erwerbstätigen

### 2.1. Datengrundlage

In diesem Jahr werden die Einkommen der unselbständig Erwerbstätigen **erstmalig primär auf Grundlage der Lohnsteuerstatistik** dargestellt und analysiert, während bislang die Verdienststatistik des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger (HV) als Hauptquelle herangezogen wurde. Für diese Änderung waren mehrere Gründe maßgebend:

- 1) In der Lohnsteuerstatistik werden **alle Bezüge in voller Höhe** erfaßt, im Unterschied zum HV insbesondere **auch jene Bezugsbestandteile, die über der Höchstbeitragsgrundlage zur Sozialversicherung liegen**.
- 2) In der Lohnsteuerstatistik werden **alle Personen erfaßt, die jemals im Bezugsjahr lohnsteuerpflichtige Einkommen bezogen haben**; dabei kommt es nur darauf an, ob diese Einkommen prinzipiell lohnsteuerpflichtig waren, unabhängig davon ob tatsächlich Lohnsteuer bezahlt werden mußte. Im Unterschied zur HV-Verdienststatistik sind vor allem **auch geringfügig Beschäftigte und alle BeamtInnen** einbezogen; in der HV-Verdienststatistik fehlen rund 20% der BeamtInnen (die pragmatisierten Bediensteten der Stadt Wien und der Stadt Graz sowie einige weitere kleinere Gruppen von Beamten).
- 3) In der Lohnsteuerstatistik stehen getrennte Auswertungen für Personen, die ganzjährig Bezüge haben (mindestens 11 Monate) und jene, die nichtganzjährig Bezüge haben, zur Verfügung.
- 4) Die Lohnsteuerstatistik bietet **Brutto- und Nettoeinkommen**.
- 5) Im Jahr 1998 hat das Österreichische Statistische Zentralamt erstmals sozialstatistisch orientierte Auswertungen der Lohnsteuerstatistik vorgelegt.

Diese verbesserten Grundlagen der Einkommensberichterstattung überwiegen die **zwei Nachteile**, die die Lohnsteuerstatistik im Vergleich zur HV-Verdienststatistik hat: Erstens liegen die Daten (noch nicht) ganz so aktuell vor wie jene des HV: die hier präsentierten Auswertungen der Lohnsteuerstatistik beziehen sich auf das Jahr 1996, vom HV stehen Zahlen für das Jahr 1997 zur Verfügung.

Zweitens sind in der Lohnsteuerstatistik (derzeit) keine Angaben zur Branchenzugehörigkeit enthalten.

Um keine Informationen verlorengehen zu lassen, findet sich in diesem Abschnitt **weiterhin die Verteilung der Löhne und Gehälter nach Branchen auf Grundlage der HV-Daten**. Weiters werden die Daten überall dort (in die Kommentierung) miteinbezogen, wo sie berichtenswert zusätzliche Informationen bieten. Darüber hinaus werden die **Daten des HV im Datenband abgedruckt**, wodurch die Möglichkeit zu Vergleichen mit den Vorjahren gegeben ist. Zeitvergleiche hinsichtlich der hier präsentierten sozialstatistischen Auswertungen der Lohnsteuerstatistik sind erst ab dem nächsten Jahr möglich.

**Gemeinsame Probleme** von Lohnsteuerstatistik und HV-Verdienststatistik sind das **Fehlen von Informationen zur täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit (Teilzeit, Überstunden) sowie die mangelnde Gliederbarkeit nach wichtigen sozialstatistischen Kriterien**, wie Qualifikation (Hierarchische Berufsschicht), Berufsklassen und Schulbildung.

Wie in den vergangenen Jahren wird auf Basis der Daten des **Personalinformationssystems des Bundes (PIS)** über die **Bruttobezüge der Bundesbediensteten** berichtet.

Wie in den letzten Jahren werden - dem in Österreich üblichen Sprachgebrauch entsprechend - **im Textband Monatseinkommen, definiert als ein Viertel des Jahreseinkommens** ausgewiesen, während im (getrennt erscheinenden) Datenband das Jahreseinkommen laut Lohnsteuerstatistik bzw. die vom HV veröffentlichten Jahreszwölftel wiedergegeben werden.

### 2.2. Verteilung der Bruttoeinkommen

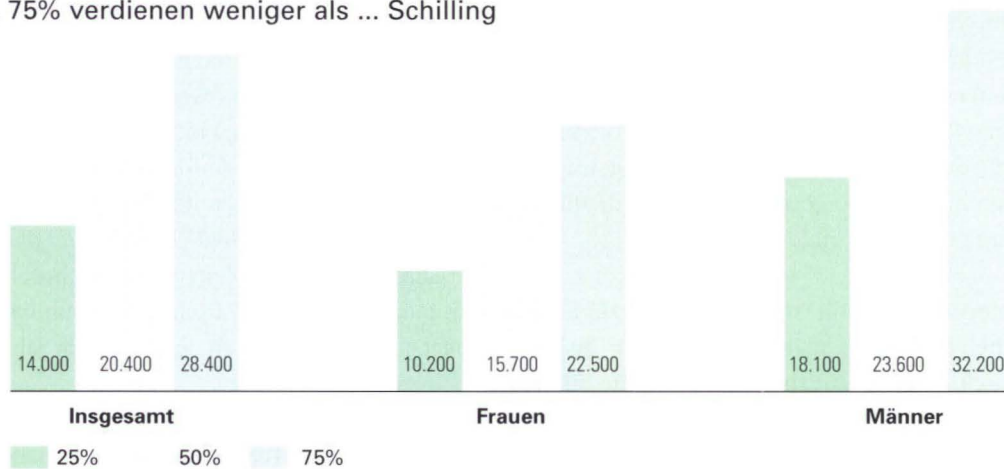
Diesen Ausführungen liegt das **nach Bezugstagen standardisierte Bruttoeinkommen ohne Abfertigungen** u.ä. zugrunde (die genaue Definition findet sich im Anhang). Ausgewiesen werden also nicht die realen Einkommen, sondern jene Einkommen, die bei einer ununterbrochenen ganzjährigen Beschäftigung bezogen würden. Diese Standardisierung entspricht weitestgehend jener des HV, der die Bruttoverdienste nach Versicherungstagen standardisiert.

Die in der nachfolgende Grafik ausgewiesenen Bruttoeinkommen beruhen auf 3,3 Millionen unselbständig Erwerbstätigen (1,9 Mio. Männer und 1,4 Mio. Frauen), ohne Lehrlinge. Es ist zu beachten, daß in der Lohn-

steuerstatistik bei den unselbständig Erwerbstätigen allfällige Pensionszahlungen enthalten sind, wenn die Erwerbseinkommen die Pensionseinkommen übersteigen (Schwerpunkt-Prinzip).

## Standardisierte Brutto-Monatseinkommen der unselbständig Erwerbstätigen<sup>1)</sup> nach Geschlecht

25%, 50%, 75% verdienen weniger als ... Schilling



1) Bruttojahresbezüge der unselbständig Erwerbstätigen (ohne Lehrlinge) gemäß § 25 EStG abzüglich der mit festen Sätzen besteuerten Bezüge gem. § 67 Abs. 3 bis 8 EStG (das sind v.a. Abfertigungen und Urlaubsschädigungen/-abfindungen), dividiert durch die Anzahl der Bezugstage, multipliziert mit 365, dividiert durch 14.

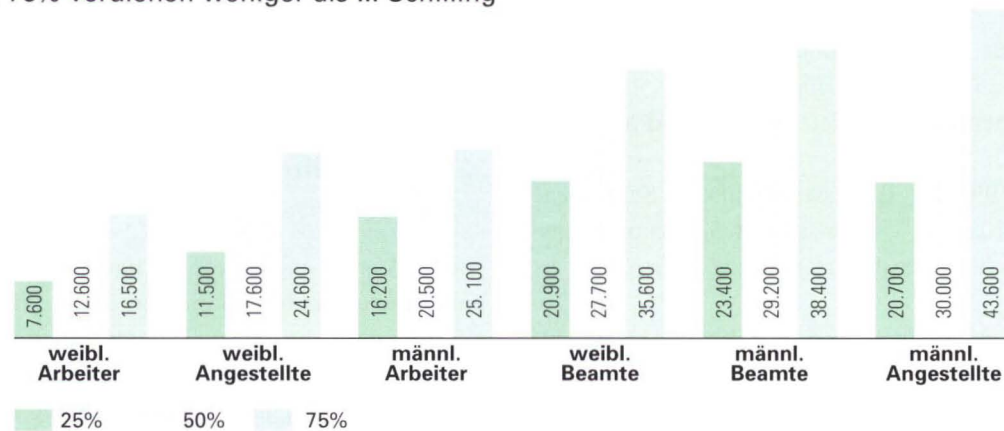
Quelle: ÖSTAT, Lohnsteuerstatistik 1996

Nach der sozialen Stellung erzielen die **männlichen Angestellten die höchsten Brutto-Monatseinkommen** (30.000 öS), gefolgt von den männlichen Beamten (29.200 öS), den Beamtinnen (27.700 öS), den männ-

lichen Arbeitern (20.500 öS) und den weiblichen Angestellten (17.600 öS). Die **niedrigsten Brutto-Monatseinkommen** sind bei den **Arbeiterinnen** (12.600 öS) zu verzeichnen.

## Standardisierte Brutto-Monatseinkommen der unselbständig Erwerbstätigen<sup>1)</sup> nach sozialrechtlicher Stellung

25%, 50%, 75% verdienen weniger als ... Schilling



1) Bruttojahresbezüge der unselbständig Erwerbstätigen (ohne Lehrlinge) gemäß § 25 EStG abzüglich der mit festen Sätzen besteuerten Bezüge gem. § 67 Abs. 3 bis 8 EStG (das sind v.a. Abfertigungen und Urlaubsschädigungen/-abfindungen), dividiert durch die Anzahl der Bezugstage, multipliziert mit 365, dividiert durch 14.

Quelle: ÖSTAT, Lohnsteuerstatistik 1996

Ein **unmittelbarer Vergleich von Lohnsteuerstatistik und HV-Verdienststatistik ist nur eingeschränkt möglich**, vor allem weil der Lohnsteuerstatistik infolge der einleitend beschriebenen besseren Erfassung **eine breitere Personengruppe zugrundeliegt**. Weiters sind in der Lohnsteuerstatistik bei den unselbständig Erwerbstätigen allfällige Pensionszahlungen enthalten, wenn die Erwerbseinkommen die Pensionseinkommen übersteigen.

Die **mittleren Einkommen** laut Lohnsteuerstatistik **weichen**, mit Ausnahme der männlichen Beamten, nur relativ gering von den mittleren Verdiensten laut HV-Verdienststatistik **ab**. Im unteren Verteilungsbereich liegen die Einkommen der ArbeiterInnen und Angestellten laut Lohnsteuerstatistik deutlich unter den vom HV ausgewiesenen. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, daß in die Lohnsteuerstatistik die geringfügig Beschäftigten einbezogen sind. Hingegen sind die Einkommen der BeamtInnen auch im unteren Verteilungsbereich in der Lohnsteuerstatistik höher. Dafür dürften vor allem zwei Gründe verantwortlich sein: Erstens erfaßt der HV Personen, die zwei Versicherungsverhältnisse aus der Kombination BeamtInnen und ArbeiterInnen/Angestellte aufweisen, nur mit ihren Beamtenbezügen; zweitens fehlen in der HV-Statistik rund 20% aller BeamtInnen (die pragmatisierten Bediensteten der Stadt Wien und der Stadt Graz sowie einige weitere kleinere Gruppen von Beamten).

Im obersten Bereich der Verteilung (8. und 9. Dezil der männlichen Angestellten sowie 9. Dezil der weiblichen Angestellten, der männlichen und weiblichen Beamten, der Angestellten zusammen und der BeamtInnen zusammen) konnte der HV 1996 keine Werte ausweisen, weil die Einkommen über der Höchstbeitragsgrundlage lagen.

Die Lohnsteuerstatistik ermöglicht eine Gegenüberstellung der Personen mit ganzjährigen Bezügen und jenen mit nicht-ganzjährigen Bezügen. Dabei gelten alle, die mindestens 11 Monate (335 von 365 Bezugstagen) erwerbstätig waren (bzw. Pension bezogen haben) als Personen mit ganzjährigen Bezügen. In diesem Abschnitt interessieren nur unselb-

ständig Erwerbstätige, das sind all jene, deren Erwerbseinkommen allfällige Pensionsleistungen übersteigen.

Insgesamt hatten etwa zwei Drittel aller unselbständig Erwerbstätigen ganzjährige Bezüge (2,4 Millionen) und rund ein Drittel nichtganzjährige Bezüge (860.000).

Anzahl der Personen mit	Unselbständige (ohne Lehrlinge)		ArbeiterInnen		Angestellte		BeamtInnen	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
ganzjährigen Bezügen	1.398.988	1.041.219	603.579	319.332	549.199	615.981	246.210	105.906
nichtganzjährigen Bezügen	473.814	383.992	352.771	204.025	117.677	179.275	3.366	692

Quelle: ÖSTAT, Lohnsteuerstatistik 1996

**Unselbständig Erwerbstätige mit nichtganzjährigen Bezügen haben auch bei einer Standardisierung nach**

**Bezugstagen deutlich niedrigere Bruttoeinkommen als jene mit ganzjährigen Bezügen.**

### **Unselbständig Erwerbstätige mit nichtganzjährigen Bezügen haben ...% niedrigere standardisierte Brutto-Monatseinkommen als jene mit ganzjährigen Bezügen**

Quartile	Unselbständige (ohne Lehrlinge)		ArbeiterInnen		Angestellte		BeamtInnen	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
25%	36	43	25	30	54	41	29	61
50%	32	34	20	19	47	35	32	33
75%	36	35	18	16	42	31	34	21

Quelle: ÖSTAT, Lohnsteuerstatistik 1996



Die Gründe liegen darin, daß sich die Gruppe derjenigen, die nichtganztjährig Bezüge haben, **primär aus Arbeitslosen und KarenzurlauberInnen**, die irgendwann 1996 unselbständig erwerbstätig waren, sowie aus **BerufseinsteigerInnen** zusammensetzt (Lehrlinge sind allerdings hier nicht einbezogen). Es besteht kein Zweifel, daß diese Gruppen die **schlechteren Jobs** haben (Niedriglohnbranchen, von Saisonarbeitslosigkeit betroffen). Eine Rolle dürften auch erhöhte Teilzeitquoten spielen, das Ausmaß ist jedoch auf Basis der Lohnsteuerstatistik (derzeit nicht quantifizierbar).

### 2.3. Abfertigungen, Urlaubsentschädigungen bzw. -abfindungen

Die Lohnsteuerstatistik ermöglicht keine eindeutige Identifizierung von Abfertigungen, diese finden sich gemeinsam mit vor allem Urlaubsentschädigungen bzw. -abfindungen in der (Lohnzettel)position "mit festen Sätzen besteuerte Bezüge gemäß § 67 Abs. 3 bis 8".

1996 hatten 680.700 unselbständig Erwerbstätige und 62.000 PensionistInnen solche Bezüge mit einem **Gesamtvolumen von 32,3 Milliarden Schilling**. Viele beziehen solche Bezüge in relativ geringer Höhe. Aber immerhin 133.900 unselbständig Erwerbstätige (87.300 Männer und 46.600 Frauen) und 18.200 PensionistInnen (12.600 Männer und 5.600 Frauen) hatten im Jahr 1996 Abfertigungen, Urlaubsentschädigungen bzw. -abfindungen u.ä. in der Höhe von mindestens 35.000 öS.

### 2.4. Bruttolöhne und -gehälter nach Branchen

Da die Lohnsteuerstatistik - wie eingangs beschrieben - (noch) keine Brancheninformationen enthält, wird die branchenspezifische Verteilung der Löhne und Gehälter weiterhin auf Basis der HV-Daten dargestellt. In die Darstellung einbezogen sind **alle ASVG-versicherten ArbeiterInnen und Angestellten**, also auch Vertragsbedienstete, nicht aber BeamtInnen.

Zu beachten ist, daß auch die **HV-Daten keine Informationen über die tägliche oder wöchentliche Arbeits-**

**zeit** enthalten und daher nicht quantifizierbar ist, in welchem Ausmaß höhere Löhne auf die Abgeltung von Sonderformen der Arbeitszeit, wie Schicht- und Nachtarbeit bzw. inwieweit niedrige Löhne und Gehälter auf Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen sind.

Die Übersicht auf Seite 161 zeigt die **relative Verteilung der Löhne der ArbeiterInnen**, wobei der mittlere Verdienst aller ArbeiterInnen und Angestellten zusammen (20.100 öS; ohne BeamtInnen) als Bezugspunkt gewählt wird. Die Werte, die auf weniger als 1.000 Erwerbstätigen beruhen werden in Klammern gesetzt und in die Kommentierung nicht einbezogen.

**Männliche Arbeiter** verdienen in der **Mineralölverwaltung** mit **um fast 100% höheren mittleren Löhnen** als im Schnitt aller ArbeiterInnen und Angestellten am besten, auch in den Bereichen **Druck und Papier** sowie im **Bergbau** liegen die Löhne noch immer **ein Drittel** über dem allgemeinen Schnitt. Die **niedrigsten Löhne** erzielen männliche Arbeiter im **Beherbergungs- und Gaststättenwesen** (-23%) und in der **Land- und Forstwirtschaft** (-29%).

Die **höchsten Löhne** erzielt eine kleine Gruppe von **Arbeiterinnen** (rund 2.500 ) im Fahrzeugbau. Der mittlere Verdienst dieser bestverdienenden Arbeiterinnen liegt zwar um 45% über dem Schnitt aller Arbeiterinnen, aber immer noch (knapp) unter dem Schnitt aller ArbeiterInnen und Angestellten. Relativ gut verdienen Arbeiterinnen in der **Elektrotechnik** mit mittleren Löhnen, die um ein Drittel höher sind als die aller Arbeiterinnen; der Rückstand zum Schnitt aller ArbeiterInnen und Angestellten beträgt allerdings schon mehr als 10%. Am wenigsten verdienen Arbeiterinnen, die in privaten Haushalten beschäftigt sind.

Die Übersicht auf Seite 162 zeigt die **relative Verteilung der Gehälter der Angestellten**, wobei - analog zu den ArbeiterInnen - der mittlere Verdienst aller ArbeiterInnen und Angestellten zusammen (20.100 öS) als Bezugspunkt gewählt wird und Werte, die auf weniger als 1.000 Erwerbstätigen in Klammern gesetzt und in die Kommentierung nicht einbezogen werden.

Die **mittleren Gehälter der männlichen Angestellten** liegen um 51% über den aller ArbeiterInnen und Angestellten. Am besten verdienen die relativ wenigen Angestellten in der **Mineralölverarbeitung** (rund 1.600 Personen) und im **Bergbau**, die mittleren Gehälter sind hier mehr als doppelt so hoch wie im allgemeinen Schnitt; in den Bereichen **Energie, Fahrzeugbau** sowie

## Mittlere Verdienste (einschließlich Sonderzahlungen) 1997 ArbeiterInnen

ÖNACE-Abschnitte und ausgewählte -Unterabschnitte	Männer	Meßzahlen Gesamt <sup>2)</sup> = 100	Frauen <sup>1)</sup>
Land- und Forstwirtschaft	71		55
Bergbau	134		(64)
Sachgütererzeugung	112		76
Nahrungsmittel	109		70
Textil und Bekleidung	95		66
Leder und Schuhe	83		67
Holz	97		75
Papier und Druck	135		79
Mineralölverarbeitung	196		(88)
Chemie	127		82
Gummi- und Kunststoffwaren	110		79
Glas, Steine und Erden	119		85
Metall	117		83
Maschinenbau	119		85
Elektrotechnik	117		89
Fahrzeugbau	122		97
Herstellung sonst. Erzeugnissen, Rückgewinnung	94		75
Energie	128		(73)
Bau	110		67
Handel	95		63
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	77		64
Verkehr und Nachrichten	99		73
Kredit- und Versicherungswesen	(91)		37
Realitätenwesen	87		50
Öffentliche Verwaltung	102		75
Unterricht	81		50
Gesundheitswesen	87		71
Sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen	79		61
Private Haushalte	(51)		42
Exterritoriale Organisationen	(102)		(46)
Sachgütererzeugung <sup>3)</sup>	111		75
Dienstleistungen	92		62
<b>Insgesamt</b>	<b>105</b>		<b>67</b>

1) Keine Bereinigung der unterschiedlichen Teilzeitquoten.

2) Mittlerer Verdienst der männlichen und weiblichen ArbeiterInnen und Angestellten zusammen: 20.100 öS.

3) Inkl. Energie und Bau.

Bei den in Klammern gesetzten Werten liegt die Zahl der Personen dieser Gruppe unter 1.000.

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

**Papier und Druck** sind sie immer noch um rund 90% höher. Die niedrigsten Gehälter erzielen männliche Angestellte im **Beherbergungs- und Gaststättenwesen**. Die niedrigen Gehälter in den vom Öffentlichen Dienst dominierten Branchen **Öffentliche Verwaltung**, **Unterricht** und **Gesundheitswesen** sind mit Vorsicht zu interpretieren, da sie in hohem Ausmaß auf Teilzeit-

beschäftigte zurückzuführen sein dürften. Abgesehen von der Mineralölverarbeitung verdienen **weibliche Angestellte** in der **Energiebranche am besten**: ihre mittleren Gehälter liegen um 38% über denen aller weiblichen Angestellten, in den Bereichen **Chemie**, **Kredit- und Versicherungswesen**, **Fahrzeugbau** noch (mehr als) ein Drittel darüber. Diese relativ sehr guten

## Mittlere Verdienste (einschließlich Sonderzahlungen) 1997 Angestellte

ÖNACE-Abschnitte und ausgewählte -Unterabschnitte	Männer	Meßzahlen Gesamt <sup>2)</sup> = 100	Frauen <sup>1)</sup>
Land- und Forstwirtschaft	126		77
Bergbau	203		115
Sachgütererzeugung	176		99
Nahrungsmittel	164		85
Textil und Bekleidung	158		90
Leder und Schuhe	(143)		75
Holz	147		79
Papier und Druck	187		110
Mineralölverarbeitung	203 <sup>3)</sup>		(174)
Chemie	186		123
Gummi- und Kunststoffwaren	170		104
Glas, Steine und Erden	173		101
Metall	180		102
Maschinenbau	174		105
Elektrotechnik	185		113
Fahrzeugbau	195		121
Herstellung sonst. Erzeugnissen, Rückgewinnung	143		81
Energie	198		124
Bau	163		86
Handel	134		74
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	92		81
Verkehr und Nachrichten	113		82
Kredit- und Versicherungswesen	174		121
Realitätenwesen	140		90
Öffentliche Verwaltung	119		101
Unterricht	111		85
Gesundheitswesen	128		90
Sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen	136		89
Private Haushalte	(52)		(52)
Exterritoriale Organisationen	(133)		(120)
Sachgütererzeugung <sup>4)</sup>	174		97
Dienstleistungen	133		88
Insgesamt	151		90

1) Keine Bereinigung der unterschiedlichen Teilzeitquoten.

2) Mittlerer Verdienst der männlichen und weiblichen ArbeiterInnen und Angestellten zusammen: 20.100 öS.

3) Mit der Höchstbeitragsgrundlage errechnet, da sowohl das 4. und das 5. Dezil über dieser liegen.

4) Inkl. Energie und Bau.

Bei den in Klammern gesetzten Werten liegt die Zahl der Personen dieser Gruppe unter 1.000.

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

Gehälter der weiblichen Angestellten liegen deutlich unter jenen der männlichen Angestellten. Am schlechtesten verdienen weibliche Angestellte im Handel, allerdings kommt hier der hohen Teilzeitquote eine bedeutende Rolle zu.

Die **Verdienste** in der **Sachgütererzeugung** sind **durchwegs höher** als in den Dienstleistungsbranchen. Die **Verdienstvorteile** liegen **zwischen einem Zehntel** bei weiblichen Angestellten, einem Fünftel bei ArbeiterInnen und **einem Drittel** bei männlichen Angestellten.

## 2.5. Bruttobezüge der Bundesbediensteten

Das **Personalinformationssystem des Bundes** erfaßte am 1. Juli 1997 **rund 201.400 Personen**. Nach dem Rechtsverhältnis waren davon rund 119.600 BeamInnen, ca. 57.200 Vertragsbedienstete sowie weitere rund

24.700 Personen, die anderen Rechtsvorschriften unterliegen. Post- und Bahnbedienstete sind nicht einbezogen. Während der **Frauenanteil** bei den pragmatisierten Beamten nur bei **32%** (Dienstklassensystem) bzw. **16%** (reformierte Besoldung) liegt, stellen Frauen **63%** der Vertragsbediensteten.

Die hier referierten Bruttobezüge inkludieren das Gehalt bzw. das Entgelt, alle Zulagen (außer der Haushaltszulage)

### Bruttobezüge der Bundesbediensteten<sup>1)</sup> (1. Juli 1997)

	Männer		Frauen		Insgesamt Median <sup>2)</sup>
	Anzahl	Median <sup>2)</sup>	Anzahl	Median <sup>2)</sup>	
<b>BeamInnen - Gehaltsgesetz 1956</b>					
<b>Dienstklassensystem</b>					
Allgemeine Verwaltung	11.546	32.740	3.803	29.430	31.740
Handwerk. Verwendung	855	18.110	61	16.500	18.010
Richter/Staatsanwälte ordentl.Univ. (Hochschul-)	1.577	54.240	751	40.170	51.470
Professoren	1.404	80.540	107	63.060	80.040
Universitätsassistenten	4.505	42.890	1.210	38.410	42.030
Bundeslehrer	12.768	50.820	10.535	43.280	46.830
Beamte der Schulaufsicht	175	63.750	41	61.430	63.490
Wachebeamte	468	32.440	-	-	32.380
Berufsoffiziere	1.802	34.290	-	-	34.290
<b>Dienstklassensystem insgesamt</b>					
	<b>35.875</b>	<b>44.620</b>	<b>16.802</b>	<b>40.240</b>	<b>42.840</b>
<b>Reformierte Besoldung</b>					
Verwaltungsdienst	15.333	25.150	9.336	21.380	23.320
Exekutivdienst	30.204	29.300	1.494	19.660	28.930
Militärischer Dienst	10.905	23.130	-	-	23.130
<b>Reformierte Besoldung insgesamt</b>					
	<b>56.442</b>	<b>27.070</b>	<b>10.830</b>	<b>21.220</b>	<b>25.890</b>
<b>Vertragsbedienstete- Vertragsbedienstetengesetz 1948<sup>3)</sup></b>					
"Angestellte" (I)	9.758	18.740	19.870	17.940	18.190
a	940	25.130	783	24.060	24.670
b	1.868	20.530	2.716	20.320	20.410
c	2.407	18.830	7.215	18.650	18.690
d	3.424	17.380	8.589	16.580	16.750
e	631	15.730	243	15.310	15.580
"Arbeiter" (II)	3.586	16.700	6.329	15.440	15.650
Vertragslehrer (II)	5.873	34.590	7.502	31.770	32.810
Vertragslehrer(III)	1.422	24.360	2.901	24.110	24.200
<b>Vertragsbedienstetengesetz insgesamt<sup>3)4)</sup></b>					
	<b>22.207</b>	<b>21.010</b>	<b>37.396</b>	<b>18.350</b>	<b>18.940</b>
<b>Gesamt<sup>3)</sup></b>	<b>129.132</b>	<b>27.930</b>	<b>72.314</b>	<b>21.380</b>	<b>25.550</b>

1) Die hier referierten Bruttobezüge inkludieren das Gehalt bzw. das Entgelt, alle Zulagen (außer der Haushaltszulage) und die wichtigsten Nebengebühren (z.B. für Überstunden). Aufwandsentschädigungen werden nicht mitberücksichtigt. Der Stichtag für die Bezüge ist der 1. Juli 1997 und für die Zulagen und Nebengebühren der 1. März 1997. Post- und Bahnbedienstete sind hier nicht erfaßt.

2) 50% verdienen weniger und 50% verdienen mehr als . . . Schilling.

3) Die Gesamtzahl entspricht nicht der Summe der Subgruppen, da einige Subgruppen in der Tabelle nicht extra ausgewiesen werden.

4) Bei der Interpretation der Einkommensdaten - vor allem der Vertragsbediensteten - ist zu berücksichtigen, daß in diesen Subgruppen Teilzeitbeschäftigungen in relevanter Zahl vertreten sind; so waren 1997 27,5% aller Vertragsbediensteten teilzeitbeschäftigt.

Quelle: Personalinformationssystem des Bundes

ge) und die wichtigsten Nebengebühren (z.B. für Überstunden). Der Stichtag für die Bezüge ist der 1. Juli 1997, für die Zulagen und Nebengebühren der 1. März 1997. Sonderzahlungen, wie der 13. und 14. Monatsbezug sowie Aufwandsentschädigungen werden nicht berücksichtigt.

Bundesbedienstete verdienen **1997 im Durchschnitt monatlich 29.100 öS**, der **mittlere Bezug** (50% verdienen mehr, 50% verdienen weniger) belief sich auf **25.500 öS**. Die mittleren Bezüge der BeamtInnen, die nach den **Dienstklassensystem** entlohnt werden, lagen 1997 bei **42.800 öS**, während jene BeamtInnen, die nach der **reformierten Besoldung** bezahlt werden, im Mittel **25.900 öS** verdienen und **Vertragsbedienstete** mittlere Bruttobezüge von **18.900 öS** erzielten. Die Verdienstunterschiede sind zum Teil auf **Qualifikations- und Altersunterschiede** zurückzuführen. So liegt das Durchschnittsalter der BeamtInnen, die nach der reformierten Besoldung entlohnt werden, bei 39 Jahren und das der **Vertragsbediensteten** bei 38 Jahren, während die nach dem Dienstklassensystem besoldeten BeamtInnen durchschnittlich 45 Jahre alt sind. Bei den Vertragsbediensteten muß auch die **höhere Teilzeitquote** berücksichtigt werden, 1997 waren 27,5% aller Vertragsbediensteten teilzeitbeschäftigt.

Im Bundesdienst **verdienen die ordentlichen Universitäts- und HochschulprofessorInnen am besten**: Ihr mittlerer Bruttomonatsbezug (Median) lag 1997 bei **80.000 öS**; gefolgt von den (wenigen) **BeamtInnen der Schulaufsicht mit 63.500 öS**. Das Durchschnittsalter dieser beiden Gruppen lag allerdings mit 56 bzw. 54 Jahren deutlich höher als im allgemeinen Schnitt (40 Jahre). Am wenigsten verdienen **Vertragsbedienstete-Angestellte der Entlohnungsgruppe** sowie **Vertragsbedienstete-ArbeiterInnen** mit mittleren Monatsbezügen von **15.600 öS**.

**Männer** im Bundesdienst verdienen mit mittleren Bezügen von 27.900 **um rund 30% mehr als Frauen** (21.400 öS). Ein Teil davon ist auf Qualifikationsunterschiede zurückzuführen. Allerdings verdienen männliche Bundesbedienstete auch bei gleicher Qualifikation (gleiche Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe) deutlich mehr als Frauen, obwohl rechtlich die Gleichbehandlung vorgeschrieben ist. Ein Teil davon, insbesondere bei Vertragsbediensteten, ist auf die **höhere Teilzeitquote der Frauen** zurückzuführen.

In den doch **sehr beträchtlichen Verdienstvorteilen im höchsten Qualifikationsbereich** kommt jedoch deutlich zum Ausdruck, daß **Führungspositionen primär von Männern besetzt sind. Männliche Akademiker** in der allgemeinen Verwaltung (Verwendungsgruppe A) verdienen, gemessen am Median, **um ein Drittel mehr als Akademikerinnen**, wobei das Durchschnittsalter der männlichen Akademiker mit 48 Jahren um 5 Jahre höher war als das der Akademikerinnen. **Männliche Maturanten**, die nach dem Dienstklassensystem (Verwendungsgruppe B) besoldet werden, **verdienen um ein Viertel mehr als Maturantinnen**, das Durchschnittsalter der Männer war hier mit 47 Jahren um 4 Jahre höher als das der Frauen. Die mittleren Bruttobezüge der männlichen Akademiker und Maturanten im Verwaltungsdienst, die nach der reformierten Besoldung entlohnt werden (A1 bzw. A2), liegen mit 40.700 öS bzw. mit 29.900 öS um etwas mehr als ein Fünftel über jenen ihrer gleichqualifizierten Kolleginnen (33.300 öS bzw. 24.400 öS), wobei das Durchschnittsalter der Männer mit 43 (A1) bzw. 42 Jahren (A2) um 4 bzw. 5 Jahre höher ist.

## 2.6. Die niedrigen Einkommen

Nach den Ergebnissen der Lohnsteuerstatistik bezogen 1996 insgesamt ca. 20% der **unselbständig Erwerbstätigen** (ohne Lehrlinge) **standardisierte Bruttoeinkommen von weniger als 12.000 öS** monatlich (168.000 öS jährlich). Es ist allerdings zu beachten, daß darin auch die geringfügig Beschäftigten und alle jene Personen enthalten sind, die aufgrund von Teilzeitbeschäftigung so niedrige Einkommen hatten.

Arbeitszeitstandardisierte Aussagen sind derzeit nur auf der Basis des Mikrozensus möglich. Auf Grundlage der 1995 im Rahmen des Mikrozensus durchgeführten Einkommensbefragung läßt sich schätzen, daß davon die Hälfte (d.h. etwa 10% aller unselbständig Erwerbstätigen, ohne Lehrlinge) ein arbeitszeitstandardisiertes monatliches Nettoeinkommen von höchstens 10.000 öS erzielen (entspricht rund 12.000 öS brutto).

Frauen haben viel öfter so niedrige Einkommen: Von den Männern sind nur Hilfsarbeiter in der Land- und Forstwirtschaft verstärkt betroffen (jeder vierte), bei

den Frauen hingegen jede dritte Arbeiterin, zwei Fünftel der Hilfsarbeiterinnen, jede vierte Angestellte mit Hilfstätigkeit und jede fünfte Angestellte mit gelernter Tätigkeit.

## 2.7. Die höheren Einkommen

Die ASVG-Höchstbeitragsgrundlage betrug 1996 pro Monat 39.000 öS, zuzüglich 78.000 öS jährlich für Sonderzahlungen. Daraus kann für den Regelfall eine Höchstbeitragsgrundlage von 546.000 öS jährlich errechnet werden. Definiert man nun jene Einkommen als "hoch", welche ohne Abfertigungen und Urlaubsschädigungen/-abfindungen die (so errechnete) Höchstbeitragsgrundlage zur Sozialversicherung überschreiten, so hatten **1996 338.900 unselbständig Erwerbstätige (279.500 Männer und 59.400 Frauen) hohe Einkommen**; das entspricht einem Anteil von rund **10% aller unselbständig Erwerbstätigen** (ohne Lehrlinge).

Der HV weist für 1996 6.300 ArbeiterInnen und 174.200 Angestellte mit Monatsverdiensten über der Höchstbeitragsgrundlage aus. Die Unterschiede zur Lohnsteuerstatistik (18.600 ArbeiterInnen, 242.800 Angestellte und 77.500 BeamtInnen) erklären sich vor allem dadurch, daß in der Lohnsteuerstatistik auch die Bezugsbestandteile über der Höchstbeitragsgrundlage in die Berechnung einbezogen werden und in der Lohnsteuerstatistik alle BeamtInnen mit allen Bezügen erfaßt werden.

Männer zählen deutlich öfter zu den hohen Einkommensbezieher: **Jeder 7. unselbständig erwerbstätige Mann, aber nur jede 24. unselbständig erwerbstätige Frau hat hohe Einkommen.** Nach der sozialen Stellung bestehen **die besten Chancen** für hohe Einkommen **bei männlichen Angestellten** (jeder dritte) und **bei männlichen Beamten** (jeder vierte). **Frauen können am ehesten als Beamtinnen** hohe Einkommen erzielen: jede 6. Beamtin, aber nur jede 20. weibliche Angestellte. Von den ArbeiterInnen erreicht nur jeder 55. (männliche) Arbeiter und nur jede 491. Arbeiterin hohe Einkommen.

Rechnet man die mit festen Sätzen besteuerten Bezüge gem. § 67 Abs. 3 bis 8 hinzu, so erhöht sich die Anzahl der BezieherInnen von hohen Einkommen auf 364.400 unselbständig Erwerbstätige (297.900 Männer und 66.500 Frauen).

Die Lohnsteuerstatistik ermöglicht es - im Unterschied zu den HV-Daten - auch zu ermitteln, **wie hoch diese Einkommen über der Höchstbeitragsgrundlage sind.**

### Anzahl der unselbständig Erwerbstätigen mit hohem Einkommen im Jahr 1996 nach Einkommensstufen

Monatliche Bruttoeinkommen <sup>1)</sup> über öS 39.000 bis	Unselbständig Erwerbstätige		
	Zusammen	Männer	Frauen
< 50.000	182.392	140.115	42.277
< 64.300	95.608	80.202	15.406
< 100.000	65.502	58.404	7.098
< 150.000	15.098	13.745	1.353
> 150.000	5.827	5.437	390

1) Ein Viertel der im Jahr 1996 bezogenen Gesamt-Bruttojahreseinkommen (inkl. Abfertigungen, Urlaubsschädigungen/-abfindungen u.ä.).

Quelle: ÖSTAT, Lohnsteuerstatistik 1996

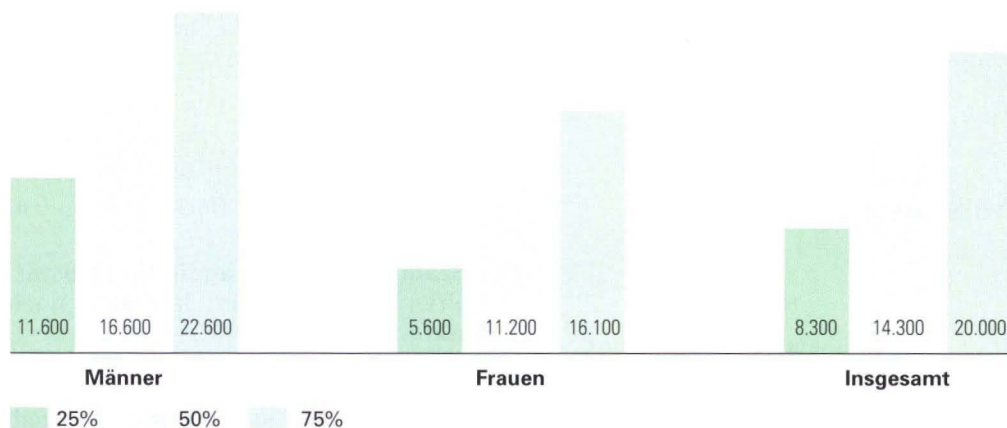
## 2.8. Nettoeinkommen

Die Lohnsteuerstatistik ermöglicht eine Brutto-Netto-Umrechnung auf individueller Ebene. Während mit den Bruttoeinkommen eher Fragestellungen hinsichtlich der vom Arbeitgeber bezahlten Entgelte beantworten können, entspricht die Darstellung von **Nettoeinkommen** eher der Sicht der ArbeitnehmerInnen, oder salopp formuliert: "Wieviel bekomme ich auf die Hand?". Das Nettoeinkommen wurde ermittelt, indem auf der individuellen Ebene vom Gesamtbruttoeinkommen die einbehaltenen Sozialversicherungsbeiträge und die insgesamt einbehaltene Lohnsteuer (vor Arbeitnehmerveranlagung) abgezogen wurden.

Die nachfolgende Grafik bietet einen Überblick. Ausgewiesen wird **ein Viertel der real bezogenen Verdienste (Löhne, Gehälter, andere Aktivbezüge) und Pensionen, inklusive allfälliger Abfertigungen und Urlaubsschädigungen/-abfindungen.** Unberücksichtigt bleiben hingegen alle anderen Einkommensbestandteile (wie Arbeitslosengelder, Familienbeihilfen, usf.).

## Netto-Monatseinkommen der unselbständig Erwerbstätigen<sup>1)</sup> nach Geschlecht

25%, 50%, 75% verdienen weniger als ... Schilling



1) Bruttojahresbezüge der unselbständig Erwerbstätigen (ohne Lehrlinge) gemäß § 25 EStG abzüglich der einbehaltenen Sozialversicherung und abzüglich der insgesamt einbehaltenen Lohnsteuer (vor Arbeitnehmerveranlagung), dividiert durch 14.

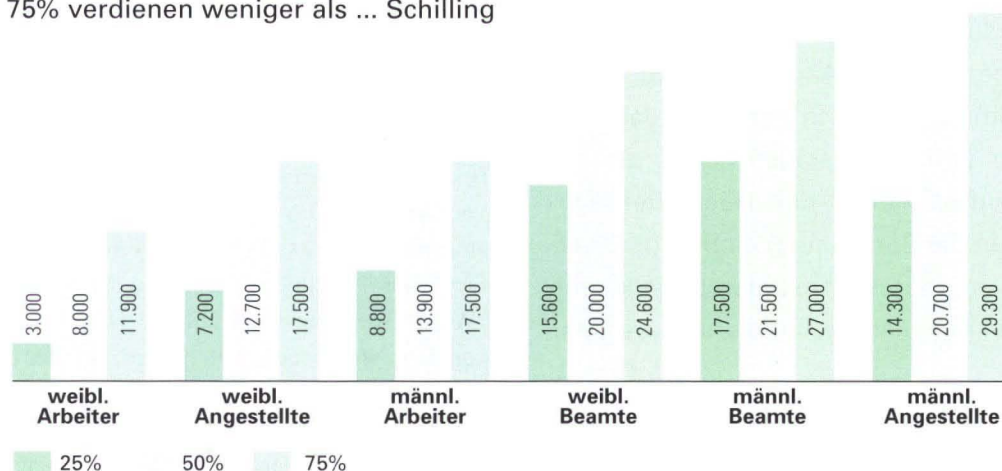
Quelle: ÖSTAT, Lohnsteuerstatistik 1996

Die Höhe der bezogenen Nettoeinkommen ist logischerweise stark vom Beschäftigungsvolumen abhängig. Die mittleren Nettoeinkommen der unselbständig Erwerbstätigen mit ganzjährigen Bezügen liegen rund 16% höher als im Gesamtschnitt.

Nach der sozialen Stellung sind die Nettoeinkommen bei den männlichen Angestellten und den männlichen Beamten am höchsten, hingegen sind sie bei den Arbeiterinnen am niedrigsten.

## Netto-Monatseinkommen der unselbständig Erwerbstätigen<sup>1)</sup> nach sozialrechtlicher Stellung

25%, 50%, 75% verdienen weniger als ... Schilling



1) Bruttojahresbezüge der unselbständig Erwerbstätigen (ohne Lehrlinge) gemäß § 25 EStG abzüglich der einbehaltenen Sozialversicherung und abzüglich der insgesamt einbehaltenen Lohnsteuer (vor Arbeitnehmerveranlagung), dividiert durch 14.

Quelle: ÖSTAT, Lohnsteuerstatistik 1996

Auf Grundlage der auf individueller Ebene erfaßten Steuern und Sozialversicherungsabgaben kann auch Aufschluß darüber gegeben werden, welcher Anteil des **Bruttoeinkommens für Steuern** (vor Arbeitnehmer-

veranlagung) und **Sozialversicherungsbeiträge** aufgeht. Die betreffenden Prozentangaben sind Durchschnittssteuersätze.

### Steuern<sup>1)</sup> und SV-Beiträge in Prozent vom Bruttoeinkommen<sup>2)</sup>

Dezile/Quartile	Unselbständig Erwerbstätige		
	Zusammen	Männer	Frauen
10%	15	21	14
20%	20	23	18
25%	20	24	19
30%	21	25	19
40%	24	26	19
50%	25	27	22
60%	27	28	24
70%	28	29	26
75%	28	29	26
80%	29	30	27
90%	32	33	29
Arithmetisches Mittel	28	29	26

1) Vor Arbeitnehmerveranlagung.

2) Bruttojahresbezüge gemäß § 25 EStG.

Quelle: ÖSTAT, Lohnsteuerstatistik 1996.

Die Progression verläuft im Vergleich zum Tarifsteuersatz deutlich flacher, was in erster Linie auf die stark steuerbegünstigten Sonderzahlungen (Jahressechstel) und im obersten Bereich auf die Plafondierung der Sozialversicherungsbeiträge zurückzuführen ist.

## 3. Die Verteilung der arbeitszeitstandardisierten Netto-Personeneinkommen der unselbständig Erwerbstätigen in längerfristiger Perspektive

### 3.1. Datengrundlage

Die Datengrundlage bilden die im Rahmen des Mikrozensus erfragten Netto-Einkommen. Seit 1981 wird jedes zweite Jahr das Netto-Einkommen aller in Privathaushalten wohnhaften Personen, mit Ausnahme der Selbständigen und der nur von Unterhaltszahlungen Lebenden, erhoben.

Die vorliegenden Mikrozensus-Einkommensdaten ermöglichen allerdings keine Beantwortung von Längsschnittfragestellungen an sich, sondern sind nur als Aneinanderreihung von Querschnittsergebnissen interpretierbar. Weiters ist zu beachten, daß es im Lauf der Jahre eine Reihe von Änderungen (Verbesserungen) im Aufarbeitungs- und Auswertungskonzept gegeben hat. Dadurch ist eine eindeutige Trennung von methodischen Auswirkungen und realen Effekten nicht immer möglich.

Die bislang (nur ansatzweise) durchgeführten Validierungen sind zu dem Ergebnis gekommen, daß im Mikro-

zensus unregelmäßige Einkommensbestandteile nur unzureichend erfaßt sind, und daß die Ungleichheit der Jahreseinkommen unterschätzt wird. Weiters ist zu berücksichtigen, daß private Transferzahlungen (wie z. B. Unterhaltszahlungen) überhaupt nicht erfragt werden. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, daß sich die Verzerrungen im mittleren Verteilungsbereich zumindest in Grenzen halten. Die Darstellungen und Interpretationen konzentrieren sich daher auf Quartilsergebnisse.

Als Einkommensbegriff wird das **arbeitszeitstandardisierte Netto-Personeneinkommen** zugrundegelegt, das folgendermaßen definiert ist: ein Vierzehntel des verfügbaren Netto-Jahreseinkommens ohne allfällige Familienbeihilfen, Kinder- und Alleinverdiener- bzw. Alleinerzieherabsetzbeträge sowie ohne Firmenpensionen der unselbständig Erwerbstätigen (ohne Lehrlinge) wird mit dem Faktor 40 dividiert durch individuelle Wochenarbeitszeit auf eine 40 Stundenwoche standardisiert. Teilzeitbeschäftigte Angestellte und öffentlich Bedienstete aus dem Unterrichts- und Forschungswesen werden



dabei aufgrund nicht eindeutig interpretierbarer Arbeitszeitangaben nicht einbezogen.

### 3.2. Einkommensentwicklung im Zeitverlauf

Die Entwicklung der Einkommen im Zeitverlauf wird anhand des **Interquartilsabstandes** der **arbeitszeitstandardisierten Netto-Personeneinkommen** dargestellt. Der **Interquartilsabstand** mißt die Differenz zwischen der Obergrenze des 3. Quartils und der Obergrenze des 1. Quartils und gibt damit die Spannweite der mittleren 50% einer Verteilung an.

Nachfolgend werden die Interquartilsabstände der arbeitszeitstandardisierten Netto-Personeneinkommen analysiert, insgesamt sowie getrennt für Männer und Frauen, gegliedert nach der sozialen Stellung.

#### Insgesamt

Im Zeitverlauf sind die Einkommensunterschiede Anfang der 80er Jahre zunächst gesunken, dann bis 1991 wieder gestiegen, von 1991 bis 1995 sind sie wieder leicht gesunken. Während bei den ArbeiterInnen die Einkommensunterschiede geringer wurden, sind sie bei den Angestellten und bei den Öffentlich Bediensteten angestiegen.

#### Relative Interquartilsabstände<sup>1)</sup> der standardisierten Netto-Personeneinkommen (in %) Männer und Frauen zusammen

	Mikrozensus-Sonderprogramme				
	1981	1983	1987	1991	1995
ArbeiterInnen	52	49	50	55	47
Angestellte	68	64	72	75	71
Öffentlich Bedienstete	48	46	46	55	54
<b>Unselbständige gesamt</b>	<b>58</b>	<b>53</b>	<b>55</b>	<b>61</b>	<b>60</b>

1) Der Interquartilsabstand mißt die Differenz zwischen der Obergrenze des 3. Quartils und der Obergrenze des 1. Quartils.

Quelle: ÖSTAT, Mikrozensus 1981 bis 1995.

#### Männer

Nach der sozialen Stellung ist bei **Männern** der **Interquartilsabstand** der arbeitszeitstandardisierten Netto-Personeneinkommen bei den **Angestellten am höchsten**, die Obergrenze des 3. Quartils liegt in den einzelnen Jahren zwischen 58% und 78% über dem 1. Quartil. **Am geringsten** ist der Interquartilsabstand hingegen **bei den Arbeitern** (zwischen 39 und 49%). Insgesamt sind die Einkommensunterschiede bei den Männern deutlich angestiegen (von 1981 bis 1995 um 9 Prozentpunkte), wobei dies am stärksten auf den Bereich der Angestellten zurückzuführen ist.

#### Relative Interquartilsabstände<sup>1)</sup> der standardisierten Netto-Personeneinkommen (in %) Männer

	Mikrozensus-Sonderprogramme				
	1981	1983	1987	1991	1995
Arbeiter	40	39	44	49	42
Angestellte	65	58	73	78	72
Öffentlich Bedienstete	49	47	47	57	54
<b>Unselbständige gesamt</b>	<b>48</b>	<b>47</b>	<b>54</b>	<b>60</b>	<b>57</b>

1) Der Interquartilsabstand mißt die Differenz zwischen der Obergrenze des 3. Quartils und der Obergrenze des 1. Quartils.

Quelle: ÖSTAT, Mikrozensus 1981 bis 1995.

#### Frauen

Im Zeitverlauf haben sich die Einkommensunterschiede auch bei den Frauen deutlich vergrößert, wenn auch nicht in so starkem Ausmaß wie bei den Männern.

Auch bei den **Frauen** ist der **Interquartilsabstand** der arbeitszeitstandardisierten Netto-Personeneinkommen **bei den Angestellten** am höchsten, die Obergrenze des 3. Quartils liegt in den einzelnen Jahren zwischen 50% und 56% über dem 1. Quartil. Diese Einkommensunterschiede innerhalb der weiblichen Angestellten sind aber deutlich geringer als bei den männlichen Angestellten. Am niedrigsten ist der Interquartilsabstand (abwechselnd) bei weiblichen Öffentlich Bediensteten und Arbeiterinnen.

## Relative Interquartilsabstände<sup>1)</sup> der standardisierten Netto-Personeneinkommen (in %)

### Frauen

	Mikrozensus-Sonderprogramme				
	1981	1983	1987	1991	1995
Arbeiterinnen	40	42	43	40	36
Angestellte	53	52	50	56	54
Öffentlich Bedienstete	34	42	40	45	53
<b>Unselbständige gesamt</b>	<b>52</b>	<b>52</b>	<b>52</b>	<b>57</b>	<b>57</b>

1) Der Interquartilsabstand mißt die Differenz zwischen der Obergrenze des 3. Quartils und der Obergrenze des 1. Quartils.

Quelle: ÖSTAT, Mikrozensus 1981 bis 1995.

## 4. Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen

Alle (verfügbaren) Einkommensstatistiken zeigen **gravierende Einkommensvorteile** von Männern gegenüber Frauen.

### 4.1. Aktuelle Situation

Zunächst sollen die Verdienstunterschiede auf Grundlage der neuesten HV-Daten dargestellt werden. Einmal, weil es sich um die aktuellsten Daten handelt, andererseits um Vergleiche mit den Vorjahren zu ermöglichen.

Nach den **HV-Daten 1997** verdienen Männer insgesamt, also unter Einbeziehung der Teilzeitbeschäftigten, gemessen am mittleren Einkommen (Median) um 45% mehr als Frauen.

Da die HV-Daten keine Arbeitszeitinformationen enthalten, wird (eine zu den letzten Jahren analoge) näherungsweise Teilzeitbereinigung angewendet. Diese **näherungsweise Teilzeitbereinigung** ergibt, daß ca. ein Drittel der geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede auf die höhere Teilzeitquote der Frauen zurückzuführen sind.

### Verdienstvorteile der Männer gegenüber Frauen 1997 ohne weibliche Teilzeitbeschäftigte

	Unselbständig Erwerbstätige <sup>1)</sup> (ohne Lehrlinge)	ArbeiterInnen <sup>2)</sup>	Angestellte <sup>1)</sup>
Median <sup>3)</sup>	29%	40%	48%

1) Ohne die untersten 20 % der Frauen in der Einkommensverteilung (näherungsweise um Teilzeitbeschäftigte bereinigt)

2) Ohne die untersten 25 % der Frauen in der Einkommensverteilung (näherungsweise um Teilzeitbeschäftigte bereinigt)

3) 50 % verdienen weniger, 50 % verdienen mehr

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger; eigene Berechnungen

Rechnet man die Teilzeitbeschäftigten weg, reduziert sich der Einkommensvorteil der Männer von 45% auf 29%.

### 4.2. Aktuelle Entwicklung der Einkommen/Verdienste

Der Zeitvergleich auf Basis der **HV-Daten** zeigt, daß 1996/1997 die nicht-teilzeitbereinigten Verdienste der

Frauen neuerlich (wie auch schon 1995/96) geringer gestiegen sind als die der Männer. (Zur längerfristigen Entwicklung, vgl. 3.4).

Die Steigerungsraten bewegen sich insgesamt auf sehr niedrigem Niveau, die mittleren Verdienste sind bei ArbeiterInnen um 1% (Männer: 1,2%, Frauen 1,0%) und bei Angestellten um 0,8% (Männer: 1,1%, Frauen 0,2%) gestiegen. Es ist nicht genau eruierbar inwieweit die unterschiedliche Einkommensentwicklung auf die erhöhte Teilzeitquote zurückzuführen ist, weil die HV-Daten zwar auf den Versicherungstag standardisiert sind und damit die Effekte berücksichtigen, die auf Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit beruhen, die HV-Daten aber andererseits keine unmittelbare Bereinigung hinsichtlich der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit ermöglichen. Einschlägige Mikrozensus-Daten, die eine solche Standardisierung erlauben würden, liegen zuletzt für das Jahr 1995 vor (siehe 3.3).

Auf Basis der **Lohnsteuerstatistik** wurde vom ÖSTAT ermittelt, daß in den Jahren 1994 bis 1996 die Einkommensvorteile der männlichen Arbeiter und Angestellten mit ganzjährigen Bezügen deutlich gestiegen sind (+6,2% bzw. +3,9 %), während sich der Einkommensvorteil der männlichen Beamten um 1,2% gering reduziert hat. Zu beachten ist, daß die Daten der Lohnsteuerstatistik ebenfalls nicht teilzeitbereinigt sind und daß die Veränderungsraten am arithmetischen Mittel der Gesamtbezüge errechnet wurden, letzteres weil im Zeitvergleich (bislang) nur steuerstatistisch orientierte Auswertungen vorliegen.

### Mittlere Netto-Personeneinkommen nach Schulbildung und Geschlecht 1995

Höchste abgeschlossene Schulbildung	Standardisierte Medianeinkommen <sup>1)</sup>		Einkommensvorteil der Männer in %
	Männer	Frauen	
Pflichtschule ohne Lehrabschluß	14.500	11.600	25
Pflichtschule mit Lehrabschluß	15.500	12.400	25
Berufsbildende mittlere Schule	17.500	14.700	19
Allgemeinbildende höhere Schule	17.900	15.400	16
Berufsbildende höhere Schule	20.000	15.300	31
Abiturientenlehrgang/Kolleg	21.100	17.300	22
Hochschulverwandte Lehranstalt	21.400	18.000	19
Universität, Hochschule	23.000	19.500	18
<b>Gesamt</b>	<b>16.200</b>	<b>13.300</b>	<b>22</b>

Quelle: ÖSTAT, Mikrozensus September 1995

### 4.3. Arbeitszeit- und strukturbereinigte Darstellungen - Mikrozensus 1995

Die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen sind **zu einem Teil auf Unterschiede in der Struktur** (verschiedene Verteilung von Männern und Frauen in der betrieblichen Hierarchie, unterschiedliche Schulbildung, usf.) sowie auf die ungleiche tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit (höhere Teilzeitquote von Frauen, häufigere Überstunden von Männern) zurückzuführen.

Während die Daten aus Administrativstatistiken (HV und LStSt) keine diesbezügliche Standardisierung erlauben, können die Mikrozensus-Einkommensdaten hingegen hinsichtlich dieser Faktoren weitestgehend bereinigt werden. Letztverfügbar sind die Ergebnisse aus dem Jahr 1995. Nachfolgend werden die **arbeitszeitstandardisierten Netto-Personeneinkommen nach der beruflichen Qualifikation sowie der höchsten abgeschlossenen Schulbildung analysiert**.

Bei gleicher Schulbildung verdienen Frauen deutlich weniger als der Männer. Die mittleren arbeitszeitstandardisierten Netto-Personeneinkommen der Frauen liegen zwischen 15% (Hochschul- und UniversitätsabsolventInnen) und 24% (bei AbsolventInnen von berufsbildenden höheren Schulen) unter jenen der Männer.

Arbeiterinnen und weibliche Angestellte erzielen bei gleicher Berufsschicht deutlich niedrigere Einkommen als ihre männlichen Kollegen: das Einkommensplus der Männer liegt zwischen 16% bei den Angestellten mit hochqualifizierter Tätigkeit und 30% bei Facharbeitern.

Im Gegensatz zu den HV-Daten, aber in Einklang mit der

Lohnsteuerstatistik und dem Personalinformationssystem des Bundes, zeigen sich hier auch unter öffentlich Bediensteten Einkommensvorteile von Männern, am höchsten bei BeamInnen und Vertragsbediensteten mit höherer Tätigkeit (+13%) und bei solchen mit Hilfs- oder angelernter Arbeitertätigkeit (+17%).

## Mittlere Netto-Personeneinkommen nach beruflicher Qualifikation und Geschlecht 1995

Berufsschicht	Standardisierte Medianeinkommen		Einkommensvorteil der Männer in %
	Männer	Frauen	
HilfsarbeiterInnen (ohne Land-/Forstw.)	13.500	10.700	26
Angelernte ArbeiterInnen	14.600	11.300	29
FacharbeiterInnen	15.100	11.600	30
MeisterInnen u. VorarbeiterInnen	19.200	.	.
<b>Arbeiter gesamt</b>	<b>14.900</b>	<b>11.100</b>	<b>34</b>
Einf. Angest. m. Hilfstät.	15.000	11.800	27
Einf. Angest., gel. Tätigk.	16.000	12.700	26
Mittlere Angestellte	18.100	15.200	19
Höhere Angestellte	21.700	17.000	28
Hochqual. Angestellte	24.200	20.900	16
Führende Angestellte	25.700	20.500	25
<b>Angestellte gesamt</b>	<b>19.700</b>	<b>14.000</b>	<b>41</b>
Beamte, VB, Hilfs-, angel. Arbeitertät.	13.900	11.900	17
Beamte, VB, Facharbeiter-, Meistertät.	15.200	.	.
Beamte, VB, Hilfstätigkeit	13.600	12.900	5
Beamte, VB, einf. Tätigkeit	13.800	13.700	1
Beamte, VB, mittl. Tätigk.	17.300	15.800	9
Beamte, VB, höherer Tät.	20.700	18.300	13
Beamte, VB, hochqual. Tät.	24.300	23.300	4
<b>Öffentlich Bedienstete gesamt</b>	<b>17.200</b>	<b>16.100</b>	<b>7</b>
<b>Unselbständige gesamt</b>	<b>16.200</b>	<b>13.300</b>	<b>22</b>

Quelle: ÖSTAT, Mikrozensus September 1995

### 4.4. Längerfristige Entwicklung

Insgesamt haben die **geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede** (bezogen auf das standardisierte Netto-Medianeinkommen) **in den 80iger Jahren deutlich abgenommen** und in der **ersten Hälfte der 90iger Jahre geringfügig zugenommen**. Über den gesamten Zeitverlauf, für den Mikrozensusdaten vorliegen, ist eine **spürbare Abnahme** der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen um **11 Prozentpunkte von 33% auf**

**22%** zu beobachten. Dies ist darauf zurückzuführen, daß die Einkommensvorteile der männlichen Arbeiter und der männlichen öffentlich Bediensteten im Lauf der Jahre deutlich abgenommen haben. Hingegen ist der Einkommensvorsprung der männlichen Angestellten zunächst auch gesunken ist, hat sich aber seit 1991 wieder erhöht.

Die Mikrozensusdaten ermöglichen keine exakten Erklärungen. Es zeigt sich aber deutlich, daß der **Anteil der HilfsarbeiterInnen und angelernten Arbeiterinnen deutlich zurückgegangen** ist: Während 1981 noch ca. 36%

der unselbständig erwerbstätigen Frauen als Hilfsarbeiterinnen oder angelehrte Arbeiterinnen beschäftigt waren, hat sich dieser Anteil 1995 auf ca. 24% verringert und ist damit nahezu gleich hoch wie bei den Männern (1995: ca. 22%; 1981: ca. 24%).

### Standardisierte Netto-Personeneinkommen Einkommensvorteile der Männer, gemessen am Median (in %)

	Mikrozensus-Sonderprogramme				
	1981	1983	1987	1991	1995
ArbeiterInnen	43	39	37	35	34
Angestellte	40	38	43	35	41
Öffentlich Bedienstete	17	18	9	7	7
<b>Unselbständige gesamt</b>	<b>33</b>	<b>29</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>22</b>

Quelle: ÖSTAT, Mikrozensus 1981 bis 1995.

Im Langfristvergleich stehen auch **nichtarbeitszeitbereinigte Bruttodaten** aus der **HV-Verdienststatistik** zur Verfügung. Diese zeigen, daß die **Lohnvorteile der männlichen Arbeiter**, gemessen am Median, in den 80iger und zu Beginn der 90iger Jahre **deutlich gesunken** sind, hingegen sind sie in den letzten Jahren wieder angestiegen. **1997** liegen die Lohnvorteile der männlichen Arbeiter aber immer noch **um 6 Prozentpunkte unter den Werten von 1980**. Bei den **Angestellten** ist in

den 80iger Jahren nur eine sehr geringe Verringerung der Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen zu verzeichnen. Zu Beginn der 90iger Jahre sinken die **Verdienstvorteile** dann, ab 1993 steigen sie wieder an und sind **1997 gleich hoch wie 1980**.

### Einkommensvorteile der Männer, gemessen am Median (in %)

	1980	1990	1993	1995	1997
ArbeiterInnen	63	55	53	55	57
Angestellte	67	66	62	64	67
<b>ArbeiterInnen und Angestellte</b>	<b>54</b>	<b>48</b>	<b>44</b>	<b>45</b>	<b>48</b>

Quelle: Hauptverband d. östr. Sozialversicherungsträger; eigene Berechnung

Etwas anders stellt sich der langfristige Vergleich im **unteren Verteilungsbereich** dar. Bezogen auf die **arbeitszeitstandardisierten Nettoeinkommen sind die Einkommensvorteile der Männer**, gemessen am 1. Quartil, sowohl bei Arbeitern als auch bei Angestellten und Öffentlich Bediensteten, **deutlich gesunken**. Hingegen ist beim **1. Quartil der nichtarbeitszeitbereinigten Bruttoverdienste (laut HV)** ein **Ansteigen der Einkommensvorteile** zu beobachten. Dies hängt stark mit der **Erhöhung der Teilzeitquote** bei den Frauen zusammen.

## 5. Einkommen der selbständig Erwerbstätigen

Die Darstellung der Selbständigeneinkommen erfolgt wie in den vergangenen Jahren auf Basis der **Einkommensteuerstatistik** des Österreichischen Statistischen Zentralamtes. Die letztvorliegenden Zahlen beziehen sich auf das Jahr **1995**. Im folgenden wird versucht, durch die Darstellung nach schwerpunktmäßigen Einkünften (und der Gesamteinkommen) ein differenzierteres Bild des doch sehr heterogenen Personenkreises, der von der Einkommensteuerstatistik erfaßt wird, zu zeichnen.

Die Einkommensteuerpflichtigen mit dem Schwerpunkt **Nichtselbständige Arbeit** stellen mit rund 338.000 Steuerfällen (218.000 Männer, und 120.000 Frauen) die größte Gruppe dar. Allerdings hatten rund 23% der Frauen und 10% der Männer im Jahr 1995 entweder negative Einkünfte oder so niedrige Einkünfte, daß sie als sogenannte **Nullfälle** eingestuft wurden und damit keine Einkommen-

steuer entrichten mußten. Diese werden in der Folge nicht miteinbezogen. Der **Median der jährlichen Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit** (ohne Nullfälle) lag 1995 für **Männer bei 298.000 öS** (+3,3% gegenüber 1994) und für **Frauen bei 210.000 öS** (+ 2,9%). Das Gesamteinkommen dieser Gruppe, also einschließlich anderer Einkünfte, etwa aus selbständiger Tätigkeit oder Vermietung/Verpachtung, betrug für Männer 325.000 öS (+3,9% gegenüber 1994), für Frauen 237.000 öS (+3,6%).

### 5.1. Einkünfte aus Unternehmertätigkeit und Vermögen

115.000 Männer und 58.000 Frauen sind den schwerpunktmäßigen **Einkünften aus Gewerbebetrieb** zuzuordnen.

Aufgrund des sehr hohen Anteils an Nullfällen (Männer: 47%, Frauen: 54%) sind nur rund 88.000 von ihnen einkommensteuerpflichtig. Der **Median der schwerpunktmäßigen Einkünfte aus Gewerbebetrieb** (ohne Nullfälle) lag **1995 bei 290.000 öS für Männer** (+2,8% gegenüber 1994) und **214.000 öS für Frauen** (+1,4%), Frauen erzielen damit um etwas mehr als ein Viertel geringere Einkünfte als Männer.

Nach Wirtschaftsbereichen sind die Einkünfte aus Gewerbebetrieb **im Bauwesen am höchsten**, Männer erreichen in diesem Bereich um 24%, Frauen um 47% höhere mittlere Einkünfte als der Durchschnitt aller Einkünfte aus Gewerbebetrieb, dabei ist allerdings zu beachten, daß es nur 163 steuerpflichtige Frauen im Bauwesen gab. Die **niedrigsten Einkünfte** sind im **Beherbergungs- und Gaststättenwesen** (Männer: -15% und Frauen: -12%) und für Frauen im Bereich Körperpflege und Reinigung; Bestattungswesen (-18%) zu verzeichnen. Im letztgenannten Wirtschaftsbereich sind die Einkommensnachteile der Frauen (mit um 36% niedrigeren mittleren Einkünften als Männer) am größten.

61.000 Einkommensteuerpflichtige (44.000 Männer und 17.000 Frauen) sind 1995 der Gruppe der schwerpunktmäßigen Einkünfte aus **selbständiger Arbeit** zuzurechnen. Der Anteil der Nullfälle lag bei 21% (Männer) bzw. 35% (Frauen). Die **Einkünfte aus dem Schwerpunkt Selbständige Arbeit übertreffen jene der übrigen Einkünfte deutlich**. Der Median (ohne Nullfälle) lag 1995 für **Männer bei 519.000 öS** (-2% gegenüber 1994) und für **Frauen bei 260.000 öS** (+1%), Frauen erzielten damit in diesem Schwerpunkt nur halb so hohe Einkünfte wie Männer. Nach Wirtschaftsbereichen liegt das **Gesundheits- (und Fürsorge)wesen an der Spitze: Männer** erzielen in diesem Bereich mit 1.230.000 öS um **137% höhere mittlere Einkünfte** als im Durchschnitt aller Einkünfte aus selbständiger Arbeit, **Frauen** mit 493.000 noch immer um **90% höhere Einkünfte** als im Schnitt. Die **niedrigsten mittleren Einkünfte** finden sich für Männer im Bereich **Kunst, Unterhaltung und Sport** (195.000 öS), für Frauen im **Unterrichts- und Forschungswesen** (Frauen 156.000 öS).

Eine relativ große Gruppe (18.000 Männer und 31.000 Frauen) ist dem Schwerpunkt **Nichtarbeitseinkünfte** (hauptsächlich Kapitaleinkommen und Vermietung/Verpachtung) zuzuordnen. Der Anteil der Nullfälle ist hoch: Männer 40%, Frauen 49%). Die Medianeinkommen (ohne Nullfälle) lagen 1995 bei 226.000 öS für Männer

(+3,9% gegenüber 1994) und bei 172.000 öS für Frauen (+4,1%). Zählt man die sonstigen Einkünften aus anderen Bereichen hinzu so ergeben sich für diese Gruppe **im Mittel Gesamteinkommen von 293.000 öS (Männer) und 226.000 öS (Frauen)**.

Die Selbständigen in der **Land- und Forstwirtschaft** nehmen in der Einkommensteuerstatistik eine Sonderstellung ein. Beim einschlägigen Schwerpunkt finden sich nur 12.100 Steuerpflichtige, von denen 66% als Nullfälle ausgewiesen sind. Den **4.100 Steuerfällen** stehen 1995 - auf Basis des Mikrozensus errechnete - **149.000 Selbständige** und **58.000 Mithelfende** in der Land- und Forstwirtschaft gegenüber.

## 5.2. Hohe Selbständigeneinkommen

Die nachfolgende Übersicht gibt Aufschluß über die Höhe des obersten Dezils der schwerpunktmäßigen Einkünfte in der Einkommensteuerstatistik 1995:

**90% der Steuerfälle (ohne Nullfälle) hatten niedrigere, bzw. 10% höhere jährliche schwerpunktmäßige Einkünfte (in öS)**

	Männer	Frauen
Nichtselbständige Arbeit	751.000	436.000
Gewerbebetrieb	1.095.000	770.000
Selbständige Arbeit	2.331.000	1.197.000
Geld- und Kreditwesen; Privatversicherungen, Wirtschaftsdienste	2.431.000	852.000
Gesundheitswesen	3.073.000	1.801.000
Unterrichts- und Forschungswesen	1.058.000	421.000
Nichtarbeitseinkünfte	761.000	525.000

Quelle: ÖSTAT, Einkommensteuerstatistik 1995

Ca. 10.700 selbständig Erwerbstätige (**9.300 Männer** und **1.400 Frauen**) konnten 1995 Gesamteinkünfte von **mehr als 2 Mio. öS** erzielen. Zieht man für einen Vergleich mit den unselbständig Erwerbstätigen die Lohnsteuerstatistik 1995 heran, so zeigt sich, daß Spitzenverdienste von mehr als 2 Mio. öS lediglich bei rund 6.200 unselbständig

Erwerbstätigen (5.800 Männer und 380 Frauen) zu verzeichnen waren. **309.000 Männer** und **70.000 Frauen** (11% aller unselbständig Erwerbstätigen) hatten Gesamt-

Bruttojahreseinkommen von **mehr als 529.200 öS** ('Höchstbeitragsgrundlage' zur Sozialversicherung).

# **Tätigkeitsbericht**





übrigen Gruppen gilt die neue Rechtslage ab 1. Jänner 1998.

- Die „**neuen Selbständigen**“ (beziehen Einkünfte aus selbständiger oder gewerblicher Tätigkeit, **ohne** über einen **Gewerbeschein** zu verfügen) werden **in das GSVG einbezogen** (siehe dazu Änderungen im GSVG).

Für die „neuen Selbständigen“ gilt – sofern nur diese Tätigkeit vorliegt – eine **Versicherungsgrenze** von öS 88.800,- pro Jahr. Bei **Zusammentreffen mehrerer Erwerbstätigkeiten** gelten die Bedingungen der **Mehrfachversicherung**. Lediglich bei Zusammenreffen einer Erwerbstätigkeit und einer selbständigen Erwerbstätigkeit gilt eine Zuverdienstgrenze von öS 3.830,- (1998) monatlich.

Darüber hinaus besteht für Personen, die 88.800,- öS Jahreseinkommen nicht erreichen, die Möglichkeit der **freiwilligen Versicherung** („**Opting in**“); in diesem Fall gilt die **Mindestbeitragsgrundlage** von 7.400,- öS monatlich in der Krankenversicherung.

Für **Kunstschaffende** gilt diese Regelung erst ab dem 1. Jänner 2000.

### 1.1.2. Einbeziehung geringfügig Beschäftigter in die Sozialversicherung

Die **Einbeziehung geringfügig beschäftigter Personen in die Sozialversicherung** ist sowohl vor dem Hintergrund des sozialen Schutzgedankens als auch im Hinblick auf die Vermeidung von Wettbewerbsverzerrungen eine äußerst wichtige Maßnahme. Gemeinsam mit der Einbeziehung aller Erwerbstätigen in die Sozialversicherung wird damit eine der letzten bestehenden Lücken geschlossen.

Durch die Neuregelung für geringfügig Beschäftigte sollen Anreize für Dienstgeber, in die geringfügige Beschäftigung auszuweichen, beseitigt werden. Geringfügig Beschäftigte erhalten die Möglichkeit, in den Schutz der Sozialversicherung einbezogen zu werden.

#### Neue Rechtslage für DienstgeberInnen:

Der Dienstgeber hat künftig für alle bei ihm geringfügig Beschäftigten (bis zu einem Entgelt von 3.830,- öS im Jahr 1998) einen **pauschalierten Dienstgeberbeitrag** zu leisten, sofern die **Summe der Entgelte** dieser Personen das **Eineinhalbfache der Geringfügigkeitsgrenze** übersteigt.

Der Beitrag ist von der Summe der Entgelte der geringfügig Beschäftigten zu berechnen; es gelten die für Vollversicherte jeweils vorgesehenen Beitragssätze (also für Arbeiter und Angestellte in unterschiedlicher Höhe), die auf den Dienstgeber entfallen.

#### Neue Rechtslage für DienstnehmerInnen:

DienstnehmerInnen mit Beschäftigungen, aus denen die Entgelte insgesamt die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigen, haben die **Möglichkeit des „Opting in“**, der **freiwilligen Selbstversicherung** nach dem neu gestalteten § 19a ASVG.

Beitragsgrundlage ist die Geringfügigkeitsgrenze in Höhe von 3.830,- öS für 1998. Beitragssatz ist der in der Kranken- bzw. Pensionsversicherung geltende „Dienstnehmerbeitrag“ (Krankenversicherung: 3,95 % Arbeiter bzw. 3,4 % Angestellte; Pensionsversicherung: 10,25 %).

DienstnehmerInnen mit Beschäftigungen, aus denen die **Entgelte insgesamt die Geringfügigkeitsgrenze übersteigen, sind pflichtversichert**. Sie haben ihre **Dienstnehmerbeiträge direkt an die Krankenversicherung** abzuführen.

### 1.1.3. Änderungen im Pensionsversicherungsrecht

#### Bemessungszeitraum

Für Pensionen wird **ab dem Jahr 2003** eine **Verlängerung des Bemessungszeitraums** eingeführt, **wenn die Pension vor dem gesetzlichen Regelalter von 65 Jahren für Männer und 60 Jahren für Frauen angetreten wird**.

Eine **Einschleifregelung** verlängert den Bemessungszeitraum entsprechend dem Zeitpunkt des Pensionsantrittes vor dem Regelalter.

Die **Verlängerung** erfolgt in 2-Monatsschritten und ist **im Jahr 2020 abgeschlossen**. Dann sind **die besten 18 Beitragsjahre** maßgeblich.

**Um Härtefälle zu verhindern**, wird wie im öffentlichen Dienst auch in der gesetzlichen Sozialversicherung für erstmalig anfallende Pensionen eine **„Deckelung“ der Auswirkung**, die sich aufgrund der Erweiterung des Bemessungszeitraumes von den besten 15 auf die besten 18 Jahre ergeben kann, geschaffen.

## Steigerungsprozentsatz

Für die **Alterspensionen** gilt künftig, daß **pro Versicherungsjahr** generell **zwei Steigerungspunkte** erworben werden; bei **Pensionsantritt vor dem Regelalter** werden **pro Jahr** von den erworbenen Prozentpunkten wieder **zwei Steigerungspunkte abgezogen**; **höchstens** können jedoch nur **15 %** der erworbenen Prozentpunkte oder **10 Steigerungspunkte** abgezogen werden.

Bei **Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspensionen** gilt eine Schutzbestimmung: Es erfolgt eine **Vergleichsrechnung** unter Zugrundelegung von **1,8 Steigerungspunkten ohne Abschlag**. Der für den Versicherten günstigere Steigerungsbetrag wird für die Pension herangezogen.

## Vorzeitige Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit

Die **Anspruchsvoraussetzungen für die vorzeitige Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit**, die heute einen Pensionszugang ab dem 55. (Frauen) bzw. 57. Lebensjahr (Männer) eröffnen, wurden **verschärft** und durch weitere Kriterien ergänzt: statt wie bisher 36 Beitragsmonate müssen **72 Beitragsmonate innerhalb von 180 Kalendermonaten** vor dem Stichtag vorliegen; der **Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit muß mindestens 20 Wochen vorliegen**.

## Gleitpension

In die Pension konnte man bisher gleiten, wenn sämtliche Voraussetzungen für die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer (Frauen 55. Lebensjahr, Männer 60. Lebensjahr, 35 Beitragsjahre, 37 ½ Versicherungsjahre) vorlagen.

Durch die **Lockerung dieser strengen Voraussetzungen** (es genügen 300 Versicherungsmonate – davon 108 Beitragsmonate innerhalb der letzten 15 Jahre (180 Monate) – anstelle von bisher 426 Monaten) wird die **Attraktivität der Gleitpension erhöht** und damit das Erreichen des Vollpensionsalters erleichtert. Die **Höhe der Gleitpension** wird außerdem **variabler** gestaltet. Das bedeutet, daß bei höheren Zuverdiensten ein geringeres Ausmaß an Pension gebührt, bei niedrigeren Zuverdiensten ist die Gleitpension höher.

## Teilpension

Parallel zu den Regelungen im öffentlichen Dienst soll **bei Zusammentreffen einer Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension mit Erwerbseinkommen** die Pension nur mehr als **Teilpension** bezogen werden können. Bei einem Gesamteinkommen bis zu 12.000,- öS bleibt die „Vollpension“ erhalten.

Für Gesamteinkommensteile von über 12.000,- öS bis 18.000,- öS sind 30 %, über 18.000,- öS bis 24.000,- öS sind 40 %, über 24.000,- öS sind 50 % dieser Gesamteinkommensteile anzurechnen. Der **Anrechnungsbetrag** darf jedoch weder 50 % der Pension noch das Erwerbseinkommen übersteigen.

Diese Neuregelung tritt mit 1. Jänner 2000 in Kraft. Durch eine **Übergangsbestimmung** wird normiert, daß der Anrechnungsbetrag 2001 10 %, 2002 20 %, 2003 30 % und 2004 40 % der „Vollpension“ nicht übersteigen darf.

## Pflegepersonen

Es wird eine begünstigte **Weiterversicherung für Personen** eingeführt, die **einen nahen Angehörigen mit Anspruch auf Pflegegeld** in Höhe der Stufen 5 (öS 11.591,-) bis 7 (öS 21.074,-) **betreuen** und aus diesem Grunde ihre Erwerbstätigkeit aufgeben mußten. In diesem Fall hat die pflegende Person für die Weiterversicherung einen Betrag von 10,25 % der Beitragsgrundlage (sonst 22,8 %) zu leisten. Der Restbetrag (**fiktiver Dienstgeberbeitrag** von 12,55 %) wird **aus Bundesmitteln** aufgebracht.

## Kindererziehungszeiten

Es erfolgt eine **höhere Bewertung der Kindererziehungszeiten** durch **Bindung der Bemessungsgrundlage an den Ausgleichszulagenrichtsatz**, der derzeit für alleinstehende Personen öS 7.992,- beträgt. Die Bemessungsgrundlage für Kindererziehungszeiten liegt derzeit bei öS 6.586,-. Die Neuregelung wird mit 1. Jänner 2000 in Kraft treten.

## Pensionsanpassung

Der **Pensionsanpassungsfaktor für das Jahr 1998** wurde **mit 1,0133 festgesetzt**. Für **AusgleichszulagenbeziehernInnen** gebührt zu der im Jänner und Juli 1998 auszahlenden Pension eine **zusätzliche Ausgleichs-**

**zulage** in der Höhe von je 650,- öS für Alleinstehende bzw. 975,- öS für Ehepaare.

Für Einkommen knapp über den Ausgleichszulagenrichtsätzen sind einschleifend ebenfalls – ähnlich wie 1997 – Zuzahlungen im Jänner und Juli 1998 vorgesehen.

Die monatliche **Höchstbeitragsgrundlage** beträgt 1998 **öS 42.000,-**.

## 1.2. Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz

### Erhöhung des Eigenfinanzierungsgrades

Der **Eigenfinanzierungsgrad der Selbständigen** soll in den Jahren **1998 und 1999 um jeweils 250 Mio.S erhöht** werden. Damit soll mehr Gerechtigkeit zwischen den Berufsgruppen und ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Eigenleistung und Bundesbeitrag bei Selbständigen erreicht werden.

Im Bereich der Sozialversicherung der gewerblichen Wirtschaft wird dies durch das folgende Maßnahmenbündel erreicht:

- Die für die Bemessung der vorläufigen Beiträge mit den Aufwertungsfaktoren erhöhten endgültigen **Beiträge** aus dem drittvorangegangenen Jahr werden **zusätzlich um 9,3 % erhöht**.
- **Nachbemessung aller Beiträge** aufgrund der tatsächlichen Einkünfte: Werden dabei die mit der zusätzlichen Anhebung um 9,3 % verbundenen Mehreinnahmen unterschritten, fällt eine **Ausgleichszahlung** an.
- **Aussetzung der** für 1998 vorgesehenen außerordentlichen **Anhebung der Mindestbeitragsgrundlage um 500,- öS**. Damit der Pensionsversicherung ein Mehrertrag von 250 Mio.S verbleibt, erfolgt eine **Senkung des Beitrags zur Krankenversicherung der Pensionisten**, indem der Hundertsatz von 265 % auf 247 % im Jahr 1998 und sodann auf 250 % reduziert wird.

### Einbeziehung aller Erwerbseinkommen

Künftig sind **alle selbständig erwerbstätigen Personen**, die aufgrund einer betrieblichen Tätigkeit Einkünfte (i.S. des § 22 Z 1-3 und 5 und/oder § 23 EStG 1988) erzielen, **im GSVG pflichtversichert**, wenn sie nicht aufgrund dieser Tätigkeit bereits pflichtversichert sind.

Davon gibt es folgende **Ausnahmen wegen „geringfügiger selbständiger Erwerbstätigkeit“**:

- Ausgenommen sind Personen, wenn sie ausschließlich diese Erwerbstätigkeiten ausüben und keine Pension (bzw. Ruhegehalt) beziehen und die Beitragsgrundlage den Betrag von 88.800,- öS (= 12-faches des Betrages gemäß § 25 Abs. 4 Z 2 lit.a GSVG) jährlich nicht übersteigt.
- Personen, die auch eine weitere der Pflichtversicherung nach einem anderen Bundesgesetz als dem GSVG unterworfenen Erwerbstätigkeit ausüben, sind ausgenommen, wenn die Beitragsgrundlage den Betrag von 45.960,- öS (= 12-faches des Betrages gemäß § 25 Abs. 4 Z 2 lit.b GSVG) nicht übersteigt.

Damit erfolgt eine klare **systematische Gliederung der Pflichtversicherung selbständig Erwerbstätiger** in zwei Gruppen:

- **Gewerbetreibende, die Kammermitglieder sind:** Die Mindestbeitragsgrundlage beträgt monatlich 13.761,- öS (1998), der Beitragssatz in der Pensionsversicherung 14,5 %.
- **Alle anderen selbständig Erwerbstätigen:** Die Versicherungsgrenze ist mit 88.800,- öS bzw. bei Nebenerwerb mit 45.960,- öS pro Jahr (1998) festgelegt, der Beitragssatz beträgt ab 1. Jänner 1998 15 % und steigt sodann jährlich um 0,5 % bis zum Jahr 2008; ab 2009 beträgt er auf Dauer 20,25 %.

Die Pflichtversicherung beginnt mit dem Tag der Aufnahme der betrieblichen Tätigkeit; hat jedoch der Versicherte die Meldung nicht innerhalb eines Monats erstattet, so beginnt sie mit Beginn des Kalenderjahres, in dem die Versicherungsgrenze überschritten wird. Die Pflichtversicherung endet mit der Beendigung der betrieblichen Tätigkeit, mangels Meldung mit dem Ende des Kalenderjahres, in dem die betriebliche Tätigkeit beendet wird.

**Freiberuflich Tätige** sind auch in Zukunft **nach dem FSVG versichert, soweit für ihre Berufsgruppe die Versicherung nach dem FSVG im jeweiligen Versicherungszweig bereits vorgesehen** ist (z.B. Unfall- und Pensionsversicherung der Ärzte). Soweit im jeweiligen Versicherungszweig keine Versicherung vorgesehen ist, werden sie mit 1. Jänner 2000 **grundsätzlich ins GSVG einbezogen**.

Allerdings hat die **gesetzliche berufliche Interessenvertretung** das Recht, **aus diesem System herauszuoptie-**

ren, wenn sie eine der Pflichtversicherung nach dem GSVG gleichartige oder annähernd **gleichwertige Versicherungs- bzw. Versorgungsregelung im jeweiligen Landesrecht** etabliert hat. Ein entsprechender Antrag ist bis zum 30. Juni 1999 zu stellen.

Eine Reihe von Übergangsbestimmungen berücksichtigt die Interessen der Betroffenen.

### Einbeziehung des Betriebshilfegesetzes in die Krankenversicherung

Das **Betriebshilfegesetz** wird aufgehoben. Die Leistungen inkl. Finanzierung werden in den §§ 102ff. GSVG geregelt. Die **tägliche Betriebshilfe** wird von 250,- öS auf **300,- öS angehoben** (seit 1982 keine Erhöhung) und ab 1. Jänner 1999 jährlich mit dem Anpassungsfaktor erhöht. Die **Teilzeitbeihilfe** beträgt **92,- öS täglich** und wird ab dem 1. Jänner 2000 jährlich mit dem Anpassungsfaktor erhöht.

### Aufhebung der Subsidiarität in der Krankenversicherung

Die **Ausnahmen von der Krankenversicherung nach dem GSVG**, die dann bestehen, wenn der Betreffende in der Krankenversicherung nach dem B-KUVG oder ASVG pflichtversichert ist, werden **aufgehoben**, sodaß es dann auch in der Krankenversicherung zur **Mehrfachversicherung** kommt.

Das bedeutet, daß künftig jede/r **Versicherte für jede seiner/ihrer pflichtversicherten Tätigkeiten bis zur Höchstbeitragsgrundlage in der Krankenversicherung pflichtversichert** ist. Übersteigt die Summe der Beitragsgrundlagen im Durchschnitt die Höchstbeitragsgrundlage, so können die darüber geleisteten Beiträge pauschal (4 % der die Höchstbeitragsgrundlage übersteigenden Beitragsgrundlage) am Jahresende zurückverlangt werden.

Diese Neuregelung tritt mit 1. Jänner 2000 in Kraft und wird durch **Übergangsbestimmungen** abgemildert:

### Anspruch auf vorzeitige Alterspension wegen Erwerbsunfähigkeit

Die Anspruchsvoraussetzungen werden um ein weiteres Kriterium ergänzt. Anspruch auf **vorzeitige Alterspension wegen Erwerbsunfähigkeit** soll erst bestehen, wenn – so wie bisher – der (die) Versicherte infolge von

Krankheit oder anderen Gebrechen oder Schwächen seiner (ihrer) körperlichen oder geistigen Kräfte außerstande ist, jener selbständigen Erwerbstätigkeit nachzugehen, die er (sie) zuletzt durch mindestens 60 Kalendermonate ausgeübt hat; darüber hinaus muß – als **neue Anspruchsvoraussetzung** analog zum ASVG – dieser **regelwidrige körperliche oder geistige Zustand bereits seit mindestens 20 Wochen bestehen**.

Diese Neuregelung ist mit 1. Jänner 1998 in Kraft getreten.

### Senkung des Beitragssatzes in der Krankenversicherung

Der **Beitragssatz in der Krankenversicherung nach dem GSVG** wurde ab 1. Jänner 1998 um 0,2 Prozentpunkte von **9,3 % auf 9,1 % (inkl. Zusatzbeitrag)** gesenkt.

## 1.3. Bauern-Sozialversicherungsgesetz

Die wesentlichen Änderungen im BSVG betreffen die Erhöhung des Eigenfinanzierungsgrades in der bäuerlichen Pensionsversicherung, die Aufhebung der Subsidiarität in der Krankenversicherung, die Übernahme der Betriebshilfe in den Leistungskatalog der bäuerlichen Krankenversicherung, die Einbeziehung von Nebentätigkeiten in die Beitragsgrundlage und die generelle Neuordnung der Leistungen in der Krankenversicherung bei ärztlicher Hilfe.

### Anhebung des Eigenfinanzierungsgrades

Im bäuerlichen Bereich wird die **nachhaltige Erhöhung des Eigenfinanzierungsgrades um 250 Mio. S** durch folgendes Maßnahmenbündel erreicht:

- **Anhebung der Mindestbeitragsgrundlage** von 5.169,- öS auf 5.897,- öS im Jahr 1998 und 6.553,- öS im Jahr 2000.
- **Anhebung des Beitragssatzes in der Pensionsversicherung der Bauern** um 0,5 % von 13,5 % auf **14 %** ab 1. Jänner 1998.

### Aufhebung der Ehegattensubsidiarität in der Krankenversicherung

Wird ein **bäuerlicher Betrieb auf Rechnung und Gefahr beider Ehegatten geführt** oder ist der eine Ehegatte im Betrieb des anderen hauptberuflich beschäftigt,

so war **bisher nur ein Ehegatte krankenversichert. Ab 1. Jänner 1998 sind es beide**, soweit nicht einer der beiden nach einem anderen Bundesgesetz krankenversichert ist. Entsprechendes gilt auch für die Schwiegerkinder.

Unabhängig davon, ob eine gemeinsame Betriebsführung oder hauptberufliche Beschäftigung im Betrieb des anderen Ehegatten vorliegt, sind **derzeit Personen, deren Ehegatten nach einem anderen Bundesgesetz krankenversichert sind, von der Krankenversicherung nach dem BSVG ausgenommen. Diese Ausnahme wird ab 1. Jänner 1999 nicht mehr bestehen.**

**Übergangsbestimmungen** sichern ein „sanftes“ Wirksamwerden der Aufhebung.

### **Aufhebung der generellen Subsidiarität in der Krankenversicherung**

Wie im GSVG wird auch im BSVG ab 1. Jänner 2000 die Ausnahme von der Pflichtversicherung in der Krankenversicherung bei Bestehen eines anderweitigen gesetzlichen Krankenversicherungsschutzes aufgehoben (**Aufhebung der Subsidiarität zugunsten der Mehrfachversicherung**); es gelten dieselben **Übergangsregelungen wie im GSVG**, wonach die Beitragsbelastung schrittweise wirksam wird und Pensionsbezieher bei unverändertem Sachverhalt weiterhin ausgenommen bleiben.

### **Anhebung der Versicherungsgrenze**

Die **Versicherungsgrenze für die Krankenversicherung** wird **ab 1. Jänner 1999** auf das Niveau der für die Pensionsversicherung geltenden Grenze von **20.000,- öS** (von 13.000,- öS auf 20.000,- öS) **angehoben**.

### **Einbeziehung des land(forst)wirtschaftlichen Nebengewerbes (samt Buschenschank) in die Pflichtversicherung:**

Ab 1. Jänner 1999 soll die **Pflichtversicherung nach dem BSVG** auch bestimmte, näher definierte **land(forst)wirtschaftliche Nebengewerbe und den Buschenschank umfassen**. Durch diese **Erweiterung der Beitragsgrundlage** sollen auch jene Einkünfte aus den genannten Tätigkeiten erfaßt werden, die im Einheitswert des Hauptbetriebes nicht enthalten sind.

### **Übernahme der Betriebshilfe in die Krankenversicherung nach dem BSVG**

Durch die **Aufhebung des Betriebshilfegesetzes** entfällt – ebenso wie im Bereich des GSVG – der Betriebshilfebeitrag von 0,4 Prozent der Beitragsgrundlage. Die **Leistungen der Betriebshilfe werden aus der bäuerlichen Krankenversicherung** erbracht.

### **Übertragung der Vertragspartnerzuständigkeit für ärztliche Hilfe auf die Gebietskrankenkassen**

Die bäuerliche Krankenversicherung basierte bisher auf dem Kostenerstattungssystem, d.h. die Versicherten nach dem BSVG nahmen ärztliche Leistungen gegen Barzahlung in Anspruch und erhielten sodann von der Sozialversicherungsanstalt der Bauern eine Erstattung des Vertragstarifes abzüglich eines 20 %igen Selbstbehaltes. Dies wurde **ab 1. Juli 1998** durch das **Sachleistungsprinzip** abgelöst, indem die **Vertragspartnerzuständigkeit für ärztliche Hilfe auf die Gebietskrankenkassen übergegangen** ist. Die **Verträge der Gebietskrankenkassen mit den Ärzten gelten jetzt auch für die Versicherten nach BSVG**, sodaß diese die Leistungen der Vertragsärzte als Sachleistung mittels **Krankenschein** in Anspruch nehmen können. Der Selbstbehalt für ärztliche Leistungen ist in der Satzung der Sozialversicherungsanstalt der Bauern festzulegen.

## **1.4. Freiberufliches Sozialversicherungsgesetz**

Wie bereits im Kapitel über die Änderungen des GSVG näher beschrieben, wird der Kreis der Versicherten nach dem Bundesgesetz über die Sozialversicherung freiberuflich selbständig Erwerbstätiger in seiner derzeitigen Form festgeschrieben; es können also **keine neuen Berufsgruppen mehr in das FSVG einbezogen** werden. **Derzeit sind** aufgrund entsprechender Verordnungen **in das FSVG folgende freiberuflich Tätigen einbezogen: selbständige ApothekerInnen und PatentanwältInnen in die Pensionsversicherung sowie freiberuflich tätige ÄrztInnen in die Unfall- und Pensionsversicherung.** Für die anderen Gruppen von Selbständigen gilt künftig – wie oben ausgeführt – das GSVG.

## 2. 55. Novelle zum ASVG

In seiner letzten Sitzung vor der Sommerpause hat der Nationalrat am 17. Juli 1998 die 55. Novelle des ASVG sowie entsprechende Novellierungen der anderen Sozialversicherungsgesetze beschlossen. Im folgenden werden die sozialpolitisch bedeutsamen Änderungen der 55. Novelle zum ASVG im Überblick dargestellt.

### 2.1. Dienstnehmerbegriff und Versichertenkreis

Durch das Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz 1997, das auch die 54. Novelle zum ASVG beinhaltet, wurde die **Einbeziehung aller Erwerbseinkommen in die Sozialversicherung** verwirklicht, indem die Zuordnung der aus einer Erwerbstätigkeit erzielten Einkünfte zur Sozialversicherung der Unselbständigen nach ASVG einerseits und zur Sozialversicherung der Selbständigen nach GSVG andererseits neu geregelt wurde. Die dabei aufgetretenen Unschärfen und Vollzugsprobleme sollen durch die im folgenden beschriebenen Maßnahmen der 55. Novelle zum ASVG sowie entsprechende Änderungen im GSVG bereinigt werden:

- Mit der 54. Novelle zum ASVG wurde festgelegt, daß bestimmte **lohnsteuerpflichtige Personen** jedenfalls als **Dienstnehmer im Sinne des ASVG** gelten. Diese Verweisung wurde nunmehr präzisiert und erweitert, sodaß eine weitere **Harmonisierung von Steuer- und Sozialversicherungsrecht** eintritt und ein klare **Abgrenzung zwischen ASVG- und GSVG-Pflichtversicherung** erfolgt. Durch die Neuregelung gelten lohnsteuerpflichtige **geschäftsführende Gesellschafter** mit einer Beteiligung am Stammkapital bis 25 % ab 1.1.1999 (mit einer Übergangsbestimmung) als Dienstnehmer nach dem ASVG.
- Bestimmte **selbständig (bzw. freiberuflich) Tätige** (WirtschaftstreuhandInnen, DentistInnen, JournalistInnen, bildende KünstlerInnen, TierärztInnen), die der Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung nach dem GSVG unterliegen, werden ausdrücklich **von der Versicherungspflicht nach § 4 Abs. 4 ASVG (freie Dienstverträge) ausgenommen**.

Mit zwei Maßnahmen soll das Problem der **Abgrenzung zwischen Tätigkeiten aufgrund eines freien Dienstvertrages (§ 4 Abs. 4 ASVG) oder als „neue Selbständige“ nach GSVG** entschärft werden:

- Künftig sind **freie DienstnehmerInnen** verpflichtet, dem Dienstgeber **Auskunft über das Bestehen einer anderen Pflichtversicherung** aufgrund derselben Tätigkeit (insbesondere nach dem GSVG), die die Versicherung nach § 4 Abs. 4 ASVG ausschließt, zu erteilen. Als Sanktion bei einem Verstoß gegen diese Auskunftspflicht ist vorgesehen, daß der freie Dienstnehmer für seinen Beitragsanteil selbst einzustehen hat.
- Zur Schaffung von Rechtssicherheit bei der Beurteilung, ob eine Tätigkeit nach § 4 Abs. 4 ASVG (als freier Dienstvertrag) oder nach § 2 Abs. 1 Z 4 GSVG („neue Selbständige“) der Pflichtversicherung unterliegt, wird der **Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft** das Recht eingeräumt, eine **bescheidmäßige Feststellung hinsichtlich der Versicherung nach GSVG** zu treffen; sie hat über die **Vorfrage des Vorliegens eines freien Dienstvertrages** die Entscheidung der zuständigen **Gebietskrankenkasse** einzuholen. Eine (nachträgliche) Feststellung der Gebietskrankenkasse, daß eine Versicherungspflicht nach § 4 Abs. 4 ASVG vorliegt, muß jedenfalls in Bescheidform ergehen und wirkt nur für die Zukunft.

Zur Vermeidung von Mißbräuchen wurde normiert, daß die **Selbstversicherung bei geringfügiger Beschäftigung** nur dann möglich ist, **wenn keine (andere) Pflichtversicherung** in der Kranken- oder Pensionsversicherung **vorliegt**, keine Eigenpension bezogen wird und kein gesetzlicher Ausschluß von der Angehörigeneigenschaft in der Krankenversicherung gegeben ist.

### 2.2. Beitragsrecht

Mit dem ASRÄG 1997 wurden Personen, die aus **mehrerer geringfügigen Beschäftigungen ein die Geringfügigkeitsgrenze übersteigendes Entgelt** beziehen, in die Sozialversicherung einbezogen, indem neben der schon bisher bestandenen Unfallversicherung auch eine Vollversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung ein-

tritt. Diese Bestimmungen wurden zur leichteren Administrierbarkeit rückwirkend mit 1.1.1998 (dem Inkrafttreten der Neuregelung durch das ASRÄG 1997) folgendermaßen modifiziert:

- Für den **Dienstnehmerbeitrag** gibt es nur mehr **zwei Beitragsgruppen**: Angestellte mit einem Beitragssatz von 13,65 % und Arbeiter mit einem Beitragssatz von 14,2 %.
- Die allgemeine monatliche Beitragsgrundlage wird aus der **Jahresbeitragsgrundlage** ermittelt, wobei ein Gegenbeweis des/der Versicherten möglich ist.
- Der **Beitragszeitraum** bei geringfügigen Beschäftigungen ist grundsätzlich das **Kalenderjahr**; nunmehr ist auch die **monatliche Beitragsentrichtung** bzw. die Leistung von Beitragsvorauszahlungen **möglich**.
- Falls entgegen der glaubhaften Mitteilung des/der Versicherten die Geringfügigkeitsgrenze doch nicht überschritten wird, entsteht eine **besondere Formalversicherung**.

Der mit dem ASRÄG 1997 eingeführte **pauschalierte Dienstgeberbeitrag** (wenn die Entgelte aller geringfügig Beschäftigten das eineinhalbfache der Geringfügigkeitsgrenze übersteigen) ist mit einem **einheitlichen Prozentsatz** (16,4 %) zu bemessen.

Für die **Selbstversicherten aufgrund geringfügiger Beschäftigung** wird ein **fixer Beitrag** zur Kranken- und Pensionsversicherung in Höhe von monatlich 540 öS (jährlich valorisiert) festgelegt. Dementsprechend werden für diese Personengruppe auch die **Barleistungen** (Krankengeld und Wochengeld) **als Fixbeträge** geleistet.

### 2.3. Krankenversicherung

Bereits seit geraumer Zeit gibt es politische Bemühungen, die **Versorgung der Versicherten mit feststehendem Zahnersatz zu verbessern**. Feststehender Zahnersatz (insbesondere Kronen und Brücken) ist nicht Gegenstand eines Gesamtvertrages zwischen Sozialversicherung und Ärzteschaft und muß daher von den PatientInnen als sogenannte **Privatleistung** zur Gänze selbst getragen werden. Gleichzeitig dürfen diese außervertraglichen Leistungen aufgrund einer **Konkurrenzschutzklausel** zugunsten der niedergelassenen ZahnärztInnen auch nicht in den **Zahnambulatorien der Krankenversicherungsträger** erbracht werden. Zum ursprünglich eingebrachten Vorschlag, den Zahnambulatorien durch die 55. Novelle zum

ASVG die uneingeschränkte Erbringung dieser Leistungen zu gestatten, konnte aufgrund verschiedener Bedenken der Ärzteschaft kein politischer Konsens erzielt werden. Nach langwierigen Beratungen wurde folgende Lösung gefunden, die sowohl in der 55. Novelle zum ASVG als auch den Novellierungen der anderen Sozialversicherungsgesetze enthalten ist: Zwischen dem **Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger** und der **Österreichischen Ärztekammer** ist ein **Gesamtvertrag abzuschließen**, der den **Tätigkeitsumfang der Zahnambulatorien** (soweit dieser über die bestehenden Verträge mit der Ärzteschaft hinausgeht) regeln und **Richttarife für feststehenden Zahnersatz festlegen** soll. Damit soll das Ziel erreicht werden, daß die Krankenversicherten und ihre Angehörigen in Österreich hinkünftig feststehenden Zahnersatz zu vertretbaren ökonomischen Bedingungen erhalten können. Der genannte Gesamtvertrag soll bis 30. November 1998 rechtsgültig abgeschlossen werden; diese Terminsetzung wird dadurch unterstützt, daß nach einer Vereinbarung der Koalitionspartner gleichzeitig mit dem Beschluß des Novellenpaketes ein Initiativantrag eingebracht wurde, wonach die Zahnambulatorien ab 1.1.1999 Leistungen des feststehenden Zahnersatzes erbringen dürfen, solange ein Gesamtvertrag nicht besteht; dieser Initiativantrag könnte noch im Dezember 1998 im Parlament beschlossen werden, sodaß die günstige Erbringung des feststehenden Zahnersatzes ab 1.1.1999 jedenfalls sichergestellt ist.

Für **freie Dienstnehmerinnen** wurde rückwirkend mit 1.1.1998 ein **Anspruch auf Wochengeld** in Höhe der **Teilzeitbeihilfe** (monatlich 2.760,- öS) geschaffen.

Auch die aufgrund einer **geringfügigen Beschäftigung Selbstversicherten** erhalten einen Anspruch auf **Wochengeld** in Höhe der Teilzeitbeihilfe. Der Anspruch auf **Krankengeld** für diese Selbstversicherten wird mit einem Fixbetrag von monatlich 1.375,- öS (bzw. täglich ca. 46,- öS) festgelegt; dieser Betrag wird jährlich valorisiert.

Der Anspruch auf Leistungen der Krankenversicherung nach dem Ende der Versicherung (sogenannte **Schutzfrist**) wurde zur Vermeidung von Härtefällen modifiziert: solange der/die Versicherte Anspruch auf Kranken- oder Wochengeld hat, soll jedenfalls auch eine Anspruchsberechtigung für seine/ihre Angehörigen bestehen.

Bei einer **Selbstversicherung** in der Krankenversicherung **nach** einem vorangegangenen **Dienstverhältnis zu**



einer internationalen Organisationen entfällt nunmehr die **Wartezeit** für Leistungen aus der Selbstversicherung; damit werden derartige Dienstverhältnisse im Zusammenhang mit der Selbstversicherung wie österreichische Versicherungszeiten behandelt.

Für **Selbstversicherte in der Krankenversicherung** kann der **Kreis der anspruchsberechtigten Angehörigen** durch die Satzung der Versicherungsträger **eingeschränkt** werden, doch dürfen Kinder nicht ausgeschlossen werden. Nach einer für alle Krankenversicherungsträger verbindlichen Bestimmung der Mustersatzung des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger gelten als Angehörige von Selbstversicherten nur Kinder bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres. Diese vom bisherigen Gesetzeswortlaut gedeckte Regelung bewirkt, daß beispielsweise HTL-Schüler über dem 18. Lebensjahr oder Studenten nicht mehr als Angehörige von Selbstversicherten gelten und damit für sie eine eigene Selbstversicherung abzuschließen ist. Mit der nunmehrigen Gesetzesänderung wird normiert, daß **Kinder von Selbstversicherten auch über dem 18. Lebensjahr nicht von der Angehörigeneigenschaft ausgeschlossen** werden dürfen, sofern sie die Voraussetzungen für eine verlängerte Angehörigeneigenschaft (z.B. Studienerfolg) erfüllen.

Der (schon seit langer Zeit geltende) **Ausschluß der freiberuflich Tätigen von der Möglichkeit der Angehörigeneigenschaft** in der Krankenversicherung ist durch die im Rahmen des ASRÄG 1997 erfolgten Änderungen nicht mehr eindeutig dem Gesetz zu entnehmen gewesen. Dieser Ausschluß wird nunmehr durch eine zweifelsfreie Neuformulierung klargestellt und im Sinne einer Gleichbehandlung um jene Berufsgruppen erweitert, die sich gemäß § 5 GSVG von der Krankenversicherung ausnehmen lassen.

## 2.4. Unfallversicherung

In Entsprechung einer Entschließung des Nationalrates vom 10. Juli 1997 wurde in einer umfangreichen fachlichen Begutachtung die **Berufskrankheitenliste** gemäß Anlage 1 zum ASVG mit der **Europäischen Liste der Berufskrankheiten** verglichen. Als Ergebnis dieser Prüfung erfolgt nunmehr eine **Adaptierung der Berufskrankheitenliste** durch die Neuaufnahme einiger chemischer Stoffe bzw. der dadurch verursachten Berufskrankheiten.

Der **erweiterte Unfallversicherungsschutz** für Mitglieder von **Rettungsorganisationen** (z.B. Feuerwehr, Rotes Kreuz usw.) wird zur leichteren Administration neu geregelt: es soll den antragsberechtigten Körperschaften überlassen bleiben, sich für den erweiterten Versicherungsschutz zu entscheiden; der erweiterte Versicherungsschutz wird auf alle „**Umgebungstätigkeiten**“ (gesetzlich übertragene Aufgaben, aber auch Tätigkeiten im Rahmen des satzungsmäßigen Wirkungsbereiches, wie etwa Mittelaufbringung) erstreckt; der Jahresbeitrag wird dafür von 24 öS auf 30 öS pro Mitglied angehoben.

Hinsichtlich der **Schülerunfallversicherung** wird ausdrücklich klargestellt, daß **Wegunfälle im Rahmen einer Fahrgemeinschaft** auch als Arbeitsunfälle gelten.

## 2.5. Pensionsversicherung

Durch eine Neuregelung der Ermittlung der monatlichen **Gesamtbeitragsgrundlage bei mehrfacher Versicherung** soll mehr Gerechtigkeit bei der Pensionsbemessung erreicht werden, indem selbständige und unselbständige Einkünfte gleich behandelt werden.

Eingekaufte **Schul- und Studienzeiten** gelten künftig als **Beitragszeiten** (bisher: Ersatzzeiten); deren Beitragsgrundlagen werden jedoch – zur Vermeidung von Spekulationen – in der Bemessungsgrundlage nicht berücksichtigt.

Bei Eintritt des **Versicherungsfalles der geminderten Arbeitsfähigkeit vor dem 27. Lebensjahr** des/der Versicherten sind für einen Pensionsanspruch zumindest sechs Versicherungsmonate erforderlich; wenn der Pensionsantrag nach Vollendung des 27. Lebensjahres gestellt wurde, entfiel diese Begünstigung. Hinkünftig ist zur Beseitigung vereinzelt aufgetretener Härtefälle die Wartezeit auch dann erfüllt, wenn der Versicherungsfall vor dem 27. Lebensjahr eingetreten ist und der/die Versicherte bis dahin sechs Versicherungsmonate erworben hat (sogenannte „ewige Anwartschaft“), auch wenn der Pensionsantrag erst nach dem 27. Lebensjahr gestellt wird.

Mit 1.1.1998 sind die Bestimmungen über die **Gleitpension** geändert worden; zur Vermeidung von Härtefällen können GleitpensionistenInnen mit einem Stichtag im ersten Halbjahr 1998 bis Ende 1998 die Anwendung der bis Ende 1997 geltenden Rechtslage beantragen.

### 3. 23. Novelle zum Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz

Im folgenden werden die wesentlichsten spezifischen Änderungen dieser Novelle des GSVG kurz dargestellt.

Zur **Erleichterung der Neuaufnahme einer selbständigen Tätigkeiten** wurden zwei Maßnahmen getroffen, die mit 1.1.1999 wirksam werden:

- Bei **erstmaliger Aufnahme einer selbständigen gewerblichen Tätigkeit** ab dem 1.1.1999 wird die **Mindestbeitragsgrundlage** für die ersten drei Jahre von 13.761,- öS auf 7.400,- öS **gesenkt**.
- Es wird in Anlehnung an das ASVG eine Art „**geringfügiger gewerblicher Tätigkeit**“ eingeführt: bei geringen Einkünften und niedrigem Umsatz aus selbständiger gewerblicher Tätigkeit wird über Antrag die Ausnahme von der Kranken- und Pensionsversicherungspflicht ermöglicht; die Unfallversicherungspflicht bleibt bestehen; bei Überschreiten der maßgeb-

lichen Grenze tritt Vollversicherung ein. Die Regelung tritt mit 1.1.1999 in Kraft.

Im Zusammenhang mit den durch das ASRÄG 1997 geschaffenen Bestimmungen zu den „**neuen Selbständigen**“ erfolgt eine klare Regelung zum **Beginn der Pflichtversicherung** dieser Personen: Erklärt der/die Versicherte, daß er/sie die maßgebliche Versicherungsgrenze überschreiten wird, tritt die Pflichtversicherung mit Beginn der Tätigkeit ein. Bei nachträglicher Feststellung des Unterschreitens der Grenze gilt die Versicherung auf Basis der Mindestbeitragsgrundlage. Erklärt der/die Versicherte, daß er/sie die Versicherungsgrenze nicht überschreiten wird oder gibt keine Erklärung ab, so darf die Pflichtversicherung erst nach Vorliegen des rechtskräftigen Einkommensteuerbescheides festgestellt werden, allerdings rückwirkend mit Aufnahme der Tätigkeit.

### 4. 22. Novelle zum Bauern-Sozialversicherungsgesetz

Neben den erforderlichen Anpassungen des BSVG an die durch die 55. Novelle zum ASVG geschaffene neue Rechtslage enthält die 22. Novelle zum BSVG vor allem eine grundlegende **Reform der bäuerlichen Unfallversicherung**.

Einem Wunsch der bäuerlichen Interessenvertretung entsprechend wird mit der vorliegenden Reform das **Leistungsspektrum der bäuerlichen Unfallversicherung** an die spezifischen Gegebenheiten der land(forst)wirtschaftlichen Betriebe angepaßt. Das **primäre Ziel** der neuen bäuerlichen Unfallversicherung besteht darin, die **Fortführung des Betriebes** trotz des Arbeitsunfalles zu ermöglichen. Die neue Rente der bäuerlichen Unfallversicherung wird daher als „**Betriebsrente**“ gewährt. Die gesamte Reform ist **kostenneutral** konzipiert; die Leistungsverbesserungen wurden daher durch den Entfall bestimmter Leistungen erreicht, zumal das **Beitragsrecht** der bäuerlichen Unfallversicherung **unverändert** blieb.

Folgende wesentliche Änderungen sind zu erwähnen:

- Der **Unfallversicherungsschutz** wird auf alle heute den Bauern zugänglichen und genutzten Erwerbskombinationen **ausgedehnt** (Nebengewerbe, Gemeinschaftsarbeiten, „Urlaub am Bauernhof“ usw.).
- Ein **offensiver Leistungszugang** soll mit zeitgerechter Einleitung von **Betreuungsmaßnahmen**, intensivem Einsatz von **Sozialbetreuung** und **Rehabilitationsberatung** zu effizienter und zukunftsorientierter Hilfe führen.
- Durch ein rasches Angebot von **Betriebshilfe** als Sachleistung soll der Versehrte entlastet werden, um den Heilungsprozeß zu fördern. Ergänzend dazu sind auf die bäuerliche Tätigkeit bezogene **Rehabilitationsmaßnahmen** vorgesehen.
- Das neu gestaltete **Versehrtengeld** soll für jene Zeit, in der noch kein Anspruch auf Betriebsrente besteht, bei schweren Verletzungen eine Existenzgefährdung verhindern.
- Die neugeschaffene **Betriebsrente** soll vor allem der Weiterführung des Betriebes dienen. Sie errechnet

sich aus einer **pauschalieren Bemessungsgrundlage** von 204.000,- öS, die alle den Bauern zugänglichen Erwerbsmöglichkeiten reflektiert, und damit deutlich über den heutigen Vergleichswerten liegt. Sie soll damit einen tatsächlichen **Einkommensersatz** darstellen bzw. allenfalls die Beschäftigung einer (Teil-)Ersatzarbeitskraft ermöglichen. Die Betriebsrente fällt erst nach 12 Monaten an. Bei Aufgabe des Betriebes oder Pensionsanfall wird die Betriebsrente abgefunden.

- Zur Wahrung der erforderlichen Kostenneutralität werden folgende **Leistungen aufgelassen**, die aus so-

zialer Sicht als verzichtbar erschienen und/oder dem neuen Konzept zuwiderlaufen: Familien- und Taggeld, Kinderzuschüsse, Witwenbeihilfe, Eltern- und Geschwisterrenten, Erhöhung der Witwen(Witwer)rente wegen Verlust der Erwerbsfähigkeit oder Erreichen des Pensionsalters.

Die neue bäuerliche Unfallversicherung gilt für alle **Versicherungsfälle**, die **ab dem 1.1.1999** eintreten; für alle vor diesem Zeitpunkt eingetretenen Versicherungsfälle gilt die bisherige Rechtslage.

## 5. Bezügebegrenzungs-gesetz

Das bereits im letzten Sozialbericht näher dargestellte **Bezügebegrenzungs-gesetz** (BGBl. Nr.64/1997) enthält die legislative Umsetzung der sogenannten „**Gehaltspyramide**“ für PolitikerInnen. Sie umfaßt u.a. auch eine Neuregelung der **Pensionsversicherung für PolitikerInnen**, wonach die Bezüge aus der politischen Tätigkeit in jenes Sozialversicherungssystem einbezogen werden, in welchem der/die Politiker/in aufgrund seiner/ihrer bisherigen Berufslaufbahn versichert war bzw. ist. Dies wird dadurch bewirkt, daß vom Politikerbezug ein Pensionsversicherungsbeitrag (bis zur Höchstbeitragsgrundlage nach dem ASVG) zu entrichten ist und nach dem Ende des Bezugsanspruches aus der politi-

schen Tätigkeit vom Bund ein entsprechender **Anrechnungsbetrag** an den aufgrund der letzten Erwerbstätigkeit zuständigen Pensionsversicherungsträger des/der Politikers/in zu leisten ist. Zeiten, für die ein Anrechnungsbetrag geleistet wurde, gelten als **Versicherungszeiten** nach dem jeweiligen Sozialversicherungsgesetz. Als Ergänzung zur beschriebenen Pensionsregelung ist eine **freiwillige Pensionsvorsorge** in Form einer Pensionskassenvorsorge vorgesehen.

Weiters wurde für die Bezüge von **Funktionären der Sozialversicherungsträger** eine Obergrenze von 40 % des Bezugs eines Nationalratsmitgliedes festgelegt.

## 6. Karenz-geldgesetz

Mit dem Strukturanpassungsgesetz 1996 wurde der Anspruch auf Karenzurlaubsgeld insofern eingeschränkt, als die Bezugsdauer grundsätzlich mit Vollendung des 18. Lebensmonates des Kindes begrenzt wurde; ein weiterer Bezug bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres war nur unter besonderen Bedingungen möglich, v.a. bei Inanspruchnahme des Karenzurlaubes durch den anderen Elternteil. Der **Krankenversicherungsschutz**

**nach dem Ende des Bezugs von Karenzurlaubsgeld bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes** wurde durch eine Schutzfristregelung in den Sozialversicherungsgesetzen gewährleistet. Mit dem vorliegenden Bundesgesetz wird nunmehr für diese Fälle eine **eigene Teilversicherung in der Krankenversicherung nach dem Karenz-geldgesetz** geschaffen und das ASVG entsprechend modifiziert.

## 7. Internationale Tätigkeit

Der Schwerpunkt der Verhandlungstätigkeit im Jahr 1997 und im ersten Halbjahr 1998 lag zweifellos im Abschluß von neuen Abkommen über soziale Sicherheit (ohne Familienbeihilfe) mit den durch die 1996 erfolgte Kündigung betroffenen sieben Staaten (Bosnien-Herzegowina, Jugoslawien, Kroatien, Mazedonien, Slowenien, Tunesien und der Türkei). Darüber hinaus konnten die Bemühungen, insbesondere im Interesse der im Ausland beschäftigten bzw. beschäftigt gewesenen österreichischen Staatsbürger die Beziehungen vor allem auch zu den EU/EWR-Staaten an die innerstaatliche und zwischenstaatliche Rechtsentwicklung anzupassen und auszubauen, erfolgreich fortgesetzt werden. Diesbezüglich sind insbesondere zu erwähnen:

### 7.1. In Kraft getretene Abkommen

Im Jahre 1997 ist das Zusatzabkommen mit den **USA** eine Zusatzvereinbarung mit **Quebec** und ein 4. Zusatzabkommen mit der Schweiz in Kraft getreten, die im wesentlichen die Umstellung der zwischenstaatlichen Pensionsberechnung auf die Direktberechnung und Anpassungen an die geänderte internationale bzw. innerstaatliche Rechtslage vorsehen.

Weiters sind im Berichtszeitraum das EG-Ergänzungsabkommen über soziale Sicherheit mit **Schweden** und das EWR-Ergänzungsabkommen mit **Norwegen** in Kraft getreten. Mit diesen Abkommen werden die in der EU bzw. im EWR für den Bereich der sozialen Sicherheit maßgebenden Verordnungen (EWG) Nr.1408/71 und Nr.574/72 auf die von diesen Verordnungen nicht erfaßten Personen (nicht erwerbstätige Staatsangehörige der Mitgliedstaaten, Drittstaaten) ausgedehnt. Darüber hinaus enthalten die Abkommen ergänzende Regelungen in Detailbereichen, in denen das EG-Recht keine entsprechenden Bestimmungen enthält.

Darüber hinaus sind die mit **Mazedonien** und mit **Slowenien** bereits unterzeichneten neuen Abkommen (ohne Familienbeihilfen) nach der erfolgten parlamentarischen Genehmigung im April bzw. Mai 1998 in Kraft getreten.

### 7.2. Unterzeichnete Abkommen

Neben den bereits genannten Abkommen konnten auch das neue Abkommen mit **Kroatien**, ein im wesentlichen

nur den Bereich der Pensionsversicherung umfassendes Abkommen mit **Chile** sowie das neue Abkommen mit **Jugoslawien** unterzeichnet werden. Diese beiden neuen Abkommen mit **Kroatien** und **Chile** haben ebenso wie die mit **Luxemburg** und **Liechtenstein** unterzeichneten EG- bzw. EWR-Ergänzungsabkommen im Laufe des Jahres 1997 bereits die parlamentarische Genehmigung erhalten.

### 7.3. In Verhandlung stehende Abkommen

Der Schwerpunkt der Verhandlungstätigkeit 1997 lag in den Verhandlungen von neuen Abkommen über soziale Sicherheit mit den durch die Kündigung der Abkommen betroffenen Staaten, insbesondere auch im Verhältnis zu **Bosnien-Herzegowina**, **Tunesien** und der **Türkei**, mit denen die neuen Abkommen noch nicht unterzeichnet werden konnten.

Darüber hinaus wurden auch die Besprechungen zur Vorbereitung von Abkommen über soziale Sicherheit mit der **Tschechischen Republik**, **Ungarn**, **Slowakei** und **Polen** fortgesetzt.

Mit **Australien** und **Israel** wurden Besprechungen zur Vorbereitung von Zusatzabkommen zu den Abkommen über soziale Sicherheit durchgeführt.

Weiters wurden Besprechungen mit **Irland** und **Belgien** betreffend eines EG-Ergänzungsabkommen sowie mit **Deutschland** betreffend eine Kostenerstattungsvereinbarung durchgeführt.

### 7.4. Europäische Integration

ExpertInnen des Ressorts nahmen insbesondere auch an den Sitzungen der Ratsarbeitsgruppen sowie der Verwaltungskommission für die soziale Sicherheit der Wanderarbeitnehmer laufend teil, der die Anpassung und Fortentwicklung der EWG-Verordnungen im Bereich der grenzüberschreitenden sozialen Sicherheit obliegt.

Im ersten Halbjahr 1998 wurden darüber hinaus die erforderlichen Vorarbeiten zur Vorbereitung der österreichischen Präsidentschaft in diesem Bereich getroffen.

## 8. Pensionsüberweisungen von und nach Österreich

Insgesamt wurden im Jahr 1997 **192.700 Pensionen**, auf die in Österreich Ansprüche erworben wurden, an **EmpfängerInnen mit ausländischem Wohnsitz** überwiesen. Der Gesamtjahresbetrag belief sich im Jahre 1997 auf **öS 6,6 Mrd.**

Im gleichen Berichtszeitraum wurden **169.400 Pensionen**, auf die im Ausland Ansprüche erworben wurden, **an EmpfängerInnen in Österreich** ausbezahlt. Der Gesamtjahresbetrag belief sich auf **öS 4,9 Mrd.**

Von den Pensionen, die an das Ausland überwiesen wurden, entfielen 45% (87.500) auf Deutschland, rund

19.700 auf die USA, rund 12.900 auf die Bundesrepublik Jugoslawien, 9500 auf Kroatien, 8000 auf Kanada, 7600 auf Bosnien-Herzegovina, 6600 auf die Türkei und rund 6000 auf die Schweiz, Italien, Australien und Slowenien.

Von den Pensionen, die aus dem Ausland nach Österreich überwiesen wurden, kamen rund 70% aus Deutschland (116.100), 29.200 aus der Schweiz, 5.700 aus Italien, 4.400 aus Großbritannien, knapp 3.000 aus Liechtenstein und 2.000 aus den USA.

# BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK

<b>1. Die Beschäftigungspolitische Dimension</b>	
Beschäftigungspolitische Leitlinien und Nationaler Aktionsplan für Beschäftigung . . . . .	190
<b>2. Die Jugendbeschäftigungsoffensive der Bundesregierung . . . . .</b>	<b>191</b>
2.1. Das Auffangnetz für Jugendliche. . . . .	191
2.2. Weitere Maßnahmen im Nationalen Aktionsplan . . . . .	192
2.3. Arbeitsmarktpolitik für Jugendliche durch das Arbeitsmarktservice. . . . .	192
<b>3. Legistische Maßnahmen . . . . .</b>	<b>193</b>
3.1. Weiterbildungsgeld bei Bildungskarenz. . . . .	193
3.2. Weiterbildungsgeld bei sonstigem Karenzurlaub . . . . .	193
3.3. Solidaritätsprämie . . . . .	193
3.4. Aktivierung des Arbeitslosengeldes/der Notstandshilfe zur Besonderen Eingliederungsbeihilfe . . . . .	193
3.5. Erleichterung von vorübergehender Beschäftigung von Arbeitslosen . . . . .	193
3.6. Neuregelung des Anspruches auf Notstandshilfe . . . . .	194
3.7. Ausbezahlung des Karenzgeldes durch die Krankenversicherung . . . . .	194
3.8. Insolvenzentgeltsicherung . . . . .	194
3.9. Integrationspaket - Ausländerbeschäftigung . . . . .	194
<b>4. Arbeitsmarktpolitik. . . . .</b>	<b>195</b>
4.1. Arbeitsvermittlung durch das Arbeitsmarktservice . . . . .	195
4.2. Arbeitsmarktpolitik für Jugendliche. . . . .	197
4.3. Arbeitsmarktpolitik für Frauen . . . . .	199
4.4. Der Europäische Sozialfonds . . . . .	200
4.5. Unternehmensbezogene Arbeitsmarktförderung. . . . .	201
4.6. Tätigkeit der privaten Arbeitsvermittlung im Jahr 1997 . . . . .	202
4.7. Aufwendungen für Arbeitsmarktpolitik . . . . .	203
4.8. Evaluierungsergebnisse ausgewählter arbeitsmarktpolitischer Instrumente . . . . .	203
<b>5. Versicherungsleistungen . . . . .</b>	<b>205</b>
5.1. Leistungen zur Überbrückung von Arbeitslosigkeit. . . . .	205
5.2. Leistungen für ältere Arbeitslose in Verbindung mit der Pension. . . . .	206
5.3. Leistungen der Arbeitslosenversicherung mit familienpolitischem Charakter . . . . .	206
<b>6. Insolvenzentwicklung und Insolvenz-Ausfallgeld . . . . .</b>	<b>208</b>

# 1. Die beschäftigungspolitische Dimension

## Europäische Beschäftigungspolitik – von Amsterdam nach Luxemburg: Beschäftigungspolitische Leitlinien und Nationaler Aktionsplan für Beschäftigung.

Die Fragen von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit haben in der Europäischen Gemeinschaft durch die Beschlüsse des Europäischen Rates in Amsterdam im Juni 1997 einen neuen Stellenwert erhalten. Die Entschliebung des Europäischen Rates über Wachstum und Beschäftigung und die Einfügung eines eigenen Beschäftigungstitels in den Unionsvertrag stellen eine neue Qualität der Zusammenarbeit auf Gemeinschaftsebene dar. Eine ausführliche Darstellung der europäischen Beschäftigungspolitik findet sich im Kapitel 4.3.1. des Beitrages „Die Sozialpolitik in der Europäischen Union“.

Der Rat (Arbeit und Sozialfragen) der EU hat am 15. Dezember 1997 die Entschliebung zu den **Beschäftigungspolitischen Leitlinien für 1998** formell angenommen. Jeder Mitgliedstaat wird darin verpflichtet, auf der Grundlage der 19 Leitlinien einen nationalen beschäftigungspolitischen Aktionsplan zu erstellen, der auf mehrjährige Sicht anzulegen ist. Bis zum 15. April 1998 mußten die nationalen beschäftigungspolitischen Aktionspläne der Europäischen Kommission übermittelt werden. Ein Bericht über die Beschäftigungslage in der Gemeinschaft und über die wichtigsten Maßnahmen, die die Mitgliedstaaten im Lichte dieser Leitlinien zur Durchführung ihrer Beschäftigungspolitik ergriffen haben, wird dem Europäischen Rat von Wien am 11. und 12. Dezember 1998 vorgelegt. Dieser wird eine erste Gesamtbewertung vorzunehmen.

Gemäß dem Auftrag der Bundesregierung haben die Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales und der Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten den Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung unter Einbeziehung der Sozialpartner ausgearbeitet.

Bei der Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien in Österreich wird ein breiter Ansatz verfolgt. Entsprechend den Leitlinien stehen die vier Säulen Vermitt-

telbarkeit, Unternehmertum, Anpassungsfähigkeit und Chancengleichheit im Mittelpunkt des Nationalen Aktionsplans. Darüber hinaus tragen aber auch Investitionen in die Infrastruktur, technologiepolitische Maßnahmen und andere Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungslage bei.

### Wichtige Vorhaben des Nationalen Aktionsplans für Beschäftigung sind die

- beschäftigungsfreundliche Gestaltung der Steuer- und Abgabenstruktur (Entlastung des Faktors Arbeit);
- Steigerung der öffentlichen Investitionen durch Umsetzung der verschiedenen Vorhaben in den Bereichen Bundeshochbau, Wasser- und Siedlungswirtschaft, Investitionen der Österreichischen Bundesbahn und der Hochleistungs-AG, höherrangiges Straßennetz sowie Nutzung des Investitionspotentials im Bereich der Abfallentsorgung und bei der Wärmedämmung, Förderung von Investitionen Privater in den Bereichen Energieeinsparung, Wärmedämmung;
- Ansätze zur Neu- und Umverteilung des vorhandenen Arbeitsvolumens durch entsprechende Sozialpartnervereinbarungen (unter anderem die Weiterentwicklung in Richtung Flexibilisierung und Verkürzung der Arbeitszeit, Reduktion der Überstunden);
- weitere Vereinfachung von Betriebsgründungen; Vereinfachung und Beschleunigung von Genehmigungsverfahren; Bereitstellung von Gründungs- und Risikokapital etc.;
- Überprüfung der Vergabebedingungen und -verfahren in Richtung Beschleunigung;
- Forcierung der aktiven Arbeitsmarktpolitik (Erweiterung der Aktivierung passiver Leistungen, neue Instrumente wie Beschäftigungsgesellschaften oder Bereitstellung sozialer Dienstleistungen durch geeignete Trägereinrichtungen);
- Realisierung bildungspolitischer Ansätze wie Weiterentwicklung der Berufsausbildung, Ausbau des Lehrlingsausbildungssystems, Ausbau der Fachhochschulen, Reform der Polytechnischen Schule, Sozialpartnervereinbarungen zur Bereitstellung von Ausbildungen, Berufserfahrung, Praktika, Zusammenarbeit Universität-Schulen/Unternehmen;
- wirksamere Bekämpfung von illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit;

- Reduzierung der Saisonarbeitslosigkeit, insbesondere im Bereich Tourismus;
- Technologiepolitik, Forschungs- und Innovationsförderung; Erhaltung strategischen Eigentums an österreichischen Unternehmungen;
- arbeitsrechtliche Anpassungen wie z.B. Transfer von Abfertigungsansprüchen und Erleichterung der Übertragbarkeit von Betriebspensionsansprüchen durch überbetriebliche Pensionskassen;
- Bereitstellung von zusätzlichen Versorgungseinrichtungen für Kinder, Ältere etc. zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie;
- Vereinbarung der Sozialpartner zum Abbau bestehender Mobilitätshindernisse durch Lohn- und Einkommensstrukturen (Lebenseinkommensverläufe).

Mit dem nationalen Aktionsplan für Beschäftigung verfolgt die Bundesregierung das Ziel

- neue, zusätzliche Arbeit zu schaffen;
- das Niveau der Arbeitslosigkeit deutlich zu verringern;
- zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern beizutragen;

- und das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem im Interesse dynamischer Strukturanpassung flexibel, innovativ und durchlässig zu gestalten.

Diese Zielsetzung kann nur durch eine **umfassende und koordinierte beschäftigungspolitische Gesamtstrategie** erreicht werden, die alle relevanten Politikfelder und Trägereinrichtungen, die Organisationen der Sozialpartner, aber auch die Länder und Gemeinden aktiv einbezieht.

Die Beschäftigungssituation soll mit diesem Aktionsplan nachhaltig verbessert werden. Wenn sich die günstigen Konjunkturprognosen bestätigen, erwartet die Bundesregierung, daß die im nationalen Aktionsplan angesprochenen beschäftigungspolitischen Maßnahmen im Zeitraum von etwa 5 Jahren zu einer deutlichen Zunahme der Beschäftigung um etwa 100.000 Personen und einer ebenso deutlichen Reduktion der Arbeitslosenquote auf einen Wert von nahe 3,5% (EU-Arbeitskräfteerhebung) führen.

## 2. Die Jugendbeschäftigungsoffensive der Bundesregierung

### Kampf der Jugendarbeitslosigkeit – Ein prioritäres Ziel der Österreichischen Bundesregierung als wesentliches Element des Nationalen Aktionsplans für Beschäftigung

#### 2.1. Das Auffangnetz für Jugendliche

Die Anstrengungen im Sommer 1997 zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit bzw. zur Entlastung des Lehrstellenmarktes war – allen Kritikern zum Trotz – ein großer Erfolg. Dadurch ist es gelungen, mehr als 3.000 zusätzliche Lehrstellen zu erschließen. Die Unternehmen und Betriebe haben die Offensive nach Kräften unterstützt und wieder verstärkt Lehrlinge aufgenommen, so daß ein zwanzigjähriger Trend – das jährliche Absinken der Zahl der LehrlingeInnen – gebrochen werden konnte. Hätte die Bundesregierung nicht die Initiative „Der Jugend eine Chance“ gestartet, hätten – nach Aussage von Experten – weitere 4.000 Lehrstellen gefehlt.

1998 werden im Rahmen des nationalen Aktionsplans für Beschäftigung weitere **Maßnahmen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit gesetzt**. Dabei wird in den Bereichen Bildung und Beschäftigung konzentriert vorgegangen. Die Reformen im Schulbereich durch die Einführung der Polytechnischen Schule (Poly 2000) und die Berufsreifeprüfung sowie ausreichend Plätze in berufsbildenden Schulen, der arbeitsmarktpolitische Schwerpunkt zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit bei Jugendlichen, die Einrichtung neuer zukunftsorientierter Lehrberufe und die Kostenentlastung der ausbildenden Betriebe werden 1998 und 1999 durch das „Auffangnetz für Jugendliche“ ergänzt.

1998 und 1999 werden vermutlich jeweils 4.000 Schulabgänger keine passende betriebliche Lehrstelle finden.



Für diese betroffenen Jugendlichen soll der Einstieg in die Berufs- und Arbeitswelt durch das „Auffangnetz für Jugendliche“ gesichert werden. Durch das Jugendausbildungssicherungsgesetz wurde die gesetzliche Grundlage dafür geschaffen.

1998 und 1999 werden für diese je 4.000 Jugendliche Angebote in Lehrlingsstiftungen und in Lehrgängen zur Berufsbildung eingerichtet werden. Dafür werden insgesamt öS 1,8 Mrd. aus Bundesmitteln zur Verfügung gestellt.

Der Ausbildungsbeginn im Rahmen des Auffangnetzes für Jugendliche ist jeweils bis spätestens Mitte November festgelegt. Die Inhalte, in welchen Branchen und Berufen, bzw. an welchen Standorten ausgebildet wird, werden bundesländerweise von Landesprojektgruppen unter dem Vorsitz des Landeshauptmanns festgelegt, wobei die Ausbildung von Mädchen in nicht-traditionellen Berufsfeldern ein besonderer Schwerpunkt ist. Ziel der Lehrgänge und Stiftungen ist es, den jungen Menschen die entsprechenden Qualifikationen auf hohem Niveau zu vermitteln, so daß sie möglichst rasch ihre Ausbildung in einem Betrieb fortsetzen können.

Die TeilnehmerInnen sind sozialrechtlich Lehrlingen gleichgestellt und erhalten eine Beihilfe.

Organisiert und durchgeführt werden diese Maßnahmen von privaten Trägereinrichtungen.

Weiters werden vom Unterrichtsressort forcierte Angebote zur Nachholung des Pflichtschulabschlusses eingerichtet, die für 1998 und 1999 mit je öS 50 Mio. Bundesmitteln dotiert sind.

In diesem mittelfristig wirkenden Paket sind aber noch zusätzliche Anreize für Unternehmer – befristet für die Ausbildungsjahrgänge 1998/99 und 1999/2000 – geschaffen worden. So gibt es ab Juli 1998 einen Steuerfreibetrag für Betriebe, die Lehrlinge ausbilden in der Höhe von öS 20.000. Zusätzlich werden die Betriebe noch von den Beiträgen zur Unfallversicherung für Lehranfänger vorübergehend entbunden.

## 2.2. Weitere Maßnahmen im Nationalen Aktionsplan

Neben dem kurzfristig wirksamen Auffangnetz werden weitere mittel- und längerfristige Maßnahmen gesetzt.

Die wesentlichen Schwerpunkte sind **Förderungen der überbetrieblichen und zwischenbetrieblichen Lehrausbildung**, die **Einrichtung von Qualifikationsmodulen** zur Vorbereitung von weiblichen Lehrstellensuchenden, die **Einführung neuer Lehrberufe** mit Schwerpunkt Dienstleistungssektor, die Beschleunigung der Verfahren und die Integration der Vorlehre für Jugendliche mit unterschiedlichen Problemen in das Berufsausbildungsgesetz.

## 2.3. Arbeitsmarktpolitik für Jugendliche durch das Arbeitsmarktservice

Darüber hinaus wird das Arbeitsmarktservice das erfolgreiche Instrumentarium der Arbeitsmarktpolitik für Jugendliche wie Berufsinformationszentren, Beratung und Erschließung neuer Berufsfelder und Ausbildungsformen gerade auch für Mädchen und junge Frauen fortführen bzw. ausbauen.

Die Lehrstellenförderung des Arbeitsmarktservice orientiert sich an folgenden arbeitsmarktpolitischen Zielen:

- Integration von Problemgruppen in den Arbeitsmarkt,
- Entgegenwirken der Benachteiligungen der Frauen am Arbeitsmarkt,
- qualitative Verbesserung der Lehrausbildung (zwischenbetriebliche Zusatzausbildung),
- Verringerung des Lehrstellendefizites durch die Schaffung von Ersatzlehrstellen.

Die Zielgruppe dieser Förderungen sind am Arbeitsmarkt benachteiligte Personen, die Zusätzlichkeit einer Lehrstelle gilt nicht mehr als Förderungsgrund, da mit diesem Kriterium aufgrund stark eingeschränkter Überprüfungsmöglichkeiten und damit verbundener Mitnahmeeffekte in der Vergangenheit schlechte Erfahrungen gemacht wurden.

In jenen Regionen mit für Österreich vergleichsweise hoher Jugendarbeitslosigkeit sollen zusätzliche Beschäftigungsprojekte und Integrationsvorhaben gemeinsam mit lokalen und regionalen Partnern umgesetzt werden. Dabei sind wie bisher Mittel des ESF anzusprechen und Erfahrungsaustausch und Umsetzung im Rahmen der Gemeinschaftsinitiativen zu forcieren.

### 3. Legistische Maßnahmen

Im Berichtszeitraum wurden folgende Maßnahmen getroffen:

Die Eingliederungsbeihilfe gemäß § 34a des AMSG kann auch für BezieherInnen von Arbeitslosengeld gewährt werden.

Folgende neue Regelungen wurden mit 1. Jänner 1998 in Kraft gesetzt:

#### 3.1. Weiterbildungsgeld bei Bildungskarenz (§ 26 Abs.1 Z1AIVG)

Vereinbart ein Arbeitnehmer mit einem Arbeitgeber einen Bildungskarenzurlaub (nach § 11 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz – AVRAG für mindestens sechs Monate bis zu einem Jahr, ferner muß das Dienstverhältnis drei Jahre ununterbrochen bestanden haben) und nimmt er an einer Weiterbildungsmaßnahme teil, so besteht gegenüber dem Arbeitsmarktservice ein Rechtsanspruch auf ein Weiterbildungsgeld von kalendertäglich öS 185,50 netto. Der Arbeitnehmer ist dabei auf Kosten des AMS kranken- und unfallversichert.

#### 3.2. Weiterbildungsgeld bei sonstigem Karenzurlaub (§ 26 Abs.1 Z 2 AIVG)

Vereinbart ein Arbeitnehmer mit seinem Arbeitgeber eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes (nach § 12 AVRAG für mindestens sechs Monate bis zu einem Jahr), so wird das Weiterbildungsgeld nach Punkt 3.1. auch ohne Nachweis einer Weiterbildungsmaßnahme gewährt, sofern der Arbeitgeber für ihn als Ersatzkraft einen Bezieher von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe einstellt. Der freigestellte Arbeitnehmer ist dabei krankenversichert.

#### 3.3. Solidaritätsprämie (§ 27 AIVG)

Vereinbaren ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn innerhalb eines durch Kollektivvertrag oder Betriebsverein-

barung vorgegebenen Rahmens die Herabsetzung der Normalarbeitszeit in einem Betrieb oder Betriebsteil (§ 13 AVRAG), so erhalten die ArbeitnehmerInnen eine Solidaritätsprämie in Höhe des anteiligen Arbeitslosengeldes (z.B. 20 % Reduzierung = 20 % AIG). Voraussetzung ist, daß Ersatzarbeitskräfte eingestellt werden und damit das Gesamtarbeitszeitvolumen gleich bleibt. Auch die Ersatzarbeitskräfte erhalten die Solidaritätsprämie, wenn sie nicht voll arbeiten (z.B. nur zu 80 %).

#### 3.4. Aktivierung des Arbeitslosengeldes/der Notstandshilfe zur Besonderen Eingliederungsbeihilfe

Für Personen, die Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe haben, kann bei Einstellung in einen Betrieb eine Besondere Eingliederungsbeihilfe bis zur Höhe der jeweiligen Ansprüche zuzüglich 41 % gewährt werden. In Richtlinien des AMS werden die näheren Voraussetzungen festgelegt (§ 34a AMSG).

#### 3.5. Erleichterung von vorübergehender Beschäftigung von Arbeitslosen (§ 21a AIVG)

Während bisher Einkünfte aus vorübergehender Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze von öS 3.830,- monatlich zum Verlust von Arbeitslosengeld, Notstandshilfe oder Karenzgeld führten, erfolgt ab 1.1.1998 eine Anrechnung des erzielten Einkommens, wenn die Erwerbstätigkeit nicht länger als 16 Tage im Kalendermonat dauert. Dabei werden nach Abzug der Geringfügigkeitsgrenze 90% des verbleibenden Einkommens (beim Karenzgeld 50%) auf den Monatsanspruch angerechnet. Bei einem Einkommen über dem höchsten AIG plus allfälliger Familienzuschläge (damit ist die Grenze variabel) plus der halben Geringfügigkeitsgrenze fällt der Anspruch allerdings weiter weg.

### 3.6. Neuregelung des Anspruchs auf Notstandshilfe

Seit 1.4.1998 wird die Notstandshilfe unabhängig von der Staatsbürgerschaft gewährt. Voraussetzung für den Anspruch auf Notstandshilfe ist, daß der/die Arbeitslose

- in den letzten zehn Jahren vor Geltendmachung des Anspruches auf Arbeitslosengeld oder Karenzgeld arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigungen von 416 Wochen nachweist oder
- bei Geltendmachung des Anspruches auf Arbeitslosengeld oder Karenzgeld vor Vollendung des 25. Lebensjahres die Schulpflicht zumindest zur Hälfte im Bundesgebiet erfüllt und auch beendet hat oder
- in Österreich geboren wurde oder
- vor Geltendmachung des Anspruches auf Arbeitslosengeld oder Karenzgeld zumindest die halbe Lebenszeit den Hauptwohnsitz bzw. ordentlichen Wohnsitz im Sinne der jeweils geltenden Vorschriften in Österreich gehabt hat.

Die Regelung gilt für alle Fälle, in denen ab dem 1.4.1998 in Anschluß an Arbeitslosengeld, Karenzgeld oder der einjährigen Notstandshilfe aufgrund eines Befreiungsscheines, erstmals Notstandshilfe beantragt wird. Die Erschöpfung der vorgenannten Eingangsanträge kann daher bis zu drei Jahre zurückliegen.

### 3.7. Ausbezahlung des Karenzgeldes durch die Krankenversicherung

Mit dem Karenzgeldgesetz wurde festgelegt, daß die Ausbezahlung von Karenzgeld (früher Karenzurlaubsgeld) für Geburten ab dem 1. Juli 1997 nunmehr von den Trägern der Krankenversicherung abgewickelt wird. Zugleich wurde auch ermöglicht, daß Pflegeeltern Karenzgeld beziehen können.

### 3.8. Insolvenzentgeltsicherung

Mit der Novelle zum Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG) (BGBl. I Nr. 107/1997) erfolgte eine Insolvenzrechtsreform 1997 und eine Überprüfung der Leistungen, wo Mißbrauchsgefahr besteht oder ohnehin der Arbeitgeber oder Masseverwalter zur vollen Zahlung

verpflichtet ist. Hierunter fallen insbesondere folgende Maßnahmen:

- Nur noch Ausfallhaftung für die während des Ausgleichsverfahrens anfallenden laufenden Entgelte ab dem auf die Ausgleichseröffnung fallenden Monatsersten;
- dieselbe Ausfallhaftung im Konkurs ab dem Zeitpunkt, ab dem der Beschluß gefaßt wird, das Unternehmen fortzuführen;
- Sicherstellung der Ansprüche aus der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende des Insolvenzverfahrens bzw. der Erfüllung des (Zwangs-)Ausgleichs;
- Absicherung der Vorfinanzierung durch Banken im Zuge des neuen Reorganisationsverfahrens im Falle seines Scheiterns (= Insolvenz des Unternehmens);
- Begrenzung der Ansprüche vor der Insolvenz, wenn die/der ArbeitnehmerIn keinerlei Maßnahmen zur Rechtsdurchsetzung setzt;
- Herausnahme von Personengruppen, für die kein Zuschlag entrichtet wird.

### 3.9. Integrationspaket – Ausländerbeschäftigung

Mit 1.1.1998 sind das Fremdenengesetz 1997, welches das alte Fremdenengesetz und das Aufenthaltsgesetz ablöst, und eine Novelle zum Ausländerbeschäftigungsgesetz in Kraft getreten.

Damit wurden die Voraussetzungen für die Einreise, den Aufenthalt, das Asyl und die Beschäftigung von Ausländern neu geregelt und folgende wichtige Grundsätze für die Ausländerbeschäftigungs- und die Ausländerintegrationspolitik der nächsten Jahre gesetzlich verankert:

- Harmonisierung von Aufenthalts- und Beschäftigungsrecht;
- (quotenmäßige) Beschränkung des Neuzugangs von AusländerInnen auf das wirtschaftlich unbedingt notwendige Ausmaß;
- Aufenthaltsverfestigung und sukzessive Integration langjährig in Österreich aufhältiger AusländerInnen in den Arbeitsmarkt;
- Sicherung der Ordnung am Arbeitsmarkt durch Schließung von Mißbrauchslücken und wirksame Sanktionierung bei Verstößen gegen das Ausländerbeschäftigungsgesetz.

Darüber hinaus wurden die gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben aus

- dem EuGH-Urteil „Vander Elst“ betreffend Ausübung der Dienstleistungsfreiheit mit drittstaatsangehörigen Arbeitskräften und
- dem Assoziationsabkommen EWG-Türkei und dem dazu ergangenen Beschluß des Assoziationsrates 1/1980

innerstaatlich umgesetzt.

Im **Ausländerbeschäftigungsgesetz** wurden dabei insbesondere **folgende Änderungen** vorgenommen:

Neuregelung des erschwerten Zulassungsverfahrens nach Überschreiten der Landeshöchstzahlen; Neuregelung des Prioritätenkatalogs für die Vermittlung von Arbeitskräften anstelle der Neuzulassung von AusländerInnen; Vereinheitlichung der Berechnung der Auslastung von Höchstzahlen; Verlängerung der Gültigkeitsdauer von Sicherungsbescheinigungen; Verlängerung der Entscheidungsfrist für Anträge auf Beschäftigungsbewilligungen; flexi-

blere Gestaltung der Verordnungsermächtigung zur Ausnahme bestimmter Personengruppen vom Geltungsbereich des Gesetzes; Entfall der ärztlichen Untersuchung und der Unterkunftsprüfung; Neuregelungen für die Beschäftigung von Berufs- und FerialpraktikantInnen und VolontärInnen; Festlegung klarer Kriterien für die Generalunternehmerhaftung bei illegaler Ausländerbeschäftigung; Einführung der EU-Entsendebestätigung zur Umsetzung des EuGH-Urteils „Vander Elst“ betreffend die Beschäftigung von drittstaatsangehörigen Arbeitskräften im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen durch EU-Unternehmen; Einführung des Befreiungsscheines für türkische Arbeitskräfte, die gemäß dem Assoziationsrecht EWG-Türkei freien Zugang zur unselbständigen Erwerbstätigkeit haben; Anpassungen an das neue Fremden-gesetz.

Begleitend zur Gesetzesnovelle wurde im Sinne der angestrebten Integrationsmaßnahmen die Bundeshöchstzahlenüberziehungsverordnung ergänzt und AusländerInnen, die sich seit mindestens acht Jahren legal in Österreich aufhalten sowie Opfern familiärer Gewalt sukzessive der Zugang zum Arbeitsmarkt innerhalb des 9 %-Überziehungsrahmens eröffnet.

## 4. Arbeitsmarktpolitik

### 4.1. Arbeitsvermittlung durch das Arbeitsmarktservice

Die Arbeitsvermittlung, sprich die Zusammenführung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zur Begründung eines Dienstverhältnisses, ist die wesentlichste Aufgabe des Arbeitsmarktservice im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Ziel aller Leistungen des Arbeitsmarktservice ist die rasche Vermittlung einer produktiven und individuell befriedigenden Beschäftigung. Gelingt dies – etwa aufgrund fehlender Qualifikation oder beschränkter beruflicher Einsatzfähigkeit – nicht, müssen durch den gezielten Einsatz von Förderungsmaßnahmen die notwendigen Voraussetzungen geschaffen werden. Ein großer Teil der Rekrutierungs- und Matchingprozesse auf dem Arbeitsmarkt, in erster Linie unkomplizierte Arbeitsplatzwechsel im selben Beruf und derselben Arbeitsmarkregion, werden ohne die Mitwirkung des Arbeitsmarktservice realisiert (bspw. via Stellenangebote in den diversen Medien, Schreiben der Arbeitssuchenden an

Betriebe, Vermittlung im Bekanntenkreis bzw. via Kontakt zu den diversen Einrichtungen der Sozialpartner u.ä.). Das Arbeitsmarktservice arbeitet vielschichtig an der Optimierung der Rekrutierungsprozesse am Arbeitsmarkt.

Als **Instrumente** werden hierzu herangezogen:

- Informationen von Arbeitgebern und Arbeitssuchenden über den Arbeitsmarkt,
- Beratung und Betreuung von Arbeitgebern und Arbeitssuchenden,
- Beseitigung von Vermittlungshemmnissen bei Arbeitssuchenden z.B. durch Qualifizierung oder auch Förderung der regionalen Mobilität ,
- Selbstbedienungsangebote für Arbeitgeber und Arbeitssuchende im Bereich der BewerberInnen- und Stellensuche (auch z.B. über Internet),
- mittelbare personelle Arbeitsvermittlung (aktives Matching des Arbeitsmarktservice von einer konkreten Person zu einer konkreten Stelle).

Genau quantifizierte Kennziffern über die Zahl der Vermittlungen liegen nur für die unmittelbare personelle Arbeitsvermittlung vor, und zwar 68.110 Vermittlungen für das Jahr 1997.

### Service für Unternehmen

Im Zuge der Entwicklung eines Dienstleistungskatalogs für die Kundengruppen des AMS wurden spezielle Dienstleistungen und dazugehörige, überprüfbare Qualitätsstandards für Unternehmen in den Bereichen „Information“, „Beratung“ und „Betreuung der offenen Stelle“ formuliert.

1997 meldeten 60.322 Unternehmen dem Arbeitsmarktservice offene Stellen. Die Zugänge von offenen Stellen konnten, trotz angespannter Marktbedingungen, leicht über dem Vergleichswert von 1996 gehalten werden und liegen mit einer Steigerung von 0,3 % bei 223.286. Davon konnten 170.632 Stellen durch Aktivitäten der regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice besetzt werden, dies entspricht einer Steigerung um 2 % gegenüber dem Vorjahr.

Der Anteil der innerhalb eines Monats besetzten offenen Stellen wurde 1997 geringfügig erhöht. Das Service für Unternehmen konnte 1997 den Anteil der später als nach drei Monaten besetzten offenen Stellen senken und dadurch in diesem Bereich eine raschere Abdeckung des Bedarfs der Wirtschaft nach geeigneten Arbeitskräften bewirken.

### Besetzung offener Stellen

	%	1996	%	1997
innerhalb 1 Monats	74,8	125.140	74,9	127.804
innerhalb von 2 bis 3 Monaten	19,1	32.032	19,5	33.345
länger als 3 Monate	6,1	10.122	5,6	9.483
<b>Gesamt</b>	<b>100</b>	<b>167.294</b>	<b>100</b>	<b>170.632</b>

### Service für Arbeitssuchende

Im Jahr 1997 verzeichneten die regionalen Geschäftsstellen des AMS 687.700 (1996: 656.800) Zugänge in die Arbeitslosigkeit und 721.600 (1996: 706.400) Abgänge aus der Arbeitslosigkeit.

### Beschäftigungsaufnahmen älterer über 45

	1996	1997
Arbeitslose über 45 Jahre	63.567	65.518
<b>Anteil an allen Beschäftigungsaufnahmen (%)</b>	<b>45</b>	<b>45</b>

Die Beschäftigungsaufnahmen von über 45-jährigen Arbeitslosen konnten 1997 um 1.951 Personen (oder 3 %) gesteigert werden.

### Beschäftigungsaufnahmen von Frauen mit Mobilitätseinschränkung

	1996	1997
Gesamt	28.052	29.132

Bei der Vermittlung von Frauen mit Mobilitätseinschränkung (zumeist wegen fehlender Kinderbetreuungsplätze) ergab sich 1997 eine Steigerung um 1.080 Personen (oder 3,4 %) gegenüber dem Vorjahr.

### Beschäftigungsaufnahmen von behinderten Personen

	1996	1997
Gesamt	28.072	29.546

Bei der Vermittlung von Personen mit physischen oder psychischen Vermittlungshemmnissen konnte eine Steigerung der Beschäftigungsaufnahmen 1997 um 1.474 Personen (oder 5%) gegenüber dem Vorjahr erreicht werden. Damit ist der Anteil von Beschäftigungsaufnahmen behinderter Personen an allen Beschäftigungsaufnahmen mit 7% gleichgeblieben.

### Beschäftigungsaufnahmen von Langzeitarbeitslosen (über 6 Monate arbeitslos)

Verweildauer	1996		1997	
	%	Gesamt	%	Gesamt
bis 6 Monate	88,5	367.848	88,3	368.73
über 6 Monate	8,8	36.432	8,7	36.559
über 12 Monate	2,7	11.160	3,0	12.336
<b>Anteil an allen Beschäftigungsaufnahmen</b>	<b>11,5</b>	<b>47.592</b>	<b>11,7</b>	<b>48.895</b>

## Selbstbedienung

Der Ausbau der Selbstbedienungsmöglichkeiten für die Kundinnen und Kunden des AMS hat zum Ziel, das Dienstleistungsangebot für Arbeitsuchende und für Unternehmen attraktiver zu gestalten und bei knappen AMS-Ressourcen eine weitere Erhöhung der Qualität bei Information, Beratung und Betreuung zu ermöglichen. Das bereits vorhandene Angebot an den Selbstbedienungsautomaten, genannt SAMSOMATen (teilweise mit Multimedia-Funktionen ausgestattet) und Selbstbedienungs-EDV-Geräten, die in allen Geschäftsstellen und BerufsInfoZentren und an frequentierten öffentlichen Plätzen und bei Schulungsträgern aufgestellt sind, wurde 1997 weiter ausgebaut. Österreichweit waren Ende 1997 über 250 SAMSOMATen im Einsatz.

Bis Ende 1997 wurden fast alle BerufsInfoZentren mit "BIZ-PCs" ausgestattet. Diese multimedia-fähigen PCs sind speziell zur Selbstbedienung für die BesucherInnen von BerufsInfoZentren bestimmt und bieten verschiedene Informationsprogramme über Ausbildungsmöglichkeiten, Berufsfelder und wichtige Aspekte der Berufswahl.

Die Entwicklung eines weiteren Selbstbedienungsangebotes wurde im Herbst 1997 in Angriff genommen. Ab der 2. Jahreshälfte 1998 wird im Internet sowohl für Unternehmen als auch für arbeitsuchende Personen in Selbstbedienung die Suche nach passenden BewerberInnen für Betriebe als auch die Suche nach geeigneten offenen Stellen durch Arbeitsuchende möglich sein.

## Berufsinfozentren – BIZ

1997 wurde ein neues Konzept für die BerufsInfoZentren gestaltet, das die Erhöhung des Serviceangebotes für die BIZ-KundenInnen im Sinne von Kundenorientierung und Transparenz der Dienstleistungen vorsieht.

Die Anzahl der BIZ-Standorte hat sich 1997 um 3 erhöht: Im Frühjahr 1997 wurde das BIZ Baden eröffnet, das BIZ Wolfsberg im November 1997. In Kärnten ist somit jeder Arbeitsmarktbezirk mit einem BIZ ausgestattet. Im Dezember 1997 wurde der 50. BIZ-Standort in Neunkirchen in Betrieb genommen.

Die Besucherzahlen belegen weiterhin die Attraktivität der BIZ: Im Jahr 1997 haben insgesamt 322.910 Personen (davon 55% Mädchen/Frauen) ein BIZ des AMS besucht, das sind um 12% mehr als im Jahr zuvor.

An den rund 4.700 BIZ-Veranstaltungen nahmen rund 90.000 Personen teil.

Besucherstatistik BIZ	1996	1997	Veränderung gg. Vorjahr
BesucherInnen gesamt	288.152	322.910	+ 12%
Jugendliche	181.586	191.328	+ 5%
Erwachsene	106.566	131.582	+ 23%
Einzelpersonen	198.616	230.384	+ 16%
GruppenbesucherInnen	89.536	92.526	+ 3%

## EURES

1997 wurde die Zahl der EuresberaterInnen auf 18 erweitert, die mit den ca. 100 Eures-AssistentInnen das Netzwerk für EURES in Österreich darstellen. Besondere Aktivitäten zur Erhöhung des Stellenangebotes und der Vermittlungen wurden verstärkt in den Grenzregionen zu den EU-Ländern Deutschland, Italien und Norwegen gesetzt. Österreich liegt im Hinblick auf seit 1995 eingegebene Stellen hinter Deutschland an 2. Stelle, 17% aller Stellenangebote im EURES-Netzwerk wurden bisher von Österreich offeriert.

Mit Deutschland wurde über den Grenzaustausch hinaus auch eine Vereinbarung im Hinblick auf höher qualifizierte Stellenangebote getroffen. Derzeit werden pro Jahr insgesamt von deutscher Seite etwa 50.000, von österreichischer Seite etwa 8.000 Stellen zur Verfügung gestellt.

Das technische Netzwerk konnte auf österreichischer Seite durch weitere Suchkriterien im SAMSOMATen, z.B. nach Regionen in Europa, verbessert werden. Alle EuresberaterInnen wurden außerdem mit Internet-Anschluß ausgestattet, sodaß nun auch Stellenangebote, die nicht über die EURES-Datenbank, sondern über Internet von den einzelnen EWR-Ländern angeboten werden, gesucht werden können.

## 4.2. Arbeitsmarktpolitik für Jugendliche

### Das Vorbild Österreich im internationalen Vergleich

Unter den Bedingungen eines zu langsamen Wachstums von Wirtschaft und Beschäftigung und mangelnder Kapazitäten in der allgemeinen und beruflichen Bildung hat sich die Jugendarbeitslosigkeit in Europa

zu einem der vorrangigsten beschäftigungspolitischen Problembereiche entwickelt. Die Arbeitslosenquote der Jugendlichen liegt im **EU-Durchschnitt mit ca. 21%** ungefähr doppelt so hoch wie die Gesamtrate von derzeit rund 11%. In einzelnen Mitgliedsstaaten hat sich die Situation dramatisch zugespitzt: So sind in Spanien bereits ca. 4 von 10 Jugendlichen ohne Arbeit und in Griechenland, Italien, Frankreich und Finnland bewegt sich die Rate der erwerbslosen Jugendlichen derzeit um die 30%.

Demgegenüber stehen Länder wie Österreich, das innerhalb der Staatengemeinschaft den ersten Platz einnimmt. Nach der EU-Erhebungsmethode betrug die **österreichische Jugendarbeitslosenquote 1997 6,7%**. Damit liegt Österreich nicht nur um ein Vielfaches unter dem EU-Durchschnitt, sondern auch um mehr als 2 Prozentpunkte vor dem zweitplacierten Dänemark.

In Österreich ist es gelungen, die Langzeitarbeitslosigkeit von Jugendlichen auf einem verhältnismäßig niedrigen Niveau zu halten. Trotz des vergleichsweise geringen Problemdrucks werden große Anstrengungen unternommen, um längere Phasen der Erwerbslosigkeit in bereits jungen Jahren und die damit verbundenen individuellen und sozialen Konsequenzen weitgehendst zu vermeiden. Die beim Luxemburger Beschäftigungsgipfel formulierte EU-weite Zielsetzung, allen Jugendlichen einen beruflichen Einstieg zu ermöglichen, ehe sie 6 Monate arbeitslos sind, korrespondiert daher auch mit der nationalen beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Schwerpunktsetzung Österreichs.

### **Die Ausbildungsinitiative der Bundesregierung 1997**

Wenn auch der Anteil der jugendlichen Arbeitslosen an der Gesamtarbeitslosigkeit eine seit 1987 sinkende Tendenz aufweist, so hat sich die Situation vor allem ab 1996 spürbar verändert: In diesem Jahr verzeichnete das Arbeitsmarktservice erstmals einen deutlichen Überhang an Lehrstellensuchenden gegenüber den gemeldeten offenen Lehrstellen.

Von seiten der Politik hat man rasch und mit umfassenden Strategien auf den erhöhten Problemdruck reagiert. So wurde 1997 von der Bundesregierung eine umfassende Ausbildungsinitiative beschlossen, die einerseits darauf abzielt, das **System der dualen Be-**

**rufsausbildung qualitativ weiterzuentwickeln** und flexibler und durchlässiger zu gestalten, um den Jugendlichen eine den sich wandelnden Arbeitsmarktanforderungen entsprechende Qualifizierung bieten zu können. Zum anderen geht es in diesem Regierungsprogramm sehr stark darum, die **Ausschöpfung vorhandener Ausbildungspotentiale zu optimieren** und neue Ausbildungsmöglichkeiten zu schaffen, um die Voraussetzungen für die berufliche Integration von Jugendlichen auch weiterhin und trotz einschneidender Strukturveränderungen in einem ausreichenden Maß sicherstellen zu können.

Erste **Erfolge dieser Bemühungen** sind bereits deutlich sichtbar: So ist es im vergangenen Jahr erstmals seit 1980 wieder gelungen, die Zahl der Lehrstellenantritte zu erhöhen. Im Dezember 1997 waren mehr als 40.000 Lehrlinge im 1.Lehrjahr, was gegenüber dem Vorjahr eine Zunahme um 8% (+ 3.096) bedeutet.

### **Jugendspezifische Aktivitäten des Arbeitsmarktservice 1997**

Das in diesem Bereich wichtigste Programm ist die **Beihilfe zur Förderung von Ausbildungsverhältnissen von Lehrlingen** (kurz LST genannt). Die Beihilfe ist ein Zuschuß zu den Ausbildungskosten einzelner Lehrstellen (monatlicher Pauschalsatz) und dient nach wie vor primär der Integration arbeitsmarktpolitisch benachteiligter Jugendlicher, auch wenn die Zielgruppendefinition 1997 weiter gefaßt war als in der Vergangenheit. 1997 wurde **die Zahl der LST-Förderfälle um beachtliche 232% auf rund 14.000 angehoben**.

Eine zentrale Funktion dieser Förderung ist es auch, einen für beide Geschlechter gleichberechtigteren Zugang zum dualen Ausbildungssystem zu schaffen. So lag der **Anteil weiblicher Förderfälle 1997 bei ca. 45%** und somit deutlich über dem Anteil weiblicher Lehrlinge von ca. 31%. Innerhalb der LST wird auch eine spezielle Förderung von Mädchen **in Lehrberufen mit einem geringen Frauenanteil** durchgeführt. In diesem Teilprogramm erhöhte sich die Zahl der Förderfälle um fast 100% auf ca. **1.200**.

1997 wurde außerdem das 1996 initiierte **Sonderprogramm** zur Schaffung zusätzlicher Lehrstellen in **Lehrwerkstätten fortgesetzt** und erweitert. Wesentliche Förderkriterien dieses Instruments sind, daß damit zusätzliche, über den jeweiligen Eigenbedarf hinausge-

hende Lehrstellen geschaffen werden und daß eine breiter angelegte Ausbildung (Doppellehre oder Zusatzqualifikationen) geboten wird. Ende 1997 waren ca. 800 Lehrlinge in das Programm einbezogen, womit der **Vorjahresstand mehr als verdoppelt** werden konnte.

Neben den personenbezogenen Lehrstellenförderungen gewährt das Arbeitsmarktservice auch trägerbezogene Beihilfen an sogenannte selbständige Ausbildungseinrichtungen. Auch diese Maßnahmenart wurde 1997 erheblich ausgebaut und mit der Einführung der **trialen Berufsausbildung** inhaltlich weiterentwickelt. Das innovative Qualifizierungsmodell setzt sich aus folgenden drei Elementen zusammen: Theoretische Ausbildung in der branchenspezifischen **Berufsschule**, zusätzliche Förderungs- und Trainingsmaßnahmen bei Lernschwächen und Absolvierung fachbezogener Seminare (z.B. Kulturtechniken, Sprachkurse, EDV- und Internet-Schulungen) in **Ausbildungseinrichtungen** und praktische Ausbildung durch **Partnerbetriebe**. Die neue Ausbildungsform soll als eine arbeitsmarktpolitische Begleitmaßnahme für Regionen mit einem großen Lehrstellendefizit und als Möglichkeit, eine Lehre zumindest teilweise außerhalb des traditionellen Systems absolvieren zu können, verstärkt zum Einsatz kommen.

Im Rahmen seines Jugendschwerpunkts organisiert das Arbeitsmarktservice auch spezielle Kurse für die Gruppe der nicht unmittelbar in den Ausbildungsstellen- oder Arbeitsmarkt vermittelbaren Jugendlichen, die abgestimmt auf die regional und individuell unterschiedliche Bedarfssituation angeboten werden. 1997 wurden ca. **5.000 Jugendliche** in solche **Überbrückungs-, Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen** einbezogen. Gegenüber 1996 konnte die TeilnehmerInnenzahl um mehr als 2.000 erhöht werden. Der Anteil der im Rahmen dieser Kurse geförderten Mädchen liegt bei rund 60%.

Schließlich sei noch auf die **besonderen Unterstützungsstrukturen für Jugendliche** innerhalb des Arbeitsmarktservice hingewiesen, auf die neben den Fördermöglichkeiten bei der Bewältigung von Beschäftigungsproblemen zurückgegriffen werden kann. So steht in vielen regionalen Geschäftsstellen ein **eigener Beratungsdienst** für Jugendliche zur Verfügung. In der Einzelberatung kann eine auf die individuelle Situation abgestimmte Betreuung und Information in Anspruch

genommen und gemeinsam mit dem bzw. der BeraterIn Lösungsstrategien erarbeitet werden. Für die Unterstützung bei der Bewältigung von Integrationsschwierigkeiten, die den Rahmen der intern zur Verfügung stehenden Problemlösungskapazitäten überschreiten, werden vom Arbeitsmarktservice Betreuungs- und Beratungsleistungen von externen Einrichtungen zugekauft.

### 4.3. Arbeitsmarktpolitik für Frauen

Die Förderung der Chancengleichheit und Beseitigung von Diskriminierung am Arbeitsmarkt ist Gesetzesauftrag, Auftrag in den Zielvorgaben der Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales an das Arbeitsmarktservice und findet sich auch in den Zielen des Arbeitsmarktservice selbst wieder. Frauenförderung ist darüber hinaus Auftrag in den beschäftigungspolitischen Zielen der Europäischen Union, im Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung von Österreich und in den Richtlinien zum Europäischen Sozialfonds.

#### Frauenanteil an AMS-Förderungen

Im Bereich der Arbeitsmarktförderung nehmen Frauen in fast allen Bereichen einen höheren Anteil ein als ihrem Anteil an den Beschäftigten bzw. Arbeitslosen entspräche:

Ca. 154.000 der rund 321.000 Förderfälle, die das AMS 1997 insgesamt abwickelte, wurden zur Arbeitsmarktintegration von Frauen eingesetzt. Der **Anteil weiblicher Förderfälle** lag also **bei rund 48%** und somit deutlich über dem Frauenanteil an der Gesamtarbeitslosigkeit von ca. 45%.

Die **Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes** wird gewährt, wenn jemand einen Kurs besucht. Die Steigerungen der Frauenquoten in den letzten Jahren bei bereits extrem hohen Ausgangsniveau zeigen, daß mithilfe des Arbeitsmarktservice ein gewisser Ausgleich im Bildungsbereich geschaffen wurde und Ausbildungsmöglichkeiten geboten wurden, die die Frauen auch in Anspruch nehmen wollten.

Die folgende Tabelle zeigt den beim Vergleich über die letzten Jahre fast durchgehend steigenden Trend:



Beihilfenart	Förderfälle	davon Frauen	Frauenanteil	Frauenanteil	Frauenanteil	Frauenanteil
	1997	1997	1997	1996	1995	1994
Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts (DLU)	25.990	16.213	62%	54%	50%	45%
Schulung von Beschäftigten in Betrieben/ESF Ziel 4	93.025	31.113	33%	29%	42%	—
Förderung der Lehrausbildung in Betrieben und Einrichtungen	13.725	6.191	45%	41%	38%	*)
Förderung der Regionalen Mobilität (ohne KBH)	16.662	6.533	39%	36%	33%	31%
Gemeinnützige Eingliederungsbeihilfe (GEB)	2.255	1.546	68%	62%	60%	63%
Betriebliche Eingliederungsbeihilfe (BEB)	6.699	2.976	44%	43%	36%	34%
Besondere Eingliederungsbeihilfe (BESEB)	4.376	2.212	50%	—	—	—

\*) Änderung der Richtlinien

### Die Förderung der Regionalen Mobilität (ohne Kinderbetreuungsbeihilfe)

Dort wo Frauen aufgrund der Wahrnehmung ihrer Familienpflichten, die sie stärker als Männer wahrnehmen – erwartungsmäßig sehr wenig Mobilitätsspielraum in regionaler Hinsicht haben, hilft das Arbeitsmarktservice durch finanzielle Beihilfen.

Die **Eingliederungsbeihilfen** ergeben zusammengefaßt einen Frauenanteil von 50 Prozent. Entgegen den ursprünglichen Befürchtungen einer Diskriminierung von Frauen bei der **besonderen Eingliederungsbeihilfe** (Notstandshilfe als Wiedereinstiegsbeihilfe für Langzeitarbeitslose) betrug der Frauenanteil über 50 Prozent. Bei der **gemeinnützigen Eingliederungsbeihilfe** fast 70 Prozent und auch bei der **betrieblichen Eingliederungsbeihilfe** 44 Prozent.

Der auf den ersten Blick niedrig anmutende Frauenanteil bei der **Lehrstellenförderung** muß differenziert betrachtet werden: die Mädchen nehmen einen sehr hohen Anteil bei den immer höheren schulischen Bildungswegen ein. Bei den Lehrlingen liegt ihr Anteil bei 31%, der Frauenanteil bei der Förderung von Auszubildenden liegt bei 45%.

### Spezielle Frauenprogramme

Die **frauenspezifischen Maßnahmenangebote** des Arbeitsmarktservice werden seit Jahren ausgebaut und

entsprechend den komplexen, mit typisch weiblichen Erwerbskarrieren verbundenen Problemlagen qualitativ weiterentwickelt. So wurden für die Zielgruppe der Frauen mit keinen oder nicht mehr verwertbaren beruflichen Ausbildungen zahlreiche neue Möglichkeiten der Qualifizierung und Beschäftigung und der Erschließung nicht-traditioneller Berufsfelder entwickelt.

1996 wurde die sogenannte **WiedereinsteigerInneninitiative** initiiert, die auch 1997 mit einem Budget von öS 100 Mio. fortgesetzt wurde, und in deren Rahmen zusätzliche Unterstützungsangebote für ca. 3.500 Berufsrückkehrerinnen (z.B.: Berufsorientierungskurse, Qualifizierungsmaßnahmen, betriebliche Eingliederungsbeihilfen, Beschäftigungsprojekte oder stiftungsähnliche Maßnahmen) geschaffen wurden.

## 4.4. Der Europäische Sozialfonds

### Halbzeit der Strukturfondsperiode

Der 30. Juni 1997 markierte die Mitte der ersten **Strukturfondsperiode**, an der Österreich als EU-Mitglied teilnimmt. Damit konnte eine Zwischenbilanz über die erste Halbzeit der mit 1.1.1995 begonnenen Umsetzung des Europäischen Sozialfonds (ESF) gezogen werden. Generell kann festgestellt werden, daß es in der Administration des Europäischen Sozialfonds zu einer Routinisierung gekommen ist. Die Erfolge in jenen Bereichen, wo die Umsetzung durch gute Anbindungsmöglichkeiten

weitgehend problemlos verlief, konnten weitergeführt werden, die Schwierigkeiten in den neuen Schwerpunktbereichen (Qualifizierung von Beschäftigten, Behindertenbereich) wurden weitgehend ausgeräumt.

Die **Ausschöpfung der ESF-Mittel** verlief sehr gut und betrug für alle Ziele zur Halbzeit der Strukturfondsperiode **39%**<sup>1)</sup> gegenüber den in den Einheitlichen Programmplanungsdokumenten (EPPD) für 1995-1999 festgelegten Planwerten, d.h. es sind insgesamt öS 2.794,9 Mio an ESF-Geldern in Österreich verausgabt worden. Damit liegt der ESF in der Mittelausschöpfung weit vor den beiden anderen Strukturfonds EFRE mit 19 % und EAGFL mit 26 %.

Die laufend bessere Umsetzung des ESF wird besonders bei der Entwicklung der Förderfälle deutlich. In allen Zielen konnten schon im ersten Halbjahr 1997 mehr TeilnehmerInnen gefördert werden, als im gesamten ESF-Jahr 1995. Kumuliert konnten bis zum 30.6.1997 **211.710 Förderfälle** (davon 43 % weiblich) **realisiert** werden<sup>2)</sup>. Die größte Zahl davon wurde im Rahmen von Ziel-3 mit 88.440 TeilnehmerInnen (davon 52 % Frauen) und Ziel-4 mit 71.773 (32 % Frauen) im Jahr realisiert.

### Verbleib der MaßnahmenteilnehmerInnen

Mit der Auswertung der Verbleibsdaten können nun auch erstmals Aussagen über den weiteren Karriereverlauf der TeilnehmerInnen gemacht werden. Von den 1995/96 geförderten Personen waren ein halbes Jahr später fast die Hälfte unselbständig beschäftigt, ein relativ geringer Anteil von nur 8 % in Ausbildung und knapp unter 30 % arbeitslos. Ein kleiner Prozentsatz von 1,2 % ging einer selbständigen Tätigkeit nach. Die überragende Bedeutung von Ziel-3 wird daran deutlich, daß fast 70 % aller geförderten Personen, die ein halbes Jahr später in Beschäftigung standen, an einer Ziel-3-Maßnahme teilgenommen hatten.

Das WIFO errechnete, daß unter Vernachlässigung von Substitutions-, Verdrängungs- und Mitnahmeeffekten, die Maßnahmen allein von Ziel-3 im ESF-Jahr 1996 einen Beschäftigungseffekt von 0,2-Prozentpunkten hatten. Das bedeutet, daß im analysierten Zeitraum (1.6.96 – 31.12.96) die Arbeitslosenquote ohne Ziel-3-Intervention um diesen Prozentsatz höher gewesen wäre und 6,6 % statt der tatsächlichen 6,4 % betragen hätte.

### Stand der Umsetzung mit Jahresende 1997

Mit Jahresende liegen auch die Auswertungen zum gesamten Jahr 1997 vor. Das positive Bild wird durch diese Daten bestätigt: Insgesamt wurden in den **drei Jahren öS 3.819,2 Mio an ESF-Mitteln** verausgabt, das entspricht einer **Ausschöpfung von 55 %** der für die gesamte Periode zur Verfügung stehenden Mittel. Die Tatsache, daß die Ausschöpfungsquote (bis auf Ziel-1) durchwegs über 50 % liegt, macht den Aufholprozeß deutlich, der in einzelnen Zielen stattgefunden hat. Besonders hervorzuheben wäre in dieser Hinsicht Ziel-4 (Qualifizierung von Beschäftigten), in dem – nach anfänglichen Schwierigkeiten – mittlerweile 52 % aller ESF-Mittel umgesetzt wurden. Mit **78.107 TeilnehmerInnen** (davon 35 % Frauen) wurde in **Ziel-4** auch eine beeindruckende Zahl von Förderfällen realisiert. Auch in **Ziel-3** war die Zahl der Förderfälle im Jahr 1997 mit **55.325 TeilnehmerInnen** erfolgreich, wobei die Altersgruppe unter 25 Jahre aufgrund der starken Ausweitung des Jugendschwerpunkts erstmals die relative Mehrheit stellte.

### 4.5. Unternehmensbezogene Arbeitsmarktförderung

Im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik kann das BMAGS auf der Grundlage des AMFG (§§ 27a, 35a und 51a) sowie der diesbezüglichen von der zuständigen EU-Behörde genehmigten Richtlinien Förderungen (Darlehen, Haftungsübernahmen, Zuschüsse und Zinszuschüsse) an Unternehmen zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen vergeben.

Eines dieser Instrumente zur Umsetzung der angeführten Arbeitsmarktpolitik stellt die Gewährung von Förderungen an Unternehmen gemäß § 27a AMFG dar, um im Rahmen von Umstrukturierungs- oder Investitionsvorhaben Arbeitsplätze zu sichern oder zu schaffen. In diesem Zusammenhang sollen vor allem **kleine und mittlere Unternehmen** in den Genuß von Arbeitsmarktförderungsmitteln gelangen, da die österreichische Wirtschaftsstruktur durch Klein- und Mittelbetriebe gekennzeichnet ist, deren Prosperität einen wesentlichen Faktor für den österreichischen Arbeitsmarkt darstellt.

1) Nach Berechnungen des Bundeskanzleramtes: unter vollständiger Einberechnung aller verausgabten Mittel wurden 40% Mittelausschöpfung bzw. öS 2.807,62 Mio erreicht.

2) In dieser Zeit sind jene Fälle, die über das Ende eines ESF-Jahres hinaus gefördert wurden, als Doppelzahlung enthalten.

Ein weiteres Instrument im Sinne der zitierten aktiven Arbeitsmarktpolitik stellt die Gewährung von Förderungen an Unternehmen gemäß § 35a AMFG dar, um im Zusammenhang mit einem **Umstrukturierungs- oder Investitionsvorhaben Arbeitsplätze in Problemregionen**, deren sozio-ökonomische Situation insbesondere von hoher struktureller Arbeitslosigkeit und geringer wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit gekennzeichnet ist, zu sichern bzw. zu schaffen.

Der § 51a AMFG bietet die Möglichkeit, arbeitsmarkt- und regionalpolitisch bedeutende Unternehmen bei der Durchführung ihrer Investitionen und Umstrukturierungsmaßnahmen zu unterstützen. Im Unterschied zu den beiden oben erwähnten Förderungsinstrumenten, erfolgt die budgetäre Bedeckung des § 51a AMFG direkt aus Bundesmitteln.

Abgesehen von der arbeitsmarktpolitischen Zielsetzung sind im Rahmen obligatorischer Prüfungen auch volkswirtschaftliche und betriebswirtschaftliche Gesichtspunkte zu beachten, wobei jedoch die arbeitsmarktpolitischen Intentionen der Förderung im Mittelpunkt stehen.

Der Vorteil dieses arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums liegt u. a. auch darin, daß in Zusammenarbeit mit anderen Förderungseinrichtungen ein speziell auf den zu fördernden Einzelfall zugeschnittenes Förderungspaket entwickelt werden kann, das sowohl der arbeitsmarktpolitischen als auch der jeweiligen betriebswirtschaftlichen Ausgangssituation in bestmöglicher Weise Rechnung trägt.

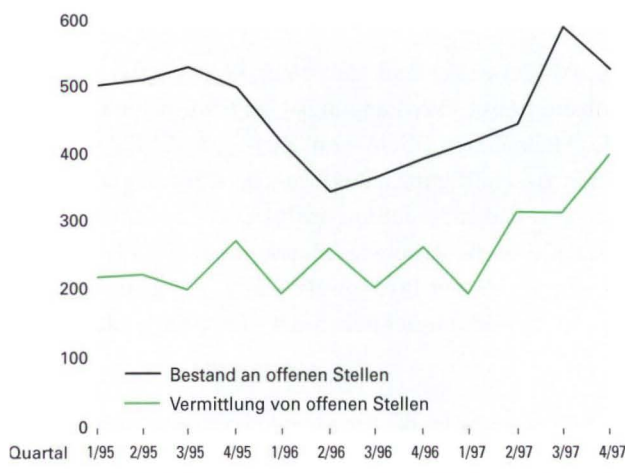
Die nachfolgende Übersicht gibt Auskünfte über den Einsatz der arbeitsmarkt-politischen Instrumente gem. §§ 27a, 35a und 51a AMFG für das Jahr 1997 und die in den geförderten Unternehmen vertraglich gebundenen Gesamtbeschäftigtenstände:

	Bewilligungen nach			
	§§ 27a, 35a		§ 51 a	
	in Mio. öS	Arbeitsplätze	in Mio. öS	Arbeitsplätze
<b>Wien</b>	—	—	—	—
<b>Niederösterreich</b>	41,0	820	77,0	370
<b>Burgenland</b>	40,0	180	95,0	102
<b>Oberösterreich</b>	—	—	—	—
<b>Salzburg</b>	—	—	—	—
<b>Steiermark</b>	20,8	1.909	320,0	1.034
<b>Kärnten</b>	8,0	217	—	—
<b>Tirol</b>	3,5	236	—	—
<b>Vorarlberg</b>	—	—	—	—
<b>Österreich</b>	<b>113,3</b>	<b>3.362</b>	<b>492,0</b>	<b>1.506</b>

#### 4.6. Tätigkeit der privaten Arbeitsvermittlung im Jahr 1997

Im nunmehr dritten vollständigen Jahr nach der Liberalisierung der Arbeitsvermittlung ist die Anzahl der von den privaten Vermittlern getätigten Abschlüsse auf 1.330 angestiegen. Damit hat dieser Wert 1997 gegenüber dem Vorjahr um 385 (+4%) zugenommen. Während in den vorangegangenen Jahren die Aktivitäten beinahe stagnierten hat sich also im Vorjahr eine Verschiebung nach oben ergeben. Eine Ursache für diesen Zuwachs dürfte in der günstigeren wirtschaftlichen Entwicklung des Vorjahres zu suchen sein. So hat sich bereits in der Vergangenheit die relativ starke Verknüpfung der Auftragslage der privaten Vermittlung – ausgedrückt im Bestand der offenen Stellen – mit der konjunkturellen Lage gezeigt. Während im Gefolge der schwachen wirtschaftlichen Entwicklung 1996 die Gesamtauftragslage rückläufig war, hat im Laufe des Vorjahres der Bestand an offenen Stellen bis zum 3. Quartal um nahezu 50% zugenommen. Einen weiteren Grund für den Anstieg der Aktivitäten stellt in diesem insgesamt nach wie vor noch bescheidenen Markt der Einstieg von zusätzlichen – und relativ aktiven – Marktteilnehmern dar. In diesem Zusammenhang bleibt anzumerken, daß die Aktivitäten der zur Arbeitsvermittlung zugelassenen Betriebe äußerst unterschiedlich verteilt sind. Ein großer Teil der Unternehmen ist weiterhin in einem bescheidenen Umfang tätig. Dies drückt sich insbesondere in der Anzahl der Betriebe ohne Bestandsdaten aus. So waren im 4. Quartal 1997 von den 28 in die Erhebung einbezogenen Betriebe lediglich 19 aktiv. Die restlichen neun Betriebe (32%) hatten weder Bestands- noch Bewegungsdaten zu melden.

Tätigkeiten der privaten Arbeitsvermittlung



## Von privaten Arbeitsvermittlern vermittelte Stellen nach Berufsabteilungen (1997)

	Vermittlungen	absolut	in %
Land- und forstwirtschaftliche Berufe	10	+ 8	+ 400.0
„Produktionsberufe in Bergbau, Ind. u. Gew.“	257	+ 73	+ 39.7
Handels- und Verkehrsberufe	259	+ 72	+ 38.5
sonst. Dienstleistungsberufe	376	+ 175	+ 87.1
Technische Berufe	91	+ 2	+ 2.2
„Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe“	312	+ 58	+ 22.8
„Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe“	25	- 3	- 10.7
<b>Summe aller Abschlüsse</b>	<b>1330</b>	<b>+ 385</b>	<b>+ 40.7</b>

### 4.7 Aufwendungen für Arbeitsmarktpolitik

Im Jahr 1997 wurden die Ausgaben für aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen auf das bisher höchste Niveau angehoben: 1997 gab es eine **Steigerung von 25 %** im Vergleich zu 1996, und auch im Jahr 1998 wird dieser Standard erreicht.

Die Ausgaben für passive Leistungen entwickeln sich rückläufig. Der Anteil am Gesamtbudget sank von 76% im Jahr 1996 auf 73% im Jahr 1997.

Passive Leistungen in Mio. öS	1996	1997
Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Karenzurlaubsgeld, Sondernotstandshilfe und Sonderunterstützung	45.885	43.286
<b>Aktive arbeitsmarkt- politische Ausgaben</b> in Mio. öS		
Beratung/Vermittlung/ Schulung/Lohnsubventionen	5.703	7.112
<b>Anteil der Passiven Leistungen am Gesamtbudget der Gebarung Arbeitsmarktpolitik <sup>1)</sup></b> in %	<b>1996*)</b> 75,5	<b>1997*)</b> 72,8
<b>Aktive arbeitsmarktpolitische Ausgaben am Gesamtbudget <sup>2)</sup></b> in %	9,4	12

Quelle: BMAGS

### Internationaler Vergleich

Im internationalen Vergleich liegt Österreich mit einem Anteil der aktiven Ausgaben am Bruttoinlandsprodukt in Höhe von 0,38% mit einigem Abstand unter dem OECD-Durchschnitt in Höhe von 0,91% des Bruttoinlandsproduktes. Allerdings liegt Österreich auch beim Anteil der passiven Leistungen am Bruttoinlandsprodukt von 1,44% unter dem OECD-Durchschnitt von 1,7%. Bei Normierung des Anteils der aktiven Arbeitsmarktpolitik am Bruttoinlandsprodukt auf 1% der Arbeitslosenquote verbessert sich die Position Österreichs, der Anteil in Relation zum OECD-Durchschnitt ist jedoch weiterhin unterdurchschnittlich.

### 4.8. Evaluierungsergebnisse ausgewählter arbeitsmarktpolitischer Instrumente

#### Betriebliche Eingliederungshilfe (BEB)

#### Erwerbskarrieren der MaßnahmeabsolventInnen

Die Quote der langfristigen Weiterbeschäftigung (über ein Jahr nach Auslaufen der Förderung) liegt bei 38%. Eine weiteres Siebentel (15%) war zwischen sechs und

1) einschließlich anteilige Beiträge zur Sozialversicherung (Pensions-, Kranken- und Unfallversicherung) je Leistungsbezug

2) einschließlich des Anteils des Europäischen Sozialfonds bzw. Mittel der Arbeitslosenversicherung für aktive Maßnahmen (Besondere Eingliederungsbeihilfe u.ä.)

\*) Anmerkung: Die Differenz zu den Gesamtausgaben (100%) ergibt sich aus Personal- und Sachaufwand, Einhebungsvergütung, Schlechtwetterentschädigung, Überweisung an die Pensionsversicherung gem § 6 (8) AMPFG und Überweisung an das Arbeitsmarktservice (Kreditkosten).

zwölf Monaten beim selben Dienstgeber weiterbeschäftigt. Bei fast der Hälfte (47%) der im Rahmen der Einstellförderung unterstützten Personen ist das Dienstverhältnis spätestens ein halbes Jahr nach Ende der Maßnahme wieder aufgelöst worden. Bei 18% fällt das Förderende mit dem Dienstende zusammen; diese Gruppe war also unmittelbar nach Auslaufen der Förderung wieder ohne Beschäftigung. Von diesen Förderfällen war ein Viertel innerhalb eines Monats wieder bei einem Dienstgeber beschäftigt, und zwar zumindest einen Monat lang. Die übrigen Personen waren zum Großteil wieder beim Arbeitsmarktservice als arbeitslos vorgemerkt. Der Einfluß der Förderdauer auf die Behaltfrist ist nicht signifikant. Im Jahr nach der Maßnahme erfolgte eine starke Zunahme des Beschäftigungszeitanteils gegenüber dem Vorjahr: in Wien um 50% und in Niederösterreich um 37%.

### Fiskalwirkungen

Die fiskalischen Auswirkungen der Förderung einer Person während der Maßnahme setzen sich aus den direkten Förderungskosten des Programms, den Einsparungen von Transferleistungen (insbesondere Arbeitslosengeld und Notstandshilfe) und den Rückflüssen an Steuern und Abgaben aufgrund des Einkommens während des geförderten Dienstverhältnisses zusammen. Insgesamt (nach der Förderung und einem dreimonatigen Beobachtungszeitraum) ergibt die Fiskalrechnung einen Überschuß für die öffentlichen Haushalte von etwa öS 9,4 Mio. für Niederösterreich und öS 2,2 Mio. für Wien. **Die Gesamtkosten werden nach durchschnittlich 47 Tagen durch die fiskalischen Erträge aufgewogen.**

### Branchenstiftungen

Der Erfolg von Stiftungen wird hauptsächlich anhand des Erreichens von arbeitsmarktpolitisch erwünschten Positionen beurteilt. Als solche gelten die Aufnahme einer neuen unselbständigen Beschäftigung, einer selbständigen Tätigkeit oder die Fortsetzung einer Ausbildung nach Stiftungsaustritt. Als klarer Mißerfolg gilt erneute Arbeitslosigkeit nach dem Stiftungsaustritt. Läßt man für diese Erfolgsbewertung jene Personen außer acht, die wegen eines Karenzurlaubs, längerer Krankheit bzw. Pensionierung längerfristig oder für immer dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen, liegen die gegenwärtigen **Erfolgsraten** für ausgetretene **AUFLEB-TeilnehmerInnen** zu diversen Zeitpunk-

ten nach dem Stiftungsaustritt **zwischen 81 und 87%**, jene der **AUSPED-TeilnehmerInnen zwischen 78 und 80%**. Eine weitere Verbesserung der Vermittlungsquoten ist zu erwarten, sobald auch Personen mit langen Ausbildungen diese abgeschlossen haben werden. Einen Beleg für erhöhte Vermittlungschancen durch Qualifikationen liefern jene Personen, die bisher nach einer Ausbildung ausgetreten sind; sie weisen die höchsten Vermittlungsraten auf. Berücksichtigt man den bei den Branchenstiftungen angegebenen hohen Anteil von älteren Personen (24% sind zwischen 41 und 50 bzw. 17 % über 51 Jahre alt), die geänderten Bedingungen am Arbeitsmarkt seit Beginn der Stiftungen in Österreich, oder auch die für alle österreichweit tätigen Stiftungen für 1995 berechneten Quoten von ca. 70%, liegen die bisherigen Ergebnisse der beiden Branchenstiftungen deutlich über den gegenwärtigen Durchschnittsergebnissen aller Stiftungen. Ein wichtiger Qualitätsaspekt liegt darin, daß TeilnehmerInnen ab 50 Jahren und Personen mit geringen Qualifikationen im Vergleich zu den Personen mit gleichen Merkmalen, die aus verschiedenen Gründen nach zunächst begründetem Interesse nicht an der Stiftung teilgenommen haben, in wesentlich höherem Ausmaß wieder in den Arbeitsmarkt integriert wurden.

### Sozialökonomische Betriebe und soziale Kursmaßnahmen

#### Arbeitsmarktpolitischer Erfolg

**Nach Beendigung** des befristeten Dienstverhältnisses in einem sozialökonomischen Betrieb **fand die Hälfte** der TeilnehmerInnen eine Beschäftigung. Rund ein Drittel (37% der Frauen und 29% der Männer) wechselte auf einen Vollzeitarbeitsplatz, der Rest in Teilzeitarbeit, in befristete Dienstverhältnisse, in ein Werkvertragsverhältnis oder ähnliches. Die geringsten Chancen auf Reintegration hatten Personen mit Alkohol- oder Drogenproblemen; von dieser Gruppe fanden nur 10% einen Vollzeitarbeitsplatz. Durch die befristete Anstellung gelang es, die Arbeitsdisziplin und -motivation sowie die soziale Integration einer deutlichen Mehrzahl der Beschäftigten zu heben. Demgegenüber konnte nur bei einem Drittel der Geförderten auch die fachliche Qualifikation verbessert werden, wobei dies eher bei Frauen als bei Männern der Fall war. Im Hinblick auf die Reintegrationserfolge der sozialen Kursmaßnahmen ergab sich ein ähnliches Bild: So fanden 33% der TeilnehmerInnen nach Abschluß der Maßnah-

me einen Vollzeitarbeitsplatz, weitere 10% ein anderes Beschäftigungsverhältnis und 11% wechselten in eine Weiterbildungsmaßnahme. Im Rahmen der Kursprogramme konnten vor allem die Arbeits- und Lernmotivation der TeilnehmerInnen gefestigt, aber auch die Arbeitsdisziplin verbessert werden.

## Beschäftigungskarrieren

Die Analyse der Verbleibskarrieren ergab, daß die durchschnittliche Beschäftigungsdauer der geförderten Personen in den 2 Jahren nach der Förderung erheblich – nämlich um 45% – höher war als zuvor. Eine Steigerung der Beschäftigungsdauer um teilweise weit über 100% hatten Frauen und Jugendliche nach Orientierungskursen sowie über 45jährige Personen nach der geförderten Arbeit in sozialökonomischen Betrieben. Obwohl ein unmittelbarer Vergleich mit der Kontrollgruppe aufgrund unterschiedlicher – im Fall der Kontrollgruppe deutlich weniger arbeitsmarktferner – Vorkarrieren in gewisser Weise problematisch war, lagen die Unterschiede zwischen der geförderten Gruppe und der Kontrollgruppe auf der Hand: Der Anstieg der Beschäftigungsdauer betrug bei der Kontrollgruppe im gleichen Zeitraum trotz der deutlich besseren Ausgangssituation lediglich 11%. Besonders deutlich wurden Leistungen der Maßnahmen im Hinblick auf die Integration in das Sozialversicherungssystem. Die Zeiten, in denen die TeilnehmerInnen nicht auf den Arbeitsmarkt auftraten, sanken um durchschnittlich 37%, die der Kontrollgruppe um nur 14%. Dagegen stieg die Dauer des Leistungsbezuges bei den Geförderten um 34%, während bei den nicht geförderten Personen so gut wie keine Veränderungen zu erkennen waren.

## Fiskalanalyse

Anhand fiskalischer Analysen lassen sich Aussagen über die Effizienz von Fördermaßnahmen treffen sowie Kosten und Nutzen abwägen. Vor allem bei den sozialökonomischen Betrieben wurden auch unter diesem Gesichtspunkt deutliche Erfolge erzielt. Während 1990 der mittlere Arbeitslosengeldbezug (ohne Sozialversicherungsabgaben) bei öS 7.700,- lag, betrug der Kostenaufwand für das Arbeitsmarktservice pro gefördertem Arbeitsplatz einschließlich der Schlüsselkräfte lediglich öS 6.200,-. Außerdem bestätigte sich, daß Beschäftigungsprojekte dieser Art über die Zahlung von Sozialabgaben (Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge) und von Lohnsteuer zur Erhöhung der Staatseinnahmen beitragen. Die Einnahmen über Steuern beziehungsweise die Ersparnisse durch Wegfall von Beihilfen (Wohnungsbeihilfe etc.) lagen pro Kopf im Monat zwischen durchschnittlich öS 7.800,- und öS 10.000,-. Da an den Maßnahmen auch Personen teilnahmen, die vor der Förderung keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe gehabt hatten und durch die Teilnahme Ansprüche aus der Arbeitslosenversicherung erwarben, entstanden natürlich auch Kosten für die Arbeitslosenversicherung. Hingegen fielen in anderen sozialen Bereichen (Sozialhilfe, Obdachlosenheime, Gesundheitssektor, Justiz etc.) nicht unwesentliche Ersparnisse an. Auch wenn soziale Kursmaßnahmen vergleichsweise teurer sind, ergab sich auch hier ein Nutzenvorteil. Die Maßnahmen senkten nicht nur die Dauer der Arbeitslosigkeit, sondern auch das Risiko zukünftiger Arbeitslosigkeit. Angesichts der Untersuchungsergebnisse kann davon ausgegangen werden, daß die Beschäftigung und Ausbildung von Langzeitarbeitslosen fiskalpolitisch eindeutig effizienter ist als die Zahlung von Transferleistungen.

## 5. Versicherungsleistungen

### 5.1. Leistungen zur Überbrückung von Arbeitslosigkeit

Das Arbeitslosengeld und die Notstandshilfe verstehen sich als Leistungen, mit denen Personen, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, bis zur Wiedererlangung

einer neuen Beschäftigung in ihrer wirtschaftlichen Existenz gesichert werden. Das Arbeitslosengeld gebührt je nach Dauer der davor gelegenen arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigungszeiten und dem Lebensalter des Arbeitslosen für 20, 30, 39 oder 52 Wochen. **Die Höhe des Arbeitslosengeldes liegt bei ca. 56 bis 57 % des Nettoverdienstes vor Eintritt der Arbeitslosigkeit.** Hinzu kommen allenfalls gebührende Familienzuschläge.

Die Notstandshilfe wird bei länger dauernder Arbeitslosigkeit im Anschluß an das Arbeitslosengeld gewährt und gebührt bei Vorliegen von Notlage und der übrigen Anspruchsvoraussetzungen zeitlich unbegrenzt. Die **Höhe der Notstandshilfe** für die **ersten 6 Monate beträgt 92 bis 95 %** des zugrunde liegenden Arbeitslosengeldes zuzüglich allfälliger Familienzuschläge unter Anrechnung des Einkommens von Ehegatten oder Lebensgefährten. Danach hängt sie von der Dauer des Bezuges des vorangegangenen Arbeitslosengeldes ab.

Wenn die Notstandshilfe an einen Bezug des Arbeitslosengeldes in der Dauer von 20 Wochen anschließt, darf der Grundbetrag der Notstandshilfe nach Einkommensanrechnung mit keinem höheren Betrag als dem Ausgleichszulagenrichtsatz (das sind 1996 und 1997 öS 7.887,- monatlich) festgelegt werden; wenn die Notstandshilfe an einen Bezug des Arbeitslosengeldes in der Dauer von 30 Wochen anschließt, darf der Grundbetrag der Notstandshilfe nach Einkommensanrechnung mit keinem höheren Betrag als dem Existenzminimum gemäß der Exekutionsordnung (1997 öS 9.100,- und 1998 öS 9.220,- monatlich) festgelegt werden.

## 5.2. Leistungen für ältere Arbeitslose in Verbindung mit der Pension

### Sonderunterstützung

Nach dem Sonderunterstützungsgesetz kommt eine Hilfeleistung für ältere Arbeitslose im Wege der Sonderunterstützung für ehemalige Beschäftigte aus knappschaftlichen Betrieben, die das 52. Lebensjahr vollendet haben in Betracht, sofern für diese ein mit dem ehemaligen Dienstgeber vor dem 1.1.1995 abgeschlossener Sozialplan vorliegt. Ein solcherart anerkannter **Sozialplan** muß jedenfalls wegen Betriebsstillegung oder Betriebseinschränkung abgeschlossen worden sein und sich auf das Arbeitsverfassungsgesetz beziehen. In ihm muß festgelegt sein, auf welche Sozialleistungen, d.h. materielle Zuwendungen über die Normalansprüche hinaus, Arbeitnehmer im Falle der Freisetzung einen Rechtsanspruch haben. Die Vollziehung dieser Leistung obliegt seit 1.5.1996 der Sozialversicherungsanstalt des österreichischen Bergbaus.

Eine weitere Form der Sonderunterstützung, die aufgrund von Übergangsbestimmungen noch bis 1998 beantragt werden kann, besteht darin, daß Frauen, die das 54. Lebensjahr und Männer, die das 59. Lebensjahr voll-

endet haben, bis zur Erlangung der Voraussetzungen über die Überleitung in die vorzeitige Alterspension finanziell unterstützt werden.

### Pensionsvorschuß

Personen, die eine Pension aus den Versicherungsfällen der Invalidität/Berufsunfähigkeit oder des Alters beantragt haben, werden bis zur rechtskräftigen Entscheidung über ihren Pensionsanspruch aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung unterstützt. Voraussetzung hierfür ist, daß parallel dazu ein Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe gegeben ist und dieser nicht ruht.

Im Falle der Zuerkennung der Pension wird der aus der Arbeitslosenversicherung bezahlte Vorschuß mit der Pensionsnachzahlung gegengerechnet. Wird über den Pensionsanspruch negativ entschieden, gilt der bezogene Pensionsvorschuß als Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe.

## 5.3. Leistungen der Arbeitslosenversicherung mit familienpolitischem Charakter

### Karenzgeld

Mütter oder Väter erhalten unter der Voraussetzung, daß sie die erforderliche Anwartschaft, d.h. die nötige Dauer an arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung nachweisen und das Kind in ihrem Haushalt überwiegend selbst pflegen, bis zur Vollendung des 18. Lebensmonates des Kindes Karenzgeld. Darüber hinaus kann der jeweils andere Elternteil, bei Vorliegen der gleichen Voraussetzungen, für weitere 6 Monate Karenzgeld erhalten. Für alleinerziehende Mütter/Väter sowie für Verheiratete, deren Lebenspartner nur ein geringes Einkommen bezieht, besteht noch dazu die Möglichkeit der Beantragung eines Karenzurlaubszuschusses.

Wird neben dem Karenzgeldbezug eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt, kann es bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes, wird auch vom anderen Elternteil eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt, längstens bis zur Vollendung des 4. Lebensjahres des Kindes bezahlt werden.

Für Geburten ab 1.7.1997 sind für die Beantragung und Auszahlung dieser Leistung die Gebietskrankenkassen zuständig.

## Sondernotstandshilfe

Für Mütter oder Väter, die nach dem Bezug von Karenzgeld erwiesenermaßen keine Unterbringungsmöglichkeit für das Kind haben, besteht die Möglichkeit des Bezuges der Sondernotstandshilfe für 52 Wochen, höchstens aber bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes. Die Sondernotstandshilfe gebührt in der Höhe der gebührenden Notstandshilfe. Arbeitswilligkeit ist keine Voraussetzung für den Bezug dieser Leistung.

Das Fehlen der Unterbringungsmöglichkeit ist mittels einer Bestätigung des Bürgermeisters der Wohnsitzgemeinde nachzuweisen. Zur Frage der Eignung der Unterbringungsmöglichkeit wird zukünftig ein Rechtsmittel an den Bezirkshauptmann zulässig sein.

## Sozialversicherungsschutz der BezieherInnen von Versicherungsleistungen

BezieherInnen der vorstehend beschriebenen Leistungen sind in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert. Die Zeiten des Bezuges von Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Pensionsvorschuß und Sonderunterstützung gelten in der gesetzlichen Pensionsversicherung als Ersatzzeiten.

Seitens der Arbeitslosenversicherung werden für die Einbeziehung in die Kranken- und Pensionsversicherung die erforderlichen Beiträge entrichtet.

### LeistungsbezieherInnen im Jahresdurchschnitt

	1996	1997
Arbeitslosengeld	127.021	122.580
Notstandshilfe	82.148	89.915
Sonderunterstützung	9.057	3.745
Karenzurlaubsgeld	118.254	112.243
Sondernotstandshilfe	9.292	6.637

Quelle: AMS-Geschäftsbericht

### Daten zum Geschäftsumfang im Leistungsbereich (in Tausend)

Art der Veranlassung	1996	1997
Anträge und Begehren	980	968
Bescheiderteilungen	275	261
Bezugseinstellungen/ -unterbrechungen	1.675	1.690
Zahlungsverbote (Exekutionen)	105	112
restlicher Änderungsdienst	1.642	2.750
<b>Gesamtgeschäftsumfang</b>	<b>4.677</b>	<b>5.781</b>

Quelle: BMAGS

1997 wurden für Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung incl. der Sozialversicherungsbeiträge öS 43,4 Mrd aufgewendet (1996: öS 45,9 Mrd ; 1995 öS 44,3 Mrd).

Diese verteilen sich auf die einzelnen Leistungsarten wie folgt:

Leistungsart	1996	1997
Arbeitslosengeld	20,6	19,5
Notstandshilfe	10,4	11,3
Sonderunterstützung	2,8	1,7
<b>Insgesamt</b>	<b>33,8</b>	<b>32,5</b>

### Aufwand für Leistungen bei Mutterschaft

Leistungsart	1996	1997
Karenzurlaubsgeld	11,3	10,3
Sondernotstandshilfe	0,8	0,6
<b>Insgesamt</b>	<b>12,1</b>	<b>10,9</b>

Beträge in Mrd. öS gerundet.

Die einzelnen Positionen beinhalten die Sozialversicherungsbeiträge.

Quelle: Arbeitsmarktservice



## 6. Insolvenzentwicklung und Insolvenz-Ausfallgeld

Die **Zahl der Insolvenzen** hat sich 1997 im Vergleich zum Vorjahr um **11% verringert**, damit einhergehend war auch ein Rückgang der Großinsolvenzen zu verzeichnen. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang der **Rückgang der Insolvenzverbindlichkeiten** von öS 53,4 Mrd. im Jahr 1996 **um 35% auf öS 34,9 Mrd.** 1997. Die Auszahlungen an die DienstnehmerInnen in Höhe von öS 3.046 Mio. im Geschäftsjahr 1997 verminderten sich um 32% im Vergleich zum Vorjahr. Die Neuprotokollierungen von Firmen sind 1997 nur leicht um ca. 3% angestiegen.

<b>Insolvenzstatistik</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>
Eröffnete Insolvenzverfahren	2.276	2.342
Abgewiesene Konkursanträge	3.422	2.711
<b>Gesamt</b>	<b>5.698</b>	<b>5.053</b>
Neuprotokollierungen von Firmen	12.101	12.433

Quelle: Kreditschutzverband von 1870

<b>Inanspruchnahme des Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>
Betroffene ArbeitnehmerInnen <sup>1)</sup>	32.200	28.400
<b>Ausgaben:</b>		
für IAG <sup>2)</sup>	4.487	3.046
für SV und BUAK <sup>3)</sup>	405	444
<b>Einnahmen:</b>		
aus Beiträgen <sup>4)</sup>	4.453	4.614
aus Rückflüssen <sup>5)</sup>	993	1.047

1) Zahl der betroffenen ArbeitnehmerInnen, für die Anträge auf Zahlung von Insolvenz-Ausfallgeld gestellt wurden

2) Insolvenz-Ausfallgeld (IAG) in Mio. öS gerundet

3) Zahlungen an Sozialversicherungsträger und an die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK)

4) Arbeitgeberbeiträge zum IAG-Fonds (ab 1995: 0,5%, ab 1996: 0,7% Zuschlag zu den Arbeitgeberbeiträgen der Arbeitslosenversicherungsbeiträge) in Mio. öS gerundet

5) Rückflüsse aus insolvenzverfahren in Mio. ATS gerundet

Quelle: BMAGS

# PFLEGEVORSORGE – BEHINDERTENPOLITIK – SOZIALENTSCHÄDIGUNG – SOZIALBERATUNG

<b>1. Pflegevorsorge</b> .....	<b>210</b>
<b>2. Behindertenpolitik</b> .....	<b>210</b>
2.1. Die Verpflichtung der Unternehmen, Behinderte zu beschäftigen .....	210
2.2. Prämien für Dienstgeber .....	210
2.3. Integrative Betriebe (Geschützte Werkstätten) .....	211
2.4. Individualförderungen .....	212
2.5. Europäischer Sozialfonds .....	212
2.6. Forschung .....	212
2.7. Gleichbehandlung behinderter Menschen .....	212
2.7.1. Verfassungsrechtlicher Diskriminierungsschutz .....	212
2.7.2. Arbeitsgruppe Gleichbehandlung .....	214
<b>3. Sozialentschädigung</b> .....	<b>214</b>
3.1. Kriegsopferversorgung .....	214
3.2. Heeresversorgung .....	214
3.3. Opferfürsorge .....	214
3.4. Entschädigung von Verbrechenopfern .....	214
3.5. Impfschadenentschädigung .....	215
<b>4. Förderung von Organisationen,     Hilfen durch den Nationalfonds</b> .....	<b>215</b>
<b>5. Information – Beratung – Betreuung – Service</b> .....	<b>215</b>
5.1. Sozialservice, SozialTelefon .....	216
5.2. Beratung für Pflegende .....	216
5.3. Hilfsmittelberatung .....	216
5.4. Mobiler Beratungsdienst für Kinder und Jugendliche .....	217
<b>6. Bundessozialämter</b> .....	<b>217</b>
6.1. Leitbild .....	217
6.2. Offener Kundenempfang .....	217
<b>7. Europäische Union</b> .....	<b>218</b>
7.1. Vertrag von Amsterdam .....	218
7.2. Beschäftigungspolitische Leitlinien 1998 .....	218
7.3. Parkausweis für Behinderte .....	218

## 1. Pflegevorsorge

Zu diesem Punkt erscheint heuer im analytischen Teil des Sozialberichts ein eigener Beitrag, der sowohl das System als auch die Erfahrungen mit der Pflegevorsorge ausführlich behandelt.

## 2. Behindertenpolitik

### 2.1. Die Verpflichtung der Unternehmen, Behinderte zu beschäftigen

Das **Behinderteneinstellungsgesetz** verpflichtet jeden Dienstgeber, der 25 oder mehr DienstnehmerInnen beschäftigt, auf je 25 DienstnehmerInnen einen nach dem Behinderteneinstellungsgesetz **begünstigten Behinderten** zu beschäftigen. Kommt ein Dienstgeber diesem gesetzlichen Auftrag nicht oder nicht vollständig nach, so hat er für jeden nicht besetzten Pflichtplatz die **Ausgleichstaxe** zu entrichten. Diese wird jährlich im nachhinein von den Bundessozialämtern vorgeschrieben. Die Ausgleichstaxe betrug für das Jahr 1997 öS 1.990,-. Die eingehenden Ausgleichstaxen fließen dem Ausgleichstaxfonds zu. Dieser Fonds wird vom Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales verwaltet und ist mit eigener Rechtspersönlichkeit ausgestattet. Die Mittel sind für die Vergabe von Leistungen direkt an behinderte Menschen sowie an jene Dienstgeber, die Behinderte beschäftigen, zweckgebunden.

Das vorläufige Ergebnis der Vorschreibung der Ausgleichstaxe für 1996 läßt Einnahmen für den Ausgleichstaxfonds im Ausmaß von etwa öS 633 Mio. erwarten.

Zum 31.12.1997 gehörten insgesamt **71.372 Personen** dem Kreis der **begünstigten Behinderten** an; das sind um rund 2.000 mehr als 1996.

1997 waren bei sämtlichen der Einstellungspflicht unterliegenden Dienstgebern insgesamt **68.836 Pflichtstellen** zu verzeichnen. Von diesen Pflichtstellen waren **41.928 mit begünstigten Behinderten** besetzt. **26.908 Pflichtstellen** waren unbesetzt. Insgesamt wurde damit die **Beschäftigungspflicht zu 61 %** erfüllt.

Beim **Bund** waren 1997 von etwa 7.600 Pflichtstellen rund 1.500 nicht besetzt, die Beschäftigungspflicht war damit zu 80 % erfüllt. Manche Ministerien – wie das Sozialministerium – haben ihre Einstellungsverpflichtung allerdings bei weitem übererfüllt.

Der Prozentsatz von 39 % Nichtbesetzung der Gesamtpflichtstellen verzerrt ein wenig die tatsächlichen Beschäftigungschancen von begünstigten Behinderten, **da einige einstellungspflichtige Dienstgeber mehr begünstigte Behinderte (nämlich um 6.508)** aufgenommen haben, als ihnen Pflichtstellen zugeordnet waren. Weiters waren im Jahr 1997 **4.096 begünstigte Behinderte bei nicht einstellungspflichtigen Betrieben beschäftigt**.

Zwar ist die **Einstellungsquote** in den letzten Jahren **leicht gestiegen**, doch ist die Bereitschaft der Dienstgeber, behinderte Menschen einzustellen, nicht so groß, wie es wünschenswert wäre. Die Integration von behinderten Menschen in das Erwerbsleben gestaltet sich damit weiterhin schwierig. Die Zahl der als arbeitsuchend vorgemerkten Behinderten ist nach wie vor sehr hoch. Von den begünstigten Behinderten waren im Jahr 1997 34 % nicht erwerbstätig. In dieser Gruppe sind neben arbeitslosen Behinderten auch PensionsanwärterInnen und Hausfrauen/Hausmänner enthalten.

### 2.2. Prämien für Dienstgeber

**Dienstgeber, die mehr begünstigte Behinderte beschäftigen**, als sie aufgrund ihrer Beschäftigungspflicht anzustellen hätten, erhielten 1997 eine **Prämie in Höhe öS 879,- monatlich**.

Weiters erhalten Dienstgeber darüber hinaus für jeden beschäftigten, **in Ausbildung stehenden begünstigten**

**Behinderten eine Prämie** in voller Höhe der Ausgleichssteuer.

Im Jahr 1996 wurden für die

- Übererfüllung der Beschäftigungspflicht an **2.382** einstellungspflichtige Dienstgeber **öS 77 Mio.** sowie an **4.538** nicht einstellungspflichtige Dienstgeber **öS 48 Mio.** gewährt.
- Beschäftigung behinderter Lehrlinge an **122** einstellungspflichtige Dienstgeber **öS 3 Mio.** und an **79** nicht einstellungspflichtige Dienstgeber **öS 1 Mio.** geleistet.

Weiters erhalten Dienstgeber, die **Arbeitsaufträge an Einrichtungen** erteilen, in denen **überwiegend Schwerbehinderte** tätig sind, **Prämien in Höhe von 15 % des Rechnungsbetrages der Arbeitsaufträge.** Aus diesem Titel wurden daher für 1996 Prämien im Gesamtbetrag von rund 75 Mio. öS ausgezahlt. und zwar **öS 57 Mio.** an 1.279 einstellungspflichtige Dienstgeber und **öS 18 Mio.** an 1.605 nicht einstellungspflichtige Dienstgeber.

Die Prämien sollen den Dienstgebern einen Anreiz bieten, Schwerbehinderte auszubilden und zu beschäftigen, daneben soll über sie auch das Berufsangebot für Behinderte erweitert werden.

### 2.3. Integrative Betriebe (Geschützte Werkstätten)

Das Behinderteneinstellungsgesetz bietet die Möglichkeit, entsprechend dem Behindertenkonzept der Bundesregierung aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds die Schaffung von **Behindertenarbeitsplätzen im Rahmen Integrativer Betriebe** (früher: Geschützte Werkstätten) zu fördern.

Die Integrativen Betriebe haben andere Zielsetzungen als Einrichtungen, die im wesentlichen Beschäftigungs- und Arbeitstherapie bieten. Die Förderung Integrativer Betriebe im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes ist nur möglich, wenn die dort Beschäftigten nach entsprechendem Arbeitstraining eine **wirtschaftlich verwertbare „Leistungsfähigkeit“** aufweisen, die die Basis für eine leistungsgerechte, mindestens jedoch kollektivvertragliche Entlohnung unter Bedachtnahme auf bereits erworbene berufliche Kenntnisse bildet. Die **Beschäftigten** sind damit **voll sozialversichert.**

In den derzeit 8 Integrativen Betrieben in ganz Österreich mit insgesamt **20 Betriebsstätten** sind bei einer Gesamtbeschäftigtenzahl von rund 1.470 Personen rund **1.160 behinderte Menschen** beschäftigt. Außerdem nehmen derzeit 55 Behinderte an Qualifizierungsprojekten in den Integrativen Betrieben teil.

Die Integrativen Betriebe sollen es den behinderten Menschen ermöglichen, ihre Leistungsfähigkeit soweit zu erhöhen oder wiederzugewinnen, daß sie einen Arbeitsplatz auf dem freien Arbeitsmarkt erlangen können. Für behinderte Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung oder der für sie besonders schwierigen Arbeitsmarktlage nicht in den offenen Arbeitsmarkt eingegliedert werden können, stellen die Integrativen Betriebe auch Dauerarbeitsplätze zur Verfügung.

Die **Durchlässigkeit** von den Integrativen Betrieben in den freien Arbeitsmarkt liegt derzeit bei ca. **3 % jährlich.** Dieser Wert ist beachtlich, bedenkt man, daß in wirtschaftlich und arbeitsmarktpolitisch schwierigen Zeiten die Vermittlungschancen behinderter Menschen besonders stark sinken.

Eine Untersuchung in den integrativen Betrieben ergab unter anderem, daß sich ein Großteil der Behinderten nach diskontinuierlichen Arbeitsbiographien erstmals in einem als positiv eingeschätzten, stabilen Arbeitsverhältnis befindet, durch das auch private und finanzielle Probleme bewältigbar werden.

Die bedürfnisorientierte **Qualifizierung** der Behinderten und der Mitarbeiter, welche Führungsaufgaben wahrzunehmen haben, soll künftig einen wichtigen Bestandteil der Personalentwicklung darstellen.

Zur Weiterentwicklung der erreichten Marktposition und damit zur Sicherung der Arbeitsplätze ist es weiters von großer Bedeutung, daß **offensive Maßnahmen** (z.B. Qualitätssicherung, Erschließung neuer Geschäftsfelder, optimale Arbeitsplatzgestaltung, Einsatz moderner Produktionstechniken) forciert werden. So sind z.B. bereits vier Integrative Betriebe ISO-NORM zertifiziert.

Um die Integrativen Betriebe in die Lage zu versetzen, mit ihren Erzeugnissen auf dem Markt zu bestehen, werden ihnen aus dem Ausgleichstaxfonds, von Arbeitsmarktservice und vom jeweiligen Land Subventionen gezahlt. Aus dem Ausgleichstaxfonds werden ihnen die

aus der Verpflichtung, zumindest 80 Prozent behinderte Menschen zu beschäftigen, resultierenden behinderungsbedingten Mehraufwendungen abgegolten. 1997 wurden vom Ausgleichstaxfonds für Integrative Betriebe **Aufwendungen im Ausmaß von rund öS 124,8 Mio.** getätigt (vor allem Subventionen für den laufenden Betrieb und Zuschüsse zu den Er- und Einrichtungskosten).

## 2.4. Individualförderungen

Um die berufliche Integration von behinderten ArbeitnehmerInnen zu erleichtern, werden aus den Mitteln des Ausgleichstaxfonds auch **„Individualförderungen“** geleistet.

1997 wurden für Individualförderungen **öS 225,1 Mio.** aufgewendet. Der größte Teil entfällt auf **Lohnkostenzuschüsse** in Höhe von öS 144,8 Mio. **Mobilitätshilfen** (vor allem PKW- und Fahrtkostenzuschüsse für RollstuhlfahrerInnen) stellen mit öS 28,2 Mio. einen weiteren bedeutenden Aufwandsposten dar.

## 2.5. Europäischer Sozialfonds

Die Bundessozialämter bieten mit Hilfe des Europäischen Sozialfonds **zusätzliche Programme zur Schaffung von Arbeitsplätzen für behinderte Menschen** an. Diese Programme beinhalten Beschäftigungsbeihilfen, berufliche Qualifizierung und Unterstützungsstrukturen. Durchgeführt werden diese Aktivitäten in Unternehmen der freien Wirtschaft, in Selbsthilfefirmen, Arbeitstrainingszentren und in Integrativen Betrieben.

Für **Beschäftigungsbeihilfen und berufliche Qualifizierung** wurden 1997 aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds und des Europäischen Sozialfonds insgesamt rund öS 200 Mio. zur Verfügung gestellt, womit über **2.100 zusätzliche Ausbildungs- und Arbeitsplätze** geschaffen werden konnten.

Im Rahmen der Unterstützungsmaßnahmen soll insbesondere die **Arbeitsassistenz** Menschen mit Behinderungen beim Einstieg in das Erwerbsleben, bei der Ausübung der beruflichen Tätigkeiten und bei drohendem Arbeitsverlust beraten und helfen. Die Arbeitsassistenz wird **flächendeckend in allen Bundesländern** angeboten. 1997 wurden dafür aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds und des Europäischen Sozialfonds rund **öS 40 Mio.** aufgewendet

und es konnten 35 Projekte eingerichtet werden, in denen rund **1.700 Personen betreut** wurden.

## 2.6. Forschung

Im Jahr 1997 erfolgte die Veröffentlichung der Studie **„Berufliche Integration behinderter Menschen – Innovative Projektbeispiele aus Europa“** (Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung) als Heft 6 der Reihe „Soziales Europa“.

Im Mai 1998 wurde **„Das Behindertenprogramm HELIOS II** und seine Auswirkungen“ als Heft 8 der Reihe „Soziales Europa“ veröffentlicht.

1998 wurden die Studien **„Evaluierung der Arbeitsassistenz“** und **„Evaluierung der Qualifizierung in Geschützten Werkstätten“** an das Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung der Universität Linz vergeben (März bzw. April). Die Projekte werden voraussichtlich Mitte 2000 abgeschlossen sein.

Schließlich erfolgte im Frühjahr 1998 die Vergabe einer Studie über einen **Vergleich der Sozialhilfesysteme der Länder**, die voraussichtlich im Frühjahr 1999 abgeschlossen sein wird.

## 2.7. Gleichbehandlung behinderter Menschen

### 2.7.1. Verfassungsrechtlicher Diskriminierungsschutz

Am 9. Juli 1997 wurde im Nationalrat eine Ergänzung des Art. 7 Abs. 1 B-VG beschlossen, wonach niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden darf. Außerdem bekennt sich die Republik (Bund, Länder und Gemeinden) dazu, die **Gleichbehandlung von behinderten und nichtbehinderten Menschen** in allen Bereichen des täglichen Lebens zu gewährleisten.

Mit dieser Ergänzung wurde den langjährigen Forderungen nach einem **besonderen Diskriminierungsschutz für behinderte Menschen** in der Bundesverfassung entsprochen und ein wesentliches Signal in Richtung Chancengleichheit für behinderte Menschen gesetzt. Damit

**Aufwendungen des Ausgleichstaxfonds 1996 und 1997** (in Mio. öS)

	1996	1997	Veränderung in %
1. PKW-Zuschüsse	15,7	13,4	-15
2. Lohnkostenzuschüsse	125,4	144,8	+15
3. Studien- und Lehrlingsbeihilfen	4,3	5,7	+33
4. Fahrtkostenzuschüsse f. RollstuhlfahrerInnen	14,4	14,8	+3
5. Technische Arbeitshilfen	5,8	5,1	-15
6. Zuschüsse zur Existenzgründung	0,2	0,5	+150
7. Zuschüsse zur rollstuhlgerechten Wohnungsadaptierung	8,8	10,4	+18
8. Zuschüsse zu orthopädischen, Blinden- und Hörbehelfen	13,5	15,7	+16
9. Sonstige Mobilitätshilfen	2,8	3,4	+21
10. Sonstige Fürsorgemaßnahmen	9,1	11,1	+22
<b>Summe Individualförderungen</b>	<b>199,8</b>	<b>225,1</b>	<b>+12,6</b>
11. Prämien (Beschäftigung)	117,8	133,6	+13
12. Prämien (Werkaufträge)	83,2	89,1	+7
<b>Summe Prämien</b>	<b>201,0</b>	<b>222,7</b>	<b>+15</b>
13. Sonderprogramme (inkl. Ausbildungseinrichtungen)	3,2	3,7	+2
14. Subventionen an Vereine und Verbände	47,3	45,9	-3
15. Überweisung OFG (ATF intern)	8,5	8,5	0
16. Aushilfen	7,8	7,9	+1
<b>Summe sonstiger Transferleistungen</b>	<b>66,8</b>	<b>66,0</b>	<b>-1</b>
17. Errichtung u. Einrichtung	25,7	25,0	-3
18. Jährliche ordentliche Subvention	89,7	93,6	+4
19. Sonstige Aufwendungen	4,6	6,2	+35
<b>Summe Geschützte Werkstätten</b>	<b>120,1</b>	<b>124,8</b>	<b>+4</b>
20. Förderungen im Ziel 1 und Ziel 3 ESF	55,9	137,5	+146
21. Förderungen im Ziel 1 und Ziel 3 ATF	33,7	104,2	+209
<b>Summe Förderungen Ziel 1 und Ziel 3</b>	<b>89,6</b>	<b>241,7</b>	<b>+170</b>
22. Technische Hilfe ESF	2,4	2,2	-8
23. Technische Hilfe ATF	1,6	3,7	+131
Summe Technische Hilfe	4	5,9	+48
<b>Gesamtsumme</b>	<b>681,3</b>	<b>886,2</b>	<b>+30</b>

Quelle: BMAGS

folgte der Gesetzgeber auch den Intentionen des Behindertenkonzeptes der österreichischen Bundesregierung, das vom Grundsatz der Sicherung der **bestmöglichen Teilnahme behinderter Menschen am gesellschaftlichen Leben** ausgeht.

### 2.7.2. Arbeitsgruppe Gleichbehandlung

Als erste Folge der oben erwähnten Verfassungsergänzung wurde im Jänner 1998 unter der Federführung des Bundeskanzleramtes eine Arbeitsgruppe konstituiert, die die Rechtsordnung hinsichtlich behindertendiskriminie-

render Bestimmungen überprüfen soll. Mitglieder dieser Arbeitsgruppe sind Vertreter der Bundesministerien, der Behindertenorganisationen und der im Parlament vertretenen Parteien. Weiters wurden die Länder eingeladen, sich an den Arbeiten zu beteiligen.

Für einzelne Fachbereiche wurden Untergruppen eingesetzt, die die detaillierte Arbeit durchführen. Die Untergruppe „Berufsausbildung-Beschäftigung-Erwerbstätigkeit-Altersvorsorge-Gesundheit“ steht unter der Federführung des Sozialministeriums (Sektion IV). Der Endbericht der Arbeitsgruppe soll bis Ende 1998 erstellt sein.

## 3. Sozialentschädigung

### 3.1. Kriegsoferversorgung

Die Leistungen nach dem Kriegsoferversorgungsgesetz 1957 wurden 1997 mit dem für den Bereich des ASVG festgesetzten Anpassungsfaktor erhöht (+ 1,33 %).

Die Zahl der Versorgungsberechtigten ist zwischen 1988 und 1997 von 134.131 auf 82.714 Personen gesunken (- 38 %). Der finanzielle Rentenaufwand ist in diesem Zeitraum von öS 5,727 Mrd. auf öS 5,245 Mrd. zurückgegangen. Dabei sank der finanzielle Rentenaufwand für die Beschädigten von öS 2,574 Mrd. auf öS 2,259 Mrd. (- 12,2 %), der für die Hinterbliebenen von öS 3,154 Mrd. auf öS 2,985 Mrd. (- 5,4 %).

### 3.2. Heeresversorgung

Innerhalb der letzten zehn Jahre ist die Zahl der Versorgungsberechtigten um rund ein Drittel auf **1.648 im Jahr 1997 gestiegen**. Der **finanzielle Aufwand** betrug 1997 **öS 115,9 Mio.** und hat sich seit dem Jahr 1987 beinahe verdoppelt. Mit 1.1.1998 wurde die Anspruchsberechtigung auf Frauen im Ausbildungsdienst ausgeweitet.

### 3.3. Opferfürsorge

Von 1988 bis 1997 ist die Zahl der Empfänger wiederkehrender Geldleistungen nach dem Opferfürsorgege-

setz (Renten- und Beihilfenempfänger) um ein Viertel von 3.604 auf 2.701 Personen zurückgegangen.

Die budgetären Aufwendungen für Rentenleistungen sanken im gleichen Zeitraum von öS 215 Mio. auf öS 204 Mio. Wie bei den Leistungen für die Kriegsoferversorgung ist diese relative Stabilität auf höhere Leistungen wegen des im Schnitt schlechteren Gesundheitszustandes (steigendes Alter) zurückzuführen bzw. darauf, daß die einkommensabhängigen Leistungen insbesondere der Hinterbliebenen stärker angestiegen sind.

### 3.4. Entschädigung von Verbrechensoffern

Das Bundesgesetz über die Gewährung von Hilfeleistungen an Opfer von Verbrechen sieht Hilfeleistungen für österreichische StaatsbürgerInnen und EWR-BürgerInnen vor, die durch ein mit Vorsatz begangenes Verbrechen oder als unbeteiligte Dritte an einer verbrecherischen Handlung eine Körperverletzung oder Gesundheitsschädigung erlitten haben und dadurch in ihrer Erwerbsfähigkeit gemindert sind. Im Fall der Tötung des Opfers wird den Hinterbliebenen Hilfe geleistet.

Zum Jahresende 1997 erhielten 113 Opfer und Hinterbliebene finanzielle Zuwendungen für Verdienst- bzw. Unterhaltsentgang. 1997 wurden in 29 Fällen die Bestattungskosten ersetzt.

Zusammen mit den Leistungen der Heilfürsorge, der orthopädischen Versorgung und der Rehabilitation betrug der Gesamtaufwand im Jahr 1997 öS 14,3 Mio.

### 3.5. Impfschadenentschädigung

Das Impfschadengesetz räumt jenen Personen einen Entschädigungsanspruch ein, die durch eine gesetzlich vor-

geschriebene (das war bis 1980 die Schutzimpfung gegen Pocken) oder eine empfohlene Impfung eine Gesundheitsschädigung erlitten haben. Ende 1997 erhielten 72 Personen wiederkehrende Geldleistungen. Der Gesamtaufwand im Jahr 1997 belief sich auf öS 24,7 Mio.

## 4. Förderung von Organisationen, Hilfen durch den Nationalfonds

An die Kriegsopferverbände Österreichs und an andere **Behindertenorganisationen** wurden im Jahr 1997 **öS 41,5 Mio.** aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds gezahlt. Organisationen der freien Wohlfahrtspflege, welche **Projekte** mit überregionaler Bedeutung in der Behindertenhilfe, der Pflegevorsorge und der Altenbetreuung durchführen, wurden 1997 aus allgemeinen Budgetmitteln mit **öS 15,5 Mio.** gefördert.

Für besondere **Maßnahmen der sozialen, medizinischen und beruflichen Rehabilitation** wurden 1997 aus den Mitteln des Nationalfonds **Zuwendungen in der Höhe von öS 14 Mio.** gewährt. Außerdem wurden dauernd **stark gehbehinderten Menschen Mehrbelastungen**, die sich durch die Entrichtung der Normverbrauchsabgabe **bei der Anschaffung von Kraftfahrzeugen** ergeben, abgegolten. Die Aufwendungen dafür betragen im Jahr 1997 rund öS 41 Mio.

## 5. Information – Beratung – Betreuung – Service

Ein Sozialsystem wie das österreichische, das in über 100 Jahren gewachsen ist und als hochentwickelt gelten kann, d.h. in dem der individuellen Situation möglichst weitgehend Rechnung getragen wird, ist für den einzelnen notgedrungen unübersichtlich. Dem Bedürfnis der BürgerInnen nach Orientierung und beratender Hilfestellung wird zunehmend durch Einrichtung von Beratungs-, Auskunft- und Servicestellen entsprochen.

Im Bereich des Sozialministeriums findet Sozialberatung sowohl in Form allgemeinerer Beratung mit Orientierung im gesamten sozialen Feld statt (Sozialtelefon), als auch als hochspezialisierte, in die Tiefe gehende Beratung in einem eng umgrenzten Bereich

(Hilfsmittelberatung, Mobiler Beratungsdienst, Beratung für Pflegende).

Überdies wurden auch durch verschiedene Publikationen wieder wichtige Beiträge zur Verbesserung der Information rat- und hilfesusender Menschen geleistet: durch die neue Broschürenreihe EINBLICK (Orientierungshilfen zum Thema Behinderung, in Nachfolge der Reihe „Fingerzeige für behinderte Menschen“), die sechste Auflage von **ÖSOZIAL** (Sammlung wichtiger Adressen und Informationen im Sozialen Feld) und die dreibändige Publikation **SOZIALE DIENSTE IN ÖSTERREICH** (Daten und Informationen über Anbieter von Sozialen Diensten). Im Frühjahr 1998 konnte schließlich



die Neuauflage der **ALTENHEIME UND PFLEGEHEIME IN ÖSTERREICH** herausgebracht werden und im Sommer 1998 die Broschüre **ÜBERBLICK** (in Nachfolge der Broschüre „Behindertenhilfe in Österreich“, auch in Französisch und Englisch).

### 5.1. Sozialservice, SozialTelefon

Der Sozialsservice hat den gesetzlichen Auftrag, behinderten und von konkreter Behinderung bedrohten Menschen zur Bewältigung ihrer Lebensumstände Hilfe zu gewähren, wenn sie ihre Schwierigkeiten nicht selbst bewältigen können. Der Kreis der potentiellen KundInnen ist entsprechend groß. Die Erfahrungen vor allem beim SozialTelefon des Sozialministeriums, aber auch bei den Sozialservicestellen in den Bundesländern, haben gezeigt, daß Hilfesuchende gesetzliche Zuständigkeiten zunächst ignorieren und sich bei sozialen Problemen an eine Einrichtung wenden, die den Begriff „sozial“ im Namen führt.

Das kommt auch in der **Statistik** zum Ausdruck. So war 1997 bei 6.741 Kontakten beim **SozialTelefon** (Steigerung von rund 15% !), bei denen **über 10.300 Einzelthemen** angesprochen wurden, das Thema „Finanzielles“ Spitzenreiter mit 28 Prozent der Anrufe. Es folgten Fragen zu Behinderung/Pflege (20%) vor Beruf/Arbeitslosigkeit (15 Prozent).

1997 haben über **22.300** Personen das Beratungsangebot der **Sozialservicestellen** der Bundessozialämter in Anspruch genommen. Die für die leichtere Erreichbarkeit der Sozialservicestellen der Bundessozialämter österreichweit eingerichtete **Kurzrufnummer 1775** hat sich bewährt und wird zunehmend in Anspruch genommen: Anrufer beim Sozialservice wählen nach der Vorwahl der jeweiligen Landeshauptstadt 1775 und sind mit dem für sie zuständigen Sozialservice verbunden.

### 5.2. Beratung für Pflegende

Das noch allgemeinere Beratungsangebot der Ö3-Kummernummer und der Kummernummer International ist 1997 als Angebot des Sozialministeriums ausgelassen. Die Kummernummer wird als eigener Service von Ö3 in Kooperation mit dem Berufsverband der Psychotherapeuten weitergeführt. Mit der „Abgabe“ der Kummernummer bot sich die Möglichkeit, eine Beratung für Pflegende aufzubauen, die mit Jänner 1998 ihre Tätigkeit im Sozialservice des Sozialministeriums auf-

genommen hat und, wie die ersten Erfahrungen zeigen, gut angenommen wird.

### 5.3. Hilfsmittelberatung

Nach dem Auslaufen des EU- Projektes HANDYNET wurde vom Sozialministerium beschlossen, die Hilfsmittelberatung der Bundessozialämter durch die nationale Hilfsmitteldokumentation **Handynet-Österreich** zu unterstützen. Die Dokumentation auf CD-ROM baut auf der ehemaligen EU-Datenbank auf. Die Ausgabe der ersten Version ist im Herbst 1998 erfolgt.

Die Datenbank enthält viele Detailinformationen über die technischen Hilfsmittel des österreichischen Marktes sowie ein Verzeichnis über Behindertenorganisationen. Sie steht auch den Betroffenen selbst, Rehabilitationseinrichtungen, anderen Beratungs- und Informationszentren sowie Behindertenorganisationen und Kostenträgern in der Regel gratis zur Verfügung.

Die Datenbank enthält zwei Module (Produkte und Organisationen). In der **Produktdatei** sind die technischen Hilfsmittel wie folgt dokumentiert:

- Klassifizierung im Sinne der Norm ISO 9999
- Technische und numerische Beschreibung (Maße, Materialien, Funktionen, Zubehör, etc)
- Freie Beschreibung der Produkte
- Richtpreise und Symbolfotos
- Gliederung nach Auswahlkriterien wie zB Produktgruppen, Marken, Funktionelle Kompensation, etc.

In der Erstversion sind etwa 3.000 Produkte erfaßt. Die Preisangaben sind als unverbindliche Orientierungshilfe aufzufassen, da es sich bei der Dokumentation um keine Verkaufsbroschüre handelt.

Die **Organisationsdatei** enthält Adressen und Daten der Händler der Hilfsmittel sowie auch von Behindertenorganisationen, Vereinen und anderen Institutionen, die im Dienste von Menschen mit Behinderung tätig sind. Dieses Modul enthält:

- Anschrifts- und Kontaktinformationen
- Art der Organisation und Tätigkeitsgebiete
- Informationen über Arbeitsbereiche und Art der Tätigkeiten
- Angabe der Zielgruppen der angeführten Aktivitäten
- eine freie Beschreibung der Organisationen

Die Dokumentation der Organisationen umfaßt in der Erstversion rund 800 Adressen. Eine Ergänzung, Aktualisierung und Überarbeitung dieses Moduls ist für 1999 geplant.

#### 5.4. Mobiler Beratungsdienst für Kinder und Jugendliche

Der Mobile Beratungsdienst wurde 1976 als neue Dienstleistung des Bundes im Burgenland eingerichtet. Heute gibt es Mobile Beratungsdienste der Bundessozialämter außerdem in der Steiermark, in Oberösterreich, Salzburg, Kärnten und Wien.

Aufgabe und Ziel des Beratungsdienstes bestehen darin, Familien auf unbürokratische Weise multiprofessionelle Beratung und Betreuung in allen Fragen der körperlichen, geistigen und seelischen Entwicklung ihrer Kinder anzubieten.

**Schwerpunkte der Tätigkeit** sind:

- Die Begleitung von Familien mit behinderten Kindern,
- die wohnortnahe und kostenlose Betreuung durch MitarbeiterInnen von Expertenteams, die über spezifische Ausbildungen in den Fachbereichen Kinderheilkunde und Kinderneuropsychiatrie, klinische Psychologie und Gesundheitspsychologie sowie Sozialarbeit verfügen,
- Bürgernähe, Flexibilität und Mobilität sowie die Orientierung an den Bedürfnissen der Kunden.

Nicht zuletzt deshalb repräsentiert der Mobile Beratungsdienst in seiner täglichen Arbeit das Engagement der öffentlichen Verwaltung auf ihrem Weg vom „traditionellen“ Amt hin zur modernen Serviceeinrichtung.

Von den Mobilen Beratungsdiensten wurden im Jahr 1997 **2.212 Kinder und Jugendliche** bzw. deren Familien (davon 898 Erstkontakte) beraten. Die Teams führten **10.320 persönliche Beratungsgespräche** durch, davon **1.349** im Rahmen von **Hausbesuchen**.

## 6. Bundessozialämter

### 6.1. Leitbild

Der Weg der Bundessozialämter (Bundesämter für Soziales und Behindertenwesen, BSB) von Versorgungsämtern hin zu **kundenorientierten Dienstleistungsunternehmen**, deren Arbeitsschwerpunkt in der aktiven Beratung und Förderung von Behinderten liegt, machte die Entwicklung eines Leitbildes erforderlich, an der möglichst alle Mitarbeiter teilhaben sollten. Das Projekt **„Leitbildentwicklung für die Bundessozialämter“** wurde durch eine Startklausur im August 1997 eingeleitet und soll im Herbst 1998 abgeschlossen werden.

Intern soll die Leitbilddiskussion bewirken, daß durch das gemeinsame Formulieren von Zielen, Handlungsprinzipien und Werthaltungen die Identifikation und Motivation der Mitarbeiter gefördert wird. Das Leitbild soll aber auch in der Öffentlichkeitsarbeit dazu beitragen, daß den Bundessozialämtern künftig jener Bekanntheitsgrad zukommt, der ihrer Bedeutung für den Sozialbereich entspricht.

### 6.2. Offener Kundenempfang

Die Organisationsrichtlinien für die Bundessozialämter sehen unter anderem die Einrichtung eines Offenen Kundenempfanges (OKE) als **zentrale Anlaufstelle für Erstkontakte**, einfache Erledigungen, Beratungen und qualifizierte Weiterverweisungen vor. Damit der Kunde sich nicht länger zum zuständigen Sachbearbeiter „durchfragen“ muß, werden ihm vom im Eingangsbereich untergebrachten Offenen Kundenempfang klare und kompetente Auskünfte über die Zuständigkeiten im Amt erteilt und erforderlichenfalls die Kontakte zu den verantwortlichen Mitarbeitern hergestellt.

Die Fachabteilungen werden durch die Erstberatung, die Ausgabe von Informationsmaterial und Formularen, die Entgegennahme und Weiterleitung von Unterlagen im Offenen Kundenempfang deutlich entlastet.

Bis Mitte 1999 soll jedes Bundessozialamt mit einem Offenen Kundenempfang ausgestattet sein.

## 7. Europäische Union (EU)

### 7.1. Vertrag von Amsterdam

Die Regierungskonferenz zur Revision der EU-Verträge wurde am 16./17. Juni 1997 in Amsterdam beendet. Der Amsterdamer Vertrag (Maastricht II) soll nach Ratifizierung durch die EU-Mitgliedstaaten voraussichtlich am 1. Jänner 1999 in Kraft treten. Aufgrund dieses Vertrages ergeben sich folgende Verbesserungen für behinderte Menschen:

- Einfügung eines **Artikels 13** in den EG-Vertrag: Nach diesem Artikel **kann** der Rat **einstimmig innerhalb seines Kompetenzbereiches** Vorkehrungen treffen, um **Diskriminierungen aufgrund von Behinderung zu bekämpfen**.
- Weiters wird eine **Erklärung zu Artikel 95** des EG-Vertrages aufgenommen, wonach bei der Ausarbeitung von Maßnahmen nach Art. 95 (das sind Vorschriften zur Verwirklichung des Binnenmarktes) die **Bedürfnisse von behinderten Menschen von den EU-Institutionen berücksichtigt** werden sollen.
- Schließlich sind im Artikel 137 des EG-Vertrages Maßnahmen zur Bekämpfung sozialer Ausgrenzung vorgesehen. Da Menschen mit Behinderung von sozialer Ausgrenzung bedroht sind, könnte dieser Artikel auch auf diesen Personenkreis angewendet werden.

### 7.2. Beschäftigungspolitische Leitlinien 1998

Die Beschäftigungspolitischen Leitlinien 1998, die der EU-Rat am 15. November 1997 beschlossen hat, bilden die Grundlage für die Nationalen Aktionspläne für Beschäftigung. Eine eigene Leitlinie befaßt sich mit der **„Förderung der Eingliederung Behinderter in das Erwerbsleben“**. Entsprechend enthält auch der Nationale Aktionsplan für Beschäftigung (von der Bundesregierung am 15. April 1998 beschlossen) eine eigene **Leitlinie** betreffend die **Eingliederung von Behinderten in den Arbeitsmarkt**.

### 7.3. Parkausweis für Behinderte

Eine Empfehlung des EU-Rates, die sich auf die äußere Form der Parkausweise bezieht, wurde im Juni 1998 beschlossen. In ihr ist ein in allen Mitgliedstaaten der EU anerkannter Parkausweis für Behinderte nach einem einheitlichen Gemeinschaftsmodell vorgesehen.

# ARBEITSRECHT UND ALLGEMEINE SOZIALPOLITIK

<b>1. Legistische Maßnahmen</b>	<b>221</b>
1.1 Arbeitsvertragsrecht	221
1.1.1. Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz	221
1.1.2. Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungsgesetz	221
1.1.3. Gleichbehandlungsgesetz	222
1.1.4. Land- und forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz	222
1.1.5. Arbeitsverhältnissgesetz	223
1.1.6. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz	223
1.2. ArbeitnehmerInnenschutz	223
1.2.1. Landarbeitsgesetz	223
1.2.2. Frauen-Nachtarbeitsgesetz	225
1.2.3. Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz	225
1.2.4. Arbeitszeitgesetz und Arbeitsruhegesetz	226
1.2.5. Mutterschutzgesetz und Eltern-Karenzurlaubsgesetz	226
1.2.6. Arbeitsruhegesetz-Verordnung	226
1.3. Kollektives Arbeitsrecht	226
1.3.1. Arbeitsverfassungsgesetz	226
1.3.2. Post-Betriebsverfassungsgesetz	226
1.3.3. Bahn-Betriebsverfassungsgesetz	227
1.3.4. Arbeiterkammergesetz	227
1.3.5. Aufwändersatzgesetz	227
<b>2. Internationale Sozialpolitik</b>	<b>228</b>
2.1. Tätigkeiten im Rahmen der EU	228
2.1.1. Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit	228
2.1.2. Rahmenvereinbarung über Elternurlaub	228
2.1.3. Schutz der Betriebspensionen von WanderarbeitnehmerInnen	228
2.1.4. Wahrung der Rechte der ArbeitnehmerInnen bei Betriebsübergang	228
2.1.5. Richtlinie über den Europäischen Betriebsrat	229
2.1.6. Arbeitnehmermitwirkung in der Europäischen Aktiengesellschaft	229
2.1.7. Umkehr der Beweislast in Fällen geschlechtsbedingter Diskriminierung	229
2.1.8. Beratender Ausschuß für Chancengleichheit von Frauen und Männern	229
2.2. Europäische Integration	230
2.2.1. Vertrag von Amsterdam	230
2.2.1.1. Übernahme des Abkommens über die Sozialpolitik in den EG-Vertrag	230
2.2.1.2. Ausdehnung der aufgrund des Sozialprotokolls erlassenen Rechtsakte auf das Vereinigte Königreich	230

2.2.1.3. Erweiterung der Bestimmungen über Chancengleichheit. . . . .	230
2.2.1.4. Beschäftigungspolitik auf europäischer Ebene nach dem Abschluß der Regierungskonferenz . . . . .	231
2.2.2. EU-Rechtskoordination im Sozial- und Arbeitsrechtsbereich . . . . .	231
2.2.3. Wirtschafts- und Währungsunion . . . . .	231
2.2.4. Umsetzung von EU-Aktions- und Forschungsprogrammen . . . . .	232
2.2.5. Unterstützung ost- und mitteleuropäischer Länder beim Aufbau neuer Strukturen im arbeitsmarktpolitischen und sozialen Bereich . . . . .	232
2.3. Tätigkeiten im Rahmen des Europarates . . . . .	233
2.3.1. Europäische Sozialcharta . . . . .	233
2.3.2. Leitungskomitee für Sozialpolitik . . . . .	233
2.4. Tätigkeiten im Rahmen der internationalen Arbeitsorganisation . . . . .	233
2.5. Tätigkeiten im Rahmen der UNO . . . . .	233
2.6. Tätigkeiten im Rahmen der Welthandelsorganisation . . . . .	233
<b>3. Administrative Maßnahmen . . . . .</b>	<b>234</b>
3.1. Kollektive Rechtsgestaltung . . . . .	234
3.2. Bundeseinigungsamt. . . . .	234
3.2.1. Kollektivvertragsfähigkeit . . . . .	234
3.2.2. Erklärung von Kollektivverträgen zur Satzung . . . . .	235
3.2.3. Mindestlohntarife . . . . .	236
3.2.4. Festsetzung von Lehrlingsentschädigungen. . . . .	236
3.2.5. Gutachten zu Kollektivverträgen. . . . .	236
<b>4. Arbeit- und Arbeitsbeziehungen, Gleichstellung von Mann und Frau . . . . .</b>	<b>237</b>

# 1. Legistische Maßnahmen

## 1.1. Arbeitsvertragsrecht

### 1.1.1. Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz

Mit den arbeitsrechtlichen Bestimmungen des **Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetzes 1997** (ASRÄG 1997) wurden Bedingungen geschaffen, um eine **flexiblere Gestaltung des Arbeitslebens durch neue Arbeitszeitmodelle** zu ermöglichen, ohne aber die arbeitsrechtliche Stellung der ArbeitnehmerInnen zu verschlechtern.

Folgende Modelle wurden vorgesehen:

- **Bildungskarenz:** Die ArbeitnehmerInnen können mit ihrem Arbeitgeber zum Zweck einer Aus- und Weiterbildung für 6 bis 12 Monate eine Karenzierung vereinbaren. Sie erhalten in dieser Zeit Weiterbildungsgeld aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung.
- **Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes:** Weiters kann eine Karenzierung für 6 bis 12 Monaten vereinbart werden; in dieser Zeit erhält die/der ArbeitnehmerIn Weiterbildungsgeld aus der Arbeitslosenversicherung, wenn der Arbeitgeber für diese Zeit eine Ersatzkraft einstellt.
- **Solidaritätsprämienmodell:** Hier wird die Normalarbeitszeit einer Mehrzahl von ArbeitnehmerInnen reduziert, sodaß für diese reduzierte Normalarbeitszeit ein Zeitrahmen für eine zusätzliche Arbeitskraft frei wird. Die Bedingungen müssen durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung festgelegt werden; der/die einzelne ArbeitnehmerIn muß seiner Arbeitszeitkürzung zustimmen.
- **Herabsetzung der Normalarbeitszeit bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen:** Bei Inanspruchnahme einer Gleitpension hat der ArbeitnehmerInnen das Recht, seine Arbeitszeit zu reduzieren. ArbeitnehmerInnen über 50 Jahre und Personen mit Betreuungspflichten können mit dem Arbeitgeber eine Herabsetzung der Arbeitszeit vereinbaren, wobei keine wesentlichen Nachteile hinsichtlich ihres Abfertigungsanspruchs im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eintreten.

All diese Modelle dürfen, analog zum allgemeinen Kündigungsschutz nach dem ArbVG, nicht zum Anlaß einer Kündigung genommen werden. Den ArbeitnehmerInnen steht ein Recht auf Anfechtung dieser Kündigung zu.

In Umsetzung der Richtlinie 96/71 des Rates über die Entsendung von ArbeitnehmerInnen im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen vom 16. Dezember 1996 (Entsende-Richtlinie) wurde ein entsprechender Entwurf zur Anpassung der AVRAG-Regelungen in Österreich Ende 1997 zur Begutachtung ausgesendet und nach Aufarbeitung der Stellungnahmen überarbeitet.

Die Richtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten, den auf ihr Hoheitsgebiet entsandten ArbeitnehmerInnen dieselben Arbeits- und Entgeltbedingungen zu gewährleisten, die am Ort der Arbeitsleistung gelten, sofern die Bestimmungen des Entsendestaates (bzw. gewöhnlichen Arbeitsortes) nicht günstiger sind.

Das Ziel der RL liegt nicht darin, das Arbeitsrecht der Mitgliedstaaten zu harmonisieren, sondern festzulegen, welches Recht bei einer Dienstleistungserbringung im Ausland anzuwenden ist.

Durch diese Neuregelung soll weiters auch der Kritik der EU-Kommission an den geltenden AVRAG-Regelungen der Boden entzogen werden.

### 1.1.2. Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz

Die Novelle zum Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, BGBl. Nr. 326/1996, ist mit 1. Jänner 1997 in Kraft getreten. Inhaltlich wird auf den Sozialbericht 1996 verwiesen.

Mit der Zuschlagsverordnung zum Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, BGBl. II Nr. 365/1997, wurde der Lohnzuschlag für den Sachbereich der Abfertigungsregelung mit 29. Dezember 1997 neu geregelt. Für den Sachbereich der Winterfeiertagsregelung erfolgte die Festsetzung des Lohnzuschlages durch die mit 30. März 1998 in Kraft getretene Verordnung, BGBl. II Nr. 120/1998.

Durch eine weitere geplante BUAG-Novelle soll die Entsende-Richtlinie der Europäischen Union im Bereich der Urlaubsregelung für Bauarbeiter umgesetzt werden. Erste Gespräche wurden im Jahr 1997 geführt, wobei eine Fortsetzung der Gespräche im Bereich des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes erst nach Abschluß der Diskussion über die Anpassung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz geplant ist.

Der Entwurf des AVRAG zur Umsetzung der Entsende-Richtlinie enthält eine Bestimmung, wonach bis zum Inkrafttreten einer entsprechenden Regelung im BUAG auch Arbeitnehmern, die in Unternehmen im Sinne des § 2 BUAG beschäftigt sind, ein Anspruch auf bezahlten Urlaub gemäß den Regelungen des AVRAG gebührt. Dadurch soll eine – wenn auch nur zeitlich begrenzte – Regelungslücke für diesen Personenkreis vermieden werden.

### 1.1.3. Gleichbehandlungsgesetz

Durch die vierte Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I Nr. 44/1998, wurden Verbesserungen bei der Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft und die Gleichbehandlungskommission herbeigeführt.

Wichtigster Punkt der Novelle ist die **Regionalisierung der Gleichbehandlungsanwaltschaft** durch Einrichtung von Regionalbüros der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und Bestellung von Regionalanwältinnen als Leiterinnen dieser Büros; dadurch soll die praktische Durchsetzung der bestehenden rechtlichen Beschwerdemöglichkeiten in den Regionen erleichtert werden.

Darüber hinaus wird in der Novelle klargestellt, daß sexuelle Belästigung durch einen Dritten (Kollegen, Kunden) und somit eine Diskriminierung auch dann vorliegt, wenn dem Arbeitgeber keine schuldhafte Unterlassung angemessener Abhilfe anzulasten ist. Außerdem regelt die Novelle verfahrensrechtliche Angelegenheiten, wie insbesondere Ersatz der Fahrt- und Aufenthaltskosten für Auskunftspersonen und Festlegung der Zeitpunkte für die Aufhebung der Fristenhemmung für die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz.

Demnächst sollen Sozialpartnergespräche über eine weitere Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes aufge-

nommen werden. Dabei sollen insbesondere folgende Punkte diskutiert werden:

- Schaffung von Instrumentarien, die eine verstärkte Kontrolle und Durchsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes ermöglichen,
- Umsetzung der Judikatur des Europäischen Gerichtshofes zum Schadenersatzanspruch bei Diskriminierung bei Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg, sowie Umsetzung der Entsende-Richtlinie der Europäischen Union,
- Beweislast erleichterung bei sexueller Belästigung sowie Verbesserung der Beweislastregelung insgesamt.

### 1.1.4. Land- und forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz

Die letzte Novelle zum Berufsausbildungsgesetz (BAG) eröffnet – allerdings unter der Voraussetzung der Gegenseitigkeit – die Möglichkeit der **Verwandtstellung von Lehrberufen, die nach anderen Rechtsvorschriften eingerichtet sind**. Mit der Novellierung des Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetzes soll dieser BAG-Novelle Rechnung getragen werden, indem den Ländern die Möglichkeit der Verwandtstellung von Lehrberufen eingeräumt und damit die Voraussetzung für die im BAG normierte Gegenseitigkeit bei der Verwandtstellung von land- und forstwirtschaftlichen Lehrberufen geschaffen wird. Damit soll eine größere Mobilität und Flexibilität in der Lehrlingsausbildung und im beruflichen Bereich erreicht werden.

Die bisherige Rechtslage bei der Anerkennung von Lehrlingsausbildungen im gewerblichen und land- und forstwirtschaftlichen Bereich war äußerst unbefriedigend. Obwohl zahlreiche Lehrberufe aus den beiden Sparten einander in Ausbildung und Berufsziel ähneln oder praktisch ident sind, wurden diese Berufe bislang weder in den Ausführungsgesetzen zum LFBAG noch im BAG generell verwandt gestellt. In der Land- und Forstwirtschaft erfolgte jeweils eine individuelle Anrechnung von Lehrausbildungszeiten aus dem gewerblichen Bereich durch die Lehrlings- und Fachausbildungsstellen nach einem Antrag des Prüfungswerbers. Eine festgelegte Verwandtstellung mit der Fixierung des Ausmaßes der Anrechnung gab es nicht.

Die weiteren Punkte der LFBAG-Novelle haben den Zweck, den Lehrlingen in der Land- und Forstwirtschaft

**ähnliche Ausbildungsvoraussetzungen** zu bieten, wie sie die Lehrlinge nach dem BAG vorfinden. Es handelt sich um Angleichungen bei der vorzeitigen Ablegung der Facharbeiterprüfung und bei den Voraussetzungen für die Zulassung eines Nachsichtwerbers zur Facharbeiterprüfung.

Am 24. Juli 1998 trat die Novelle zum LFBAG, BGBl. I Nr. 102/1998 in Kraft. Dieses Grundsatzgesetz des Bundes ist von den Ländern binnen sechs Monaten umzusetzen.

### 1.1.5. Arbeitsverhältnisgesetz

Der Aktion Fairness des ÖGB soll durch den Entwurf eines Arbeitsverhältnisgesetzes (AVHG) Rechnung getragen werden.

Dabei geht es um die arbeitsrechtliche Angleichung der Rechtsstellung der Arbeiter an die der Angestellten, insbesondere im Bereich der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, bei sonstiger Dienstverhinderung, und der Kündigungsregelungen. Damit soll auch der Entschließung des Nationalrates vom 12.6.1997, Nr. 62 – NR/XX GP, betreffend die zeitgemäße Neuregelung des Entlassungsrechtes der GewO 1859, Rechnung getragen.

Beabsichtigt ist, die bisher für Arbeiter geltenden Bestimmungen der GewO 1859 (aufgrund des § 376 Z 47 GewO) zur Gänze aufzuheben und durch ein zeitgemäßes, vereinheitlichtes Beendigungsrecht, das für alle Arbeitnehmer gelten soll, zu ersetzen.

### 1.1.6. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz

Im Frühjahr 1996 wurde zwischen den Koalitionsparteien Einvernehmen über die Öffnung des Bundesheeres für Frauen erzielt. Die legislative Umsetzung dieses Vorhabens ist das am 1.1.1998 in Kraft getretene **Gesetz zur Ausbildung von Frauen beim Bundesheer (GAFB)**, BGBl. I Nr. 30/1998. Für dieses Vorhaben war eine Reihe von arbeits- und sozialrechtlichen Anpassungen erforderlich, um den Frauen auch die gleichen Voraussetzungen und den notwendigen Schutz zu gewährleisten.

Im Zentrum der arbeitsrechtlichen Begleitmaßnahmen stand dabei die Novellierung des **Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes**, das gleichzeitig einen neuen Titel erhielt und nunmehr „Bundesgesetz über die Sicherung des Arbeitsplatzes für zum Präsenz- oder Ausbil-

dungsdienst einberufene oder zum Zivildienst zugewiesene ArbeitnehmerInnen (Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 – APSG), BGBl. Nr. 683, idF des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 163/1993 und BGBl. I Nr. 30/1998“ lautet.

Im APSG wird nunmehr der **Ausbildungsdienst dem Präsenz- und Zivildienst gleichgestellt**. Dies betrifft vor allem die Aufrechterhaltung von bestehenden Arbeitsverhältnissen, die Mitteilungspflichten, die Fristenhemmung, den Wiederantritt der Arbeit, die Urlaubsaliquotierung und den Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Im Zuge der Gleichstellung des Ausbildungsdienstes mit dem Präsenz- und dem Zivildienst war es aber darüber hinaus noch erforderlich, eine Reihe weiterer arbeitsrechtlicher Normen, vor allem aus dem Bereich des kollektiven Arbeitsrechts, anzupassen, nämlich alle jene, die in irgendeiner Form auf den Präsenz- oder Zivildienst Bezug nahmen (dies betraf insb. ArbVG, B-BVG, P-BVG, LAG und BUAG).

## 1.2. ArbeitnehmerInnenschutz

### 1.2.1. Landarbeitsgesetz

Am 24. Juli 1998 trat die LAG-Novelle, BGBl. I Nr. 101/1998 in Kraft. Mit dieser umfangreichen LAG-Novelle soll nunmehr die durch den Beitritt zur Europäischen Union notwendig gewordene Anpassung des österreichischen Landarbeitsrechts an das gesamte EU-Arbeitsrecht erfolgen. Da das LAG ein Bundes-Grundsatzgesetz gemäß Art. 12 B-VG ist, muß diese Novelle noch durch die Ausführungsgesetze der Länder umgesetzt werden.

Konkret waren sämtliche technischen Arbeitnehmerschutzrichtlinien, die Mutterschutzrichtlinie, die Arbeitszeitrichtlinie und die Jugendarbeitsschutzrichtlinie umzusetzen. Für die ArbeitnehmerInnen außerhalb des Geltungsbereiches des Landarbeitsgesetzes ist die Umsetzung weitgehend im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), Mutterschutzgesetz (MSchG), Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), Arbeitszeitgesetz (AZG) sowie im Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz erfolgt. Die Umsetzung im LAG erfolgte nach dem Vorbild dieser Regelungen, jedoch unter gebührender Be-



achtung der spezifischen Gegebenheiten der Land- und Forstwirtschaft.

Während etwa im ASchG die nähere Ausführung in der Regel durch Verordnung erfolgt, wird im Landarbeitsrecht entsprechend der Konzeption als Grundsatzgesetz die nähere Ausführung den Ländern überlassen.

Zu den allgemeinen Grundsätzen der Umsetzung der für das Arbeitsrecht relevanten EU-Richtlinien wird auch auf die letzten Sozialberichte der Jahre 1994, 1995 und 1996 verwiesen.

Die wichtigsten Punkte im Bereich des technischen und hygienischen Arbeitnehmerschutzes sind:

Das EU-Recht erfordert ein umfassendes Verständnis des Dienstnehmerschutzes mit besonderer Betonung des **Präventionsgedankens**, insbesondere die Berücksichtigung von Fragen der Arbeitsorganisation, der physischen Belastungen und des Einflusses der Umwelt auf den Arbeitsplatz, sowie das Erfordernis der Anpassung an die geänderten Anforderungen, insbesondere die Berücksichtigung neuer Belastungen und neuer Technologien.

Die Arbeitnehmerschutzrichtlinien gehen von einer umfassenden Verpflichtung der DienstgeberInnen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes, sowie von einer stärkeren Eigenverantwortlichkeit der DienstgeberInnen und von ihrer Verpflichtung zur Eigeninitiative und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen aus. Zu ihren Pflichten gehört auch die Bereitstellung der erforderlichen Organisation und der erforderlichen Mittel. Die Dienstgeber sind aber bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zunehmend auf die Beratung und Unterstützung durch innerbetriebliche oder externe Fachleute angewiesen, was im Entwurf durch die Bestimmungen über die **Präventivdienste** entsprechend berücksichtigt wurde.

Ausgangspunkt für den Sicherheits- und Gesundheitsschutz ist die systematische Erfassung und Auswertung der Belastungsdaten, die **Evaluierung auf betrieblicher Ebene**. Auf Grundlage dieser Ermittlung und Beurteilung sind Schutzmaßnahmen festzulegen und Programme zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu entwickeln. Dieses Konzept soll die Entwicklung individueller Lösungen ermöglichen, die auf die konkrete betriebliche Situation abstellen und die an den jeweiligen

Stand der Technik und der einschlägigen Erkenntnisse angepaßt sind. Wichtig dabei sind aber auch die aktive betriebliche Gesundheitsförderung und die Schaffung von geeigneten betrieblichen Strukturen zur Umsetzung der Grundsätze der Gefahrenverhütung.

Von zentraler Bedeutung für Sicherheit und Gesundheitsschutz auf betrieblicher Ebene ist die **Einbeziehung der DienstnehmerInnen**. Damit diese ihrer wichtigen Funktion auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes nachkommen können, bestehen einerseits umfassende **Informations- und Unterweisungspflichten**, andererseits ist dafür die **Zusammenarbeit** aller mit Sicherheits- und Gesundheitsschutzaufgaben auf betrieblicher Ebene betrauter Personen und ihre Kooperation mit den DienstnehmerInnen oder den Belegschaftsorganen notwendig. Es wurden daher Bestimmungen über **Benachteiligungsverbote** für DienstnehmerInnen, die bei unmittelbarer Gefahr ihren Arbeitsplatz verlassen oder die besondere Funktionen bei Sicherheit und Gesundheitsschutz innehaben, sowie **Informations- und Anhörungsrechte** der DienstnehmerInnen bzw. der DienstnehmervertreterInnen geschaffen und der **Kündigungs- und Entlassungsschutz** ausgeweitet.

Im Bereich **Mutterschutz** wurden vor allem folgende Regelungen getroffen:

- Evaluierungspflichten für Arbeitsplätze, die von Frauen besetzt werden, hinsichtlich Gefahren für Schwangere und stillende Mütter,
- Freistellungsanspruch für Vorsorgeuntersuchungen,
- Einführung der Verpflichtung des Dienstgebers, schwangeren Frauen und stillenden Müttern das Hinlegen und Ausruhen unter geeigneten Bedingungen zu ermöglichen.

Der gesamte Abschnitt über die **Arbeitszeit** wurde übersichtlicher gestaltet. Es werden Gleitzeitbestimmungen und andere erweiterte Gestaltungsmöglichkeiten eingeführt, die Durchrechnungsmöglichkeiten für die regelmäßige Wochenarbeitszeit erweitert, sowie die Arbeitszeit-Richtlinie hinsichtlich der Höchstgrenzen der Wochenarbeitszeit und der Ruhezeit umgesetzt.

Die **Jugendarbeitsschutz**-Richtlinie erforderte insbesondere die Anhebung des Mindestalters für die Zulassung zur Beschäftigung, Änderungen bei der Durchrechnung der Arbeitszeit sowie bei der täglichen Ruhezeit, Verlängerung der Wochenruhe und Einführung einer Evaluierungspflicht für DienstgeberInnen.

Zuletzt wird noch auf die wichtigsten Punkte der Novelle hingewiesen, die nicht mit der EU-Anpassung in Zusammenhang stehen:

Im § 3 erfolgt eine ausdrückliche Klarstellung, daß **familieneigene Arbeitskräfte** nur dann dem LAG unterliegen, wenn es sich um DienstnehmerInnen handelt und nicht um Familienangehörige, die aufgrund der familiären Beistandspflicht beschäftigt sind.

Mit der Novelle zum Urlaubsgesetz im Rahmen des Sozialrechtsänderungsgesetzes, BGBl. Nr. 832/1995, erfolgte in Reaktion auf die Rechtsprechung des OGH eine ausdrückliche gesetzliche Klarstellung, daß **entgeltfortzahlungsfreie Dienstverhinderungszeiten** zu keiner Aliquotierung des Urlaubsanspruches führen. Dies wird auch für die ArbeiterInnen in der Land- und Forstwirtschaft nachvollzogen.

### 1.2.2. Frauen-Nachtarbeitsgesetz

Mit BGBl. I Nr. 5/1998 wurde das Bundesgesetz über die Nachtarbeit der Frauen 1969, BGBl. Nr. 253, insoweit geändert, als durch die Einfügung eines neuen § 4c in Zukunft **Ausnahmen vom Nachtarbeitsverbot** für Frauen **auch durch Kollektivvertrag** zugelassen werden können.

Voraussetzung ist jedoch, daß der Kollektivvertrag sowohl Nachtarbeit leistende Dienstnehmerinnen als auch männliche Dienstnehmer in seinen Geltungsbereich einbezieht und geeignete Ausgleichsmaßnahmen festlegt. **Ausgleichsmaßnahmen** müssen daher für beide Geschlechter gelten, wobei unter Berücksichtigung des Gleichbehandlungsgrundsatzes sachliche Differenzierungen zulässig sind. Der Kollektivvertrag muß als Voraussetzung für die Ausnahme einen Versetzungsanspruch bei nachweislicher Gesundheitsgefährdung vorsehen.

Als geeignete Ausgleichsmaßnahmen sind insbesondere anzusehen:

- Zeitzuschläge für Nachtarbeitsstunden;
- über die gesetzlich vorgesehenen Mindestvorschriften hinausgehende Zusatzurlaube;
- über die gesetzlich vorgesehenen Mindestvorschriften hinausgehende Ruhepausen;
- Bereitstellung geeigneter Transportmöglichkeiten, um das sichere Erreichen des Betriebes und der Wohnung zu gewährleisten und

- Bereitstellung geeigneter Kinderbetreuungseinrichtungen.

Die Kollektivverträge können andere Maßnahmen vorsehen, die jedoch den angeführten mindestens gleichwertig sein müssen. Wird eine Ausnahme vom Frauennachtarbeitsverbot durch Kollektivvertrag zugelassen, so bedarf die Änderung der Lage der Arbeitszeit von Tages- und Nachtarbeit einer Vereinbarung zwischen Dienstnehmerin und Dienstgeber. Eine einseitige Änderung durch den Dienstgeber ist unzulässig, sodaß die Freiwilligkeit der Nachtarbeit arbeitsvertragsrechtlich gesichert ist.

Diese Ermächtigung an den Kollektivvertrag ist aber lediglich als **Übergangslösung** bis zur Schaffung eines geschlechtsneutralen Nachtarbeitsgesetzes in Anpassung an das EU-Recht zu verstehen.

### 1.2.3. Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz

In der Novelle zum Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz (KJBG), BGBl. I Nr. 79/1997, in Kraft seit dem 1. Juli 1997, wurde neben Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Lehrlingspaket die Jugendarbeitsschutzrichtlinie umgesetzt. Die genaueren Details dieser Novelle wurden bereits im letzten Sozialbericht ausführlich dargestellt.

Die Neuregelung der Wochenfreizeit im Rahmen der Umsetzung der Jugendarbeitsschutzrichtlinie führte jedoch in einigen Branchen, besonders bei der **Verarbeitung von frischen Lebensmitteln**, zu Problemen. Diese wurden mit der 2. KJBG-Novelle, BGBl. I Nr. 126/1997 beseitigt. Für Lehrlinge in den Lehrberufen Bäcker, Konditor, Fleischer und Molkereifachmann, die mit der Be- oder Verarbeitung frischer Lebensmittel beschäftigt werden, existiert nunmehr eine Sonderregelung, die den Spielraum des Art. 10 Abs. 2 der Jugendarbeitsschutzrichtlinie ausnützt.

Das KJBG sieht vor, daß der Kollektivvertrag für Jugendliche, die bei der Be- und Verarbeitung frischer Lebensmittel beschäftigt sind, Verkürzungen der allgemeinen wöchentlichen Ruhezeit zulassen kann, wenn das Erholungsbedürfnis der Jugendlichen durch andere Maßnahmen sichergestellt ist. Die zusammenhängende Ruhezeit darf in den einzelnen Wochen 43 Stunden nicht unterschreiten. Die sachliche Rechtfertigung dieser Sonderregelung besteht darin, daß aufgrund der besonde-

ren Versorgungsbedürfnisse der Bevölkerung gerade am Samstag und am Montag ein besonderer Arbeitsbedarf besteht. Das Interesse der Jugendlichen an ausreichender wöchentlicher Ruhezeit sowie an einer umfassenden Ausbildung bleibt jedoch auch weiterhin gewahrt.

#### 1.2.4. Arbeitszeitgesetz und Arbeitsruhegesetz

Mit BGBl. I Nr. 46 wurden das Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsruhegesetz geändert. Diese beiden Novellen, in Kraft getreten am 1. Mai 1997, sollen im wesentlichen größere Gestaltungsmöglichkeiten der Normalarbeitszeit durch den Kollektivvertrag, insbesondere Durchrechnungszeiträume von 52 Wochen und mehr, ermöglichen. Die genaueren Details wurden bereits im Sozialbericht 1996 dargestellt.

#### 1.2.5. Mutterschutzgesetz und Eltern-Karenzurlaubsgesetz

Durch die Novelle BGBl. I Nr. 70/1998 wurden die Bestimmungen über die Beschäftigung neben dem Karenzurlaub gemäß § 15 Abs. 1a MSchG bzw. § 2 Abs. 3 EKUG gelockert. Bisher war nämlich neben dem Karenzurlaub nur eine **geringfügige Beschäftigung** zulässig. Selbst bei einer nur kurzzeitigen Überschreitung dieser Geringfügigkeitsgrenze ging der Anspruch auf Karenzurlaub für diesen Monat verloren. Nunmehr sind auch solche Erwerbstätigkeiten zulässig, die nur **vorübergehend über diese Geringfügigkeitsgrenze hinausgehen**. Damit soll ArbeitnehmerInnen, die sich in Karenz befinden, der Wiedereinstieg in das Berufsleben erleichtert werden.

#### 1.2.6. Arbeitsruhegesetz-Verordnung

Auf die Änderungen durch BGBl. II Nr. 14/1997, 92/1997 und 152/1997 wurde bereits im Sozialbericht 1996 hingewiesen. Dazu kam noch die Neufassung der Ausnahme für die **Kunststoffverarbeitung**, durch BGBl. II Nr. 189/1997.

### 1.3. Kollektives Arbeitsrecht

#### 1.3.1. Arbeitsverfassungsgesetz

Durch die mit Artikel II des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 63/1997 erfolgte Novellierung des Arbeitsver-

sungsgesetzes wurde die **Kollektivvertragsangehörigkeit** für die mit der Novelle der Gewerbeordnung neu eingeführten „**verbundenen Gewerbe**“ geregelt. Mit dieser GewO-Novelle werden Gewerbeberechtigte in Gruppen zusammengefaßt, bei denen es dem Unternehmer, der den Befähigungsnachweis für ein Gewerbe erbringt, erlaubt ist, auch Leistungen in einem anderen zur Gruppe gehörenden Gewerbe zu erbringen, ohne dafür einen Befähigungsnachweis zu besitzen. Durch die Tätigkeit im verbundenen Gewerbe ändert sich die Fachgruppenzugehörigkeit innerhalb der Wirtschaftskammerorganisation nicht. Daher wurde im Arbeitsverfassungsgesetz normiert, daß ArbeitgeberInnen, die im Rahmen eines verbundenen Gewerbes fachübergreifende Leistungen erbringen, auch jenem Kollektivvertrag unterliegen, der für den ausgeübten Wirtschaftsbereich, für den keine Fachgruppenmitgliedschaft besteht, abgeschlossen wurde.

Das ArbVG wurde weiters im Zusammenhang mit der Umsetzung des **Frauen-Volksbegehrens** durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 69/1998 geändert. Mit dieser Novelle erfolgte eine Verstärkung der **Mitwirkungsrechte der Betriebsräte bei Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**. Durch den Ausbau der Regelungen im Arbeitsverfassungsgesetz (Pflicht des Betriebsinhabers zur Beratung über Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung; Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung als Gegenstand einer fakultativen Betriebsvereinbarung) sollen die Betriebe (Betriebsinhaber und Betriebsräte) verstärkt angehalten werden, Frauenförderpläne zu entwickeln.

Im Hinblick auf zwischenzeitig eingetretene Entwicklungen soll jedoch unter Berücksichtigung von Forderungen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite bald eine weitere Novelle erfolgen. Unter anderem werden die Schaffung einer Regelungsbefugnis für die Kollektivvertragspartner auf dem Gebiet der Mitbestimmung, die Verlängerung der Fristen bei der Kündigungsanfechtung, die Einräumung des passiven Wahlrechts zum Betriebsrat auch für ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Neuregelung der Schlichtungsstellen diskutiert werden. Die Sozialpartnergespräche über diese geplante ArbVG-Novelle wurden im Frühjahr 1998 aufgenommen.

#### 1.3.2. Post-Betriebsverfassungsgesetz

Das Post-Betriebsverfassungsgesetz wurde mit Bundesgesetz BGBl. I Nr. 66/1997, mit dem das Bahn-Betriebsverfassungsgesetz erlassen wurde, erstmals novelliert.

Die Novelle enthält in Angleichung an das Bahn-Betriebsverfassungsgesetz Änderungen betreffend die Wahl der Personalvertretungsorgane.

Mit Verordnung BGBl. II Nr. 147/1998 wurde als erste Durchführungsverordnung zum Post-Betriebsverfassungsgesetz die Post-Betriebsverfassungs-Wahlordnung erlassen.

### 1.3.3. Bahn-Betriebsverfassungsgesetz

Das Bahn-Betriebsverfassungsgesetz, BGBl. I Nr. 66/1997, das mit 1. August 1997 in Kraft getreten ist, enthält eine **Sonderregelung der betrieblichen Interessenvertretung** für den Bereich der Bahnen (ÖBB und Privatbahnen), wobei hinsichtlich der Kompetenzen der betrieblichen Interessenvertretung im wesentlichen die Regelungen des Arbeitsverfassungsgesetzes übernommen wurden, hinsichtlich der Struktur der betrieblichen Interessenvertretung die bisherige dreigliedrige Organisation der Personalvertretung beibehalten wurde.

Mit Verordnung BGBl. II Nr. 231/1997 wurde als erste Durchführungsverordnung zum Bahn-Betriebsverfassungsgesetz die Bahn-Betriebsverfassungs-Wahlordnung erlassen.

Die Bahn-Betriebsverfassungs-Geschäftsordnung als zweite Durchführungsverordnung wurde mit Verordnung BGBl. II Nr. 148/1988 erlassen.

### 1.3.4. Arbeiterkammergesetz

Im Rahmen des Bezügebegrenzungsgesetzes, BGBl. I Nr. 64/1997, mit dem eine **Neuregelung der Bezüge öffentlicher Funktionäre** vorgenommen wurde, erfolgte im Artikel 18 auch eine Änderung des Arbeiterkammergesetzes.

Zentrales Ziel einer weiteren Novelle zum Arbeiterkammergesetz, BGBl. I Nr. 104/1998, die am 1. August 1998 in Kraft getreten ist, ist eine **Vereinfachung und Straffung der Wahlvorschriften** für die Arbeiterkammerwahl, insbesondere folgende Punkte:

- Verlängerung der Wahlzeit durch gesetzliche Rahmenbestimmungen für den Wahltermin bzw. den Stichtag, wobei die konkrete Regelung durch Beschluß des Vorstandes der jeweiligen Arbeiterkammer getroffen werden kann;
- Durchführung der Wahl in Betriebswahlsprenkeln (mittels persönlicher Wahl bzw. in bestimmten Fällen mittels Briefwahl); ArbeitnehmerInnen, die keinem Betriebswahlsprenkel zugeordnet werden können, können ihr Wahlrecht persönlich oder mittels Briefwahl ausüben;
- Vereinfachung der Zusammensetzung der Sprenkelwahlkommissionen;
- Modifikation der Vorschriften hinsichtlich der Erfassung der Wahlberechtigten;
- Herabsetzung des aktiven und des passiven Wahlalters;
- Entfall der Wahlkörper.

Den durch diese Novelle geänderten Wahlrechtsbestimmungen soll die Erlassung einer neuen Arbeiterkammer-Wahlordnung Rechnung tragen.

### 1.3.5. Aufwandersatzgesetz

Mit der Aufwandersatzverordnung, BGBl. II Nr. 392/1997, wurden die Pauschalbeträge, die den gesetzlichen und den freiwilligen kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen in Arbeitsrechtssachen als Aufwandersatz gebühren, für das Jahr 1998 festgesetzt.

## 2. Internationale Sozialpolitik

### 2.1. Tätigkeiten im Rahmen der EU

#### 2.1.1. Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit

Die von der UNICE (Union der Industrien der Europäischen Gemeinschaft), CEEP (Vereinigung europäischer Arbeitgeber öffentlicher Unternehmen) und EGB (Europäischer Gewerkschaftsbund) geschlossene Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit vom 6. Juni 1997 schafft ein **Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten** hinsichtlich der Arbeitsbedingungen. Aus objektiven Gründen kann von diesem Grundsatz abgegangen werden. Sozialversicherungsrechtliche Regelungen sind nicht enthalten.

Das Diskriminierungsverbot ist im österreichischen Arbeitsrecht bereits **verwirklicht**.

Durch die Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 wurden die Mitgliedstaaten (außer das Vereinigte Königreich) verpflichtet, die erforderlichen Vorschriften zu erlassen, um dem Rahmenübereinkommen der Sozialpartner innerstaatlich bis 20. Jänner 2000 zu entsprechen. Die Richtlinie wurde durch die RL 98/23/EG vom 7. April 1998 auf das **Vereinigte Königreich ausgedehnt**.

Beim **Europäischen Gericht erster Instanz ist eine Klage der UEAPME** (Europäische Union des Handwerks und der Klein- und Mittelbetriebe) auf Nichtigerklärung der RL 97/81/EG anhängig. Die UEAPME bestreitet das ordnungsgemäße Zustandekommen der Richtlinie, da Vertreter der Klein- und Mittelbetriebe an den Verhandlungen nicht beteiligt waren.

#### 2.1.2. Rahmenvereinbarung über Elternurlaub

Die (im Vorjahr unter Pkt. 2.1.1. dargestellte) Richtlinie 96/34/EG zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub wurde mit der Richtlinie 97/75/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 auf das **Vereinigte Königreich ausgedehnt**.

Auch zu dieser Richtlinie hat die **UEAPME** (Europäische Union des Handwerks und der Klein- und Mittelbetriebe) eine **Klage auf Nichtigerklärung** beim **Europäischen Gericht erster Instanz eingebracht**, da sie mangels Beteiligung von Vertretern der Klein- und Mittelbetriebe an den Verhandlungen das ordnungsgemäße Zustandekommen dieser Richtlinie ebenfalls bestreitet.

Das Gericht erster Instanz hat diese Klage als unzulässig zurückgewiesen, jedoch ist eine Anfechtung dieser Entscheidung beim Europäischen Gerichtshof möglich. Österreich hat die Verlängerung der Umsetzungsfrist (Frage der Schaffung eines originären Anspruchs des Vaters auf Karenzurlaub) um ein Jahr beantragt, da das Ergebnis des Verfahrens auf Nichtigerklärung der Richtlinie abgewartet werden soll.

#### 2.1.3. Schutz der Betriebspensionen von WanderarbeiterInnen

Am 29. Juni 1998 nahm der Rat eine Richtlinie zur Wahrung ergänzender Rentenansprüche von ArbeitnehmerInnen und Selbständigen, die innerhalb der EU zu- und abwandern, an.

Diese Richtlinie sichert die **Ansprüche auf betriebliche Pensionszusagen für ArbeitnehmerInnen, die ihren Arbeitsplatz in einen anderen Mitgliedstaat verlagern**.

Vorgesehen ist eine Gleichbehandlung zwischen jenen ArbeitnehmerInnen, die innerhalb eines Mitgliedstaates ihren ArbeitgeberIn wechseln mit solchen, die dies grenzüberschreitend tun. Sieht ein nationales Betriebspensionssystem vor, daß bei einem Arbeitgeberwechsel im Inland die bereits erworbenen Pensionsansprüche erhalten bleiben, muß dasselbe auch bei einem Arbeitgeberwechsel ins Ausland gelten.

Diese Forderungen sind durch die österreichische Rechtslage bereits **erfüllt**.

#### 2.1.4. Wahrung der Rechte der ArbeitnehmerInnen bei Betriebsübergang

Am 29. Juni 1998 nahm der Rat eine Richtlinie zur Änderung der Richtlinie 98/50/EG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung

von Ansprüchen der ArbeitnehmerInnen beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen an.

Die wesentlichen Neuerungen sind:

- Definition des Begriffs des Betriebsübergangs gemäß der Judikatur des EuGH,
- Festschreibung der Rechtsprechung des EuGH zur Anwendung der RL auf insolvente Unternehmen: Die RL muß nicht auf Konkursverfahren oder ähnlichen Insolvenzverfahren, die auf die Liquidation des Vermögens abzielen, angewendet werden, die Mitgliedsstaaten können die Anwendung jedoch vorsehen.

Die Mitgliedstaaten dürfen **folgende Erleichterungen für den Erwerber von insolventen Unternehmen** vorsehen:

- Schuldbefreiung des Erwerbers von Altlasten des Veräußerers
- Vereinbarung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter zur Änderung der Arbeitsbedingungen, um das Überleben des Betriebes zu sichern, soweit dies nach innerstaatlicher Rechtslage möglich ist.

### 2.1.5. Richtlinie über den Europäischen Betriebsrat

Die Richtlinie 94/45/EG über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der ArbeitnehmerInnen in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen wurde durch die Richtlinie des Rates 97/74/EG vom 15. Dezember 1997 auf das **Vereinigte Königreich ausgedehnt**.

### 2.1.6. Arbeitnehmermitwirkung in der Europäischen Aktiengesellschaft

Seit Jahren wird innerhalb der EU versucht, eine Einigung zur **Schaffung eines Statutes einer Europäischen Aktiengesellschaft (SE)** zu erzielen. Ein **Kernproblem** dabei sind die **verschiedenen Auffassungen der Mitgliedstaaten über die Mitwirkung der ArbeitnehmerInnen in der SE**.

Ein Teil der Mitgliedstaaten will die Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen ausklammern, **andere, darunter auch Österreich, sind nur bereit, das Statut gemeinsam mit einer Regelung der ArbeitnehmerInnenmit-**

**wirkung zu verhandeln**, die auch **Mitbestimmungsrechte** enthält.

Deshalb beauftragte die Kommission hochrangige Experten, die sog. Davignon-Gruppe, eine Lösung vorzuschlagen. Der sog. **Davignon-Bericht** wurde vom Rat im Juni 1997 entgegengenommen. Seitdem wird parallel zum Statut auch ein Richtlinienvorschlag über die Mitwirkung der ArbeitnehmerInnen in der SE verhandelt, bei dem **Österreich** die folgende Position vertritt:

- das Statut der SE und die Richtlinie über Arbeitnehmermitwirkung in der SE müssen aufeinander abgestimmt werden.
- bereits erworbene Mitbestimmungsrechte der ArbeitnehmerInnen sind auch in der SE zu wahren;
- wie die Arbeitnehmerbeteiligung konkret ausgestaltet sein soll, kann frei in einem „besonderem Verhandlungsgremium“ zwischen VertreterInnen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber verhandelt werden;
- für den Fall des Scheiterns dieses Verhandlungsgremiums sollen Auffangregelungen gelten, die für die ArbeitnehmerInnen weitergehende Rechte als die Richtlinie zur Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates vorsehen und auch die Mitbestimmung umfassen;
- die Europäischen Gewerkschaftsverbände sollen das Recht haben, an den Verhandlungen in beratender und koordinierender Funktion teilzunehmen.

### 2.1.7. Umkehr der Beweislast in Fällen geschlechtsbedingter Diskriminierung

Der (im Vorjahr zu Punkt 2.1.5. des Sozialberichts beschriebene) Richtlinienvorschlag wurde am 15. Dezember 1997 angenommen und ist von den Mitgliedstaaten (außer dem Vereinigten Königreich) bis 20. 1. 2000 umzusetzen. Diese Richtlinie 94/45/EG wurde am 4. Juni 1998 **auf das Vereinigte Königreich ausgedehnt**.

### 2.1.8. Beratender Ausschuß für Chancengleichheit von Frauen und Männern

Aus der Tätigkeit dieses Ausschusses besonders hervorzuheben ist die Erarbeitung von Stellungnahmen zum Grünbuch der Kommission „Eine neue Arbeitsorganisation im Geiste der Partnerschaft“ und zur Mitteilung der Kommission „Modernisierung und Verbesserung des Sozialschutzes in der Europäischen Union“.

## 2.2. Europäische Integration

### 2.2.1. Vertrag von Amsterdam

Der am 2. Oktober 1997 unterzeichnete Vertrag von Amsterdam wird nach Ratifizierung durch alle Mitgliedstaaten in Kraft treten. Dies wird voraussichtlich 1999 der Fall sein.

#### 2.2.1.1. Übernahme des Abkommens über die Sozialpolitik in den EG-Vertrag

Bisher gab es im EG-Vertrag (EGV) lediglich eine ausdrückliche Rechtsgrundlage für Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der ArbeitnehmerInnen. Andere das Arbeitsrecht betreffende Rechtsakte konnten nur erlassen werden, wenn sie auf allgemeine Rechtsgrundlagen – wie z. B. die Verwirklichung des Binnenmarktes – gestützt werden konnten.

Schon 1991 wurde in Maastricht versucht, die arbeits- und sozialrechtlichen Rechtsgrundlagen des EGV zu erweitern. Angesichts des Widerstandes des Vereinigten Königreiches einigten sich die restlichen Mitgliedstaaten auf die Festlegung der erweiterten Kompetenzen im „Abkommen über die Sozialpolitik“. Durch das Sozialprotokoll wurden die restlichen Mitgliedstaaten ermächtigt, die Rechtsetzungsbestimmungen des EGV auf das Abkommen über die Sozialpolitik anzuwenden und Rechtsakte zu erlassen, die für alle Mitgliedstaaten mit Ausnahme des Vereinigten Königreiches galten.

Einer der großen Erfolge von Amsterdam ist die Einbeziehung des Sozialprotokolls in den EGV.

Nunmehr gibt es zusätzlich zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der ArbeitnehmerInnen auch Rechtsgrundlagen für:

- Arbeitsbedingungen,
- Unterrichtung und Anhörung der ArbeitnehmerInnen,
- berufliche Eingliederung der aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzten Personen,
- Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz.

Bei diesen Maßnahmen hat das Europäische Parlament ein Veto-Recht. Lediglich ein Anhörungsrecht hat das Europäische Parlament bei:

- soziale Sicherheit und sozialer Schutz der ArbeitnehmerInnen,
- Schutz der ArbeitnehmerInnen bei Beendigung des Arbeitsvertrags,
- Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen,
- Beschäftigungsbedingungen Drittstaatsangehöriger, die sich rechtmäßig in der Gemeinschaft aufhalten,
- finanzielle Beiträge zur Förderung der Beschäftigung und zur Schaffung von Arbeitsplätzen.

#### 2.2.1.2. Ausdehnung der aufgrund des Sozialprotokolls erlassenen Rechtsakte auf das Vereinigte Königreich

Im Anschluß an das in Amsterdam erzielte Einvernehmen, wonach das Vereinigte Königreich die im Rahmen des Sozialprotokolls angenommenen Richtlinien schon vor Inkrafttreten des Vertrages von Amsterdam anwendet, wurden die vier auf das Abkommen über Sozialpolitik gestützten Richtlinien (Europäischer Betriebsrat, Elternurlaub, Teilzeit, Beweislast; siehe oben 2.1.5., 2.1.2., 2.1.1., 2.1.7.) auf das Vereinigte Königreich ausgedehnt.

#### 2.2.1.3. Erweiterung der Bestimmungen über Chancengleichheit

Bisher bot der EGV hinsichtlich Gleichbehandlung von Mann und Frau nur eine Rechtsgrundlage für Maßnahmen zur Beseitigung der Lohndiskriminierung.

Der Vertrag von Amsterdam schafft endlich eine solide Rechtsgrundlage für Maßnahmen zur Gewährleistung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen. Bei all diesen Maßnahmen hat das Europäische Parlament ein Veto-Recht.

Schließlich stellt der Vertrag von Amsterdam ausdrücklich klar, daß spezifische Vergünstigungen zur Verhinderung oder zum Ausgleich von beruflichen Benachteiligungen eines unterrepräsentierten Geschlechtes zulässig sind.

Weiters wurde durch den Vertrag von Amsterdam in den EG-Vertrag eine Bestimmung eingefügt, nach der der Rat der EU zur Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung „die Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten durch Initiativen fördern“ kann. Dadurch wurde in diesem Bereich eine rechtliche Grundlage für Aktionsprogramme zugunsten Behinderter geschaffen.

Die EU-Mitgliedstaaten haben in einer gemeinsamen Erklärung festgehalten, daß bei der Erlassung von Rechtsvorschriften im Zusammenhang mit dem Binnenmarkt (z.B. Normierung der Ausstattung, Gestaltung bestimmter Erzeugnisse) den Bedürfnissen von Behinderten Rechnung getragen wird.

#### **2.2.1.4. Beschäftigungspolitik auf europäischer Ebene nach dem Abschluß der Regierungskonferenz**

Bei der letzten sog. Regierungskonferenz, die am 17. Juni 1997 in Amsterdam zu Ende ging („Maastricht II“), wurde ein Abschnitt über Beschäftigungspolitik in den EG-Vertrag eingefügt, der zwei zentrale Elemente enthält, nämlich die „koordinierte Beschäftigungsstrategie“ mit dem Ziel, ein hohes Beschäftigungsniveau zu erreichen und ein Überwachungsverfahren zur Erreichung dieses Ziels. Dieser Abschnitt ist – wie der gesamte „Amsterdamer Vertrag“ – noch nicht formell in Kraft getreten.

Um die Beschäftigungsstrategie schon vor dem Inkrafttreten verfolgen zu können, wurde in Amsterdam beschlossen, einen Gipfel zu Beschäftigung abzuhalten, der als Sondertagung des Europäischen Rates am 21. 11. 1997 in Luxemburg stattfand („Beschäftigungsgipfel“).

Aufgrund der Ergebnisse des Beschäftigungsgipfels nahm der Rat der Arbeits- und SozialministerInnen am 15.12. 1997 beschäftigungspolitische Leitlinien an, die von den Mitgliedstaaten auf nationaler Ebene umgesetzt werden müssen. Die Ergebnisse dieser nationalen Umsetzungsmaßnahmen werden vom Rat der Arbeits- und SozialministerInnen bewertet und dem Europäischen Rat in Wien am 12.12. 1998 vorgelegt werden.

#### **2.2.2. EU-Rechtskoordination im Sozial- und Arbeitsrechtsbereich**

Im Zeitraum von Juli 1997 bis Juni 1998 fanden drei informelle Ministertreffen (davon eines gemeinsam mit den BildungsministerInnen der EU-Mitgliedstaaten) und insgesamt sechs formelle Ratstagungen statt.

Die Ratstagung am 17.11. 1997 fand in Form einer gemeinsam mit den FinanzministerInnen abgehaltenen „Jumbo“-Tagung statt und diente der Vorbereitung des außerordentlichen Europäischen Rates zum Thema Beschäftigung in Luxemburg am 21. 11. 1997.

Neben den unter 2.1. erwähnten wurden noch folgende Rechtsakte beschlossen:

- Entschließung des Rates zu den beschäftigungspolitischen Leitlinien für das Jahr 1998,
- Beschluß des Rates über Gemeinschaftstätigkeiten in bezug auf Analyse, Forschung und Zusammenarbeit im Bereich der Beschäftigung und des Arbeitsmarkts,
- Verordnung zur Änderung der Verordnungen 1408/71 und 574/72 (Ausdehnung auf Beamte),
- Empfehlung des Rates betreffend einen Parkausweis für Behinderte,
- drei Richtlinien, mit denen die Beweislastrichtlinie, die Richtlinie über den Europäischen Betriebsrat und die Teilzeitarbeitsrichtlinie jeweils auf Großbritannien ausgedehnt werden,
- Richtlinie zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der ArbeitnehmerInnen vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit,
- Schlußfolgerungen des Rates über den Schutz von Gesundheit und Sicherheit der ArbeitnehmerInnen vor der Gefährdung durch Asbest bei der Arbeit.

Im Rahmen der gemeinsamen „Jumbo“-Tagung am 17.11. 1997 nahm der Rat einen gemeinsamen Bericht zur Beschäftigungslage in Europa an, der dem Europäischen Rat auf seiner Sondertagung zum Thema Beschäftigung vorgelegt wurde.

#### **2.2.3. Wirtschafts- und Währungsunion**

Zur Vorbereitung der Teilnahme Österreichs an der 3. Stufe der Wirtschafts- und Währungsunion wurde seitens der Bundesregierung ein Projektteam zur Planung und Umsetzung der Euro-Informationsoffensive sowie zur begleitenden Koordination der Maßnahmen im Hinblick auf die Einführung des EURO geschaffen.

Diesem Projektteam sind zur Unterstützung seiner Aufgabe folgende Arbeitsgruppen angegliedert: Informationsarbeit, Verwaltung, Legistik sowie Banken und Finanzmarkt. Das BMAGS ist in allen Arbeitsgruppen vertreten.

Weiters wurden in den Sektionen des BMAGS Arbeitsgruppen gebildet, die mit den vorzunehmenden legislativen und organisatorisch-technischen Umsetzungsmaßnahmen befaßt sind.



### 2.2.4. Umsetzung von EU-Aktions- und Forschungsprogrammen

Die **Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen („Dublin Stiftung“)**, deren Forschungs- und Informationstätigkeit von der EU finanziert wird und die Kommission im politischen Vorfeld unterstützt, stellt sich im ersten Jahr ihres neuen Vierjahresturnusprogramms 1997-2000 mit einer neuen Konzeption vor, auf die bereits der Programmtitel „Facing up to the Challenges of European Society“ verweist.

Insbesondere erfolgt eine Auseinandersetzung mit den Problemkreisen **Beschäftigung, Chancengleichheit, Gesundheit und Entwicklung, sozialem Zusammenhalt und sozialer Mitwirkung**. Weiters sind **Workshops, Seminare und Konferenzen** in den Bereichen Arbeitsorganisation, Informationsaustausch mit mittel- und osteuropäischen Ländern, Gesundheitsmaßnahmen am Arbeitsplatz usw. durchgeführt worden.

Die „Europäische Beobachtungsstelle für die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen (EIRO)“, in welcher auch Österreich vertreten ist, hat mit der Schaffung eines Netzes nationaler Korrespondenten, der Einrichtung einer Datenbank und der Veröffentlichung der ersten Mitteilungsblätter ihre Tätigkeit aufgenommen. Die Stiftung wird drittelparitätisch von VertreterInnen der Mitgliedsländer, der Sozialpartner und der Kommission verwaltet.

Im Rahmen des 4. mittelfristigen **Aktionsprogramms der Gemeinschaft für die Chancengleichheit von Männern und Frauen** wurden 1997 zwei österreichische Projekte von der EU gefördert: „Internetcafé für Frauen“ und „Managing E-Quality-Pilotproject on a gender related management“.

Die Mitarbeit an den **Berufsbildungsprogrammen der Gemeinschaft, LEONARDO DA VINCI und SOKRATES**, sowie **CEDEFOP** (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung) gemeinsam mit dem Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten, dem Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr und dem Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten sind weitere Arbeitsschwerpunkte.

Die Programme **„Unterstützung der Gemeinschaft für Maßnahmen zugunsten älterer Menschen“** und das **„Mittelfristige Programm zur Bekämpfung der wirtschaftlichen und sozialen Ausgrenzung und zur Förderung der Solidarität“**, welche von der Europäischen

Kommission im Jahr 1996 vorgeschlagen wurden, sind dem Rat mehrmals vorgelegt, aber nicht bewilligt worden. Der Europäische Gerichtshof stellte fest, daß sich die Kommission, die diesbezügliche Maßnahmen im Rahmen der ihr zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel durchführen wollte, rechtswidrigerweise an die Stelle des Rates gesetzt habe. Mit der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom 15. Mai 1998 wurde das Begehren der Europäischen Kommission, Maßnahmen für ältere Menschen und zur Bekämpfung der Ausgrenzung durchzuführen, abgelehnt.

Im Rahmen des Programmes **SAFE**, das zur Förderung der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz beitragen soll, wurden 1997 Vorbereitungs- und Pilotprojekte für eine Förderung eingereicht. Die folgenden drei österreichischen Projektanträge wurden ausgewählt und sollen gefördert werden:

- „Assessment of the usefulness of Material Safety Data Sheets (MSDS) for SMEs“,
- „Prävention psychosomatischer Erkrankungen von extramuralem Pflegepersonal und Rettungsdienstmitarbeitern“ und
- „Meta-Evaluation von Bildschirmarbeitsplätzen“.

### 2.2.5. Unterstützung ost- und mitteleuropäischer Länder beim Aufbau neuer Strukturen im arbeitsmarktpolitischen und sozialen Bereich

Die Durchführung von arbeitsmarktpolitisch relevanten Projekten und Sozialprojekten erfolgt in enger Zusammenarbeit mit dem für die ressortübergreifende Koordination der Strukturhilfe in den Reformländern zuständigen Bundeskanzleramt. Die fachliche Betreuung liegt beim BMAGS und einer Agentur zur Projektabwicklung, während die budgetäre Vorsorge durch das Bundeskanzleramt zu treffen ist.

1997 wurden Strukturhilfeprojekte in folgenden Bereichen gefördert:

- Schulungsmaßnahmen für MitarbeiterInnen der Arbeitsmarktverwaltung und
- Aus- und Weiterbildung von ExpertInnen im Bereich der beruflichen Rehabilitation sowie der gewerkschaftlichen Zusammenarbeit.

1998 verfolgt das Bundeskanzleramt in ausgewählten Reformländern die Stabilisierung der Arbeitsmärkte als wesent-

lichen Schritt zur europäischen Integration und Unterstützung arbeitsmarktpolitischer Beratungen. Maßnahmenswerpunkte dabei sind die Unterstützung von Erwachsenenbildungseinrichtungen bei der Entwicklung konkreter Schulungsmaßnahmen und die Unterstützung der Arbeitsmarktverwaltungen beim Aufbau von Organisationsstrukturen.

## **2.3. Tätigkeiten im Rahmen des Europarates**

### **2.3.1. Europäische Sozialcharta**

Gemeinsam mit der deutschen Bundesregierung wurde eine deutsche Fassung des Textes der 1996 angenommenen „Revidierten Europäischen Sozialcharta“ erstellt. Durch die Revidierte Sozialcharta erfolgt eine Modernisierung und Anpassung an die geänderte rechtliche Situation in den Mitgliedstaaten. Das Begutachtungsverfahren zur Unterzeichnung und nachfolgenden Ratifikation kann nun eingeleitet werden.

### **2.3.2. Leitungskomitee für Sozialpolitik**

Das (im Vorjahr unter Pkt. 2.3.2 erwähnte) Projekt gegen soziale Ausgrenzung wurde im Mai 1998 abgeschlossen. Nunmehr werden Folgemaßnahmen beraten.

## **2.4. Tätigkeiten im Rahmen der internationalen Arbeitsorganisation**

Österreich war auf der 85. und 86. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz jeweils durch eine dreigliedrige Delegation (Arbeitgeber-, ArbeitnehmerInnen- und RegierungsvertreterInnen) vertreten.

Die Ergebnisse der 85. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (Juni 1997) wurden bereits im letzten Sozialbericht dargestellt.

Auf der 86. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (Juni 1998) wurde eine Empfehlung betreffend allgemeine Voraussetzungen für die Förderung der Schaffung von Arbeitsplätzen in Klein- und Mittelbetrieben, sowie eine Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit angenommen.

Die Anregungen und Vorschläge der auf der 85. und 86. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz ange-

nommenen internationalen Instrumente werden im Hinblick auf ihre Verwirklichung durch die österreichische Rechtsordnung geprüft.

Diskussionen zum Thema „Kinderarbeit“ werden auf der nächsten Tagung der Konferenz mit dem Ziel der Annahme von diesbezüglichen internationalen Urkunden fortgeführt werden.

Auch auf die im Mai 1997 stattgefundene Tagung über die Auswirkungen der neuen Technologien auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen im Hotel- und Gaststätten-gewerbe wurde bereits im letzten Sozialbericht verwiesen.

Österreich wurde auf der 83. Tagung in den Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes als Ersatzmitglied für einen Zeitraum von 3 Jahren gewählt und hat im Berichtszeitraum an der 268. bis 272. Tagung teilgenommen.

Bei der ILO-Konferenz im Juni 1998 wurde u.a. die Schaffung eines internationalen Instrumentes über die Vertragsarbeit, das einen gewissen arbeitsrechtlichen Rahmen für „neue Arbeitsformen“ schaffen sollte, die bisher in der Regel nicht vom Arbeitsrecht erfaßt werden, diskutiert.

Infolge der kontroversiellen Meinungen wurde die Thematik zurückgestellt und soll zu einem späteren Zeitpunkt – allenfalls aufgrund von Studien in den einzelnen Mitgliedsländern – wieder aufgegriffen werden.

## **2.5. Tätigkeiten im Rahmen der UNO**

Das BMAGS hat im Berichtszeitraum bei der Behandlung einer Reihe von sozialen Fragen mitgewirkt.

Im Februar 1998 fand in Wien als Follow-up-Veranstaltung zu dem UN-Welt-gipfel für soziale Entwicklung (Kopenhagen, 1995) eine Europäische Expertentagung über das Thema „Innovative Beschäftigungsinitiativen“ statt.

## **2.6. Tätigkeiten im Rahmen der Welthandelsorganisation**

Bei der im Dezember 1996 stattgefundenen WTO-Ministerkonferenz in Singapur wurde die alleinige Zu-

ständigkeit der ILO für die ILO-Kernübereinkommen festgestellt. Bei dieser Konferenz wurde jedoch auch die Fortsetzung der Zusammenarbeit zwischen den Sekretariaten der ILO und der WTO vereinbart. Derzeit ist nicht ersichtlich, wie diese Zusammenarbeit erfolgt.

Österreich hat daher anlässlich der im Mai 1998 in Genf stattgefundenen 2. WTO-Ministerkonferenz um eine regelmäßige Berichterstattung der WTO über die gemein-

same Arbeit mit der ILO ersucht. Diese Forderung wurde in eine schriftliche Erklärung Österreichs zur WTO-Ministerkonferenz aufgenommen.

Die ILO-Kernübereinkommen sind nicht ein alleiniges Anliegen Österreichs. Wie sich bei der WTO-Ministerkonferenz herausgestellt hat, wird von mehreren Vertragsparteien eine intensivere Auseinandersetzung mit den ILO-Übereinkommen im Rahmen der WTO gefordert.

## 3. Administrative Maßnahmen

### 3.1. Kollektive Rechtsgestaltung

Die Regelung der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen im Wege der kollektiven Rechtsgestaltung wird in erster Linie durch Abschluß von Kollektivverträgen durch die kollektivvertragsfähigen Körperschaften der ArbeitnehmerInnen und der ArbeitgeberInnen vorgenommen.

Nach den Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes wurden im Berichtszeitraum – 1. Jänner 1997 bis 31. Mai 1998 – bei dem für die Hinterlegung zuständigen Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales 609 Kollektivverträge (im Jahre 1997 409 – gegenüber 386 im Jahre 1996 hinterlegt). Durch diese Kollektivverträge wird die kollektive Lohngestaltung in nahezu allen Wirtschaftsbereichen geregelt. Darüber hinaus werden durch Kollektivverträge auch zahlreiche andere arbeitsrechtliche Regelungen getroffen. Diese arbeitsrechtlichen Bestimmungen in Kollektivverträgen stellen eine wichtige Quelle für die Fortbildung des Arbeitsrechts dar.

Die aufgrund des Heimarbeitsgesetzes 1960, BGBl. Nr. 105/1961, in der geltenden Fassung, errichteten Heimarbeitskommissionen haben im Berichtszeitraum 46 Heimarbeitsstarife (im Jahre 1997 25 und in den ersten sechs Monaten des Jahres 1998 21 Heimarbeitsstarife) für HeimarbeiterInnen und ZwischenmeisterInnen erlassen. Ferner wurden im Berichtszeitraum bei den Heimarbeitskommissionen fünf Heimarbeitsgesamtverträge (im Jahre 1997 vier und in den ersten sechs Monaten des Jahres 1998 einer) hinterlegt und im Amtsblatt zur Wiener Zeitung kundgemacht.

### 3.2. Bundeseinigungsamt

#### 3.2.1. Kollektivvertragsfähigkeit

Gemäß §§ 4 Abs. 2 in Verbindung mit 5 Abs. 1 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) wurde die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt:

- dem Dachverband für ambulante Alten- und Heimhilfe, Graz, Sackstraße 20/1, 8010 Graz;
- der Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe (BAGS), Auerspergstraße 4/II, 1010 Wien;
- dem Verein Interessenvertretung karitativer Einrichtungen der Katholischen Kirche in Österreich, Trautmansdorffgasse 15, 1130 Wien;
- dem Österreichischen Roten Kreuz, Wiedner Hauptstraße 32, 1041 Wien;
- dem Arbeitgeberverband der Diakonie Österreich, Trautsongasse 8, 1080 Wien.

Gemäß §§ 4 Abs. 3 in Verbindung mit 5 Abs. 1 ArbVG wurde die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt:

- dem Niederösterreichischen Hilfswerk, Reichratsstraße 11, 1010 Wien.

Der Antrag des Verbandes von Arbeitgebern in der Arbeit mit Menschen mit geistiger und mehrfacher Behinderung auf Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit wurde gemäß § 4 Abs. 2 in Verbindung mit § 5 Abs. 1 ArbVG abgewiesen.

### 3.2.2. Erklärung von Kollektivverträgen zur Satzung

Das BEA hat im Berichtszeitraum folgende Kollektivverträge zur Satzung erklärt:

- Kollektivvertrag für Arbeiter im eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe, KV 33/1997: zur Satzung erklärt für die den Landesinnungen der Spengler und Kupferschmiede Vorarlberg, Tirol und Salzburg angehörenden Mitglieder mit Wirksamkeit vom 1. Februar 1997;
- Kollektivvertrag für Arbeiter im eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe, KV 33/1997: zur Satzung erklärt für die der Landesinnung Wien der Orthopädietechniker und Bandagisten angehörenden Mitglieder mit Wirksamkeit vom 1. März 1997;
- Mantelkollektivvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter, gewerbliche Lehrlinge und technische Angestellte im grafischen Gewerbe Österreichs einschließlich Sonderbestimmungen, KV 31/1997, Vereinbarung zum Mantelkollektivvertrag für das grafische Gewerbe Österreichs betreffend Übergangsregelungen und sonstige Regelungen zum Abschluß der Kollektivverträge für das grafische Gewerbe, KV 32/1997, und Vereinbarung betreffend die Lohntabellen zum Kollektivvertrag für das grafische Gewerbe Österreichs sowie die Gehaltstabellen für technische Angestellte zum Kollektivvertrag für das grafische Gewerbe Österreichs, KV 55/1997: zur Satzung erklärt für das Bundesgebiet mit Wirksamkeit vom 1. bzw. 3. März 1997;
- Mantelvertrag samt Sonderbestimmungen für kaufmännische Angestellte im grafischen Gewerbe Österreichs, KV 40/1997, und Vereinbarung zu den Gehaltstabellen für kaufmännische Angestellte im grafischen Gewerbe Österreichs einschließlich Gehaltstabellen, KV 41/1997: zur Satzung erklärt für das Bundesgebiet mit Wirksamkeit vom 1. April 1997;
- Kollektivverträge für Angestellte des Gewerbes, KV 62/1997 und KV 27/1997 sowie Kollektivvertrag für Angestellte im metallbe- und -verarbeitenden Gewerbe, KV 30/1997: zur Satzung erklärt für die den Landesinnungen Salzburg, Tirol und Vorarlberg der Spengler und Kupferschmiede angehörenden Mitglieder mit Wirksamkeit vom 1. April 1997;
- Kollektivvertrag für Arbeiter im eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe, KV 400/1997: zur Satzung erklärt für Bereiche der den Landesinnungen der Spengler und Kupferschmiede Salzburg, Tirol und Vorarlberg, der Schlosser, Landmaschinentechniker und Schmiede Vorarlberg und Tirol, der Schlosser und Schmiede Salzburg, der Landmaschinentechniker Salzburg, der Sanitär- und Heizungsinstallateure Salzburg und Tirol, der Elektrotechniker, Radio- und Videoelektroniker Salzburg, Tirol und Vorarlberg, der Metallgießer, Gürtler, Graveure, Metalldrücker, Metallschleifer und Galvaniseure Salzburg, der der Fachvertretung der Metallgießer, Gürtler, Graveure, Metalldrücker, Metallschleifer und Galvaniseure Vorarlberg, der den Landesinnungen der Mechatroniker Salzburg, Tirol und Vorarlberg, der Kraftfahrzeugtechniker Salzburg, der Gold- und Silberschmiede, Juweliere und Uhrmacher Salzburg sowie der Augenoptiker und Hörgeräteakustiker Salzburg angehörenden Mitglieder mit Wirksamkeit vom 1. Jänner bzw. 1. Februar 1998;
- Kollektivvertrag für Arbeiter im eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe, KV 400/1997: zur Satzung erklärt für Bereiche der der Fachvertretung der Bandagisten und Orthopädietechniker Salzburg und Niederösterreich angehörenden Mitglieder mit Wirksamkeit vom 1. Februar bzw. 1. März 1998;
- Kollektivvertrag für die bei österreichischen Tageszeitungen angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Reporter, KV 318/1996: zur Satzung erklärt mit Wirksamkeit vom 1. April 1998;
- Kollektivverträge für die bei österreichischen Monatszeitungen und -zeitschriften angestellten Redakteure, Redakteursaspiranten und Redaktionsassistenten, KV 134/1993 und KV 24/1998: zur Satzung erklärt mit Wirksamkeit vom 1. April 1998;
- Kollektivverträge für Angestellte des Gewerbes für den Bereich der den Landesinnungen der Spengler und Kupferschmiede Salzburg, Tirol und Vorarlberg angehörenden Mitglieder, KV 63/1998 idF KV 65/1998, KV 64/1998 und KV 66/1998: zur Satzung erklärt mit Wirksamkeit vom 1. März 1998;
- Kollektivverträge für Angestellte des Gewerbes für die Bereiche der den Landesinnungen Tirol und Vorarlberg der Schlosser, Landmaschinentechniker und Schmiede, der Landesinnung Salzburg der Schlosser und Schmiede, der Landesinnung Salzburg der Landmaschinentechniker, den Landesinnungen Salzburg und Tirol der Sanitär- und Heizungsinstallateure, den Landesinnungen Salzburg, Tirol und Vorarlberg der Elektrotechniker, Radio- und Videoelektroniker, der Landesinnung Salzburg der Metallgießer, Gürtler,

Graveure, Metalldrücker, Metallschleifer und Galvaniseure, den Landesinnungen Salzburg, Tirol und Vorarlberg der Mechatroniker, der Landesinnung Salzburg der Kraftfahrzeugtechniker, der Landesinnung Salzburg der Gold- und Silberschmiede, Juweliere und Uhrmacher, der Landesinnung Salzburg der Augenoptiker und Hörgeräteakustiker angehörenden Mitglieder sowie für die der Bundesinnung der Metallgießer, Gürtler Graveure, Metalldrücker, Metallschleifer und Galvaniseure angehörenden und in der Fachvertretung der Metallgießer, Gürtler, Graveure, Metalldrücker, Metallschleifer und Galvaniseure Vorarlberg und die der Bundesinnung der Bandagisten und Orthopädietechniker angehörenden und in der Fachvertretung der Bandagisten und Orthopädietechniker Salzburg zusammengefaßten Mitglieder, KV 63/1998 idF KV 65/1998, KV 64/1998 und KV 66/1998: zur Satzung erklärt mit Wirksamkeit vom 1. April 1998;

- Vereinbarung betreffend die Lohn- und Gehaltstabellen für Arbeiterinnen und Arbeiter, Lehrlinge und technische Angestellte im grafischen Gewerbe Österreichs, KV 77/1998: zur Satzung erklärt für das Bundesgebiet mit Wirksamkeit vom 1. bzw. 6. April 1998 für 1998 und mit 1. bzw. 5. April 1999 für 1999;
- Vereinbarung betreffend die Gehaltstabellen für kaufmännische Angestellte zum Kollektivvertrag für das graphische Gewerbe Österreichs, KV 98/1998: zur Satzung erklärt für das Bundesgebiet mit Wirksamkeit vom 1. April 1998 für 1998 und vom 1. April 1999 für 1999;

### 3.2.3. Mindestlohntarife

Das BEA hat im Berichtszeitraum folgende Mindestlohntarife erlassen:

- Novellierung des Mindestlohntarifes für ArbeitnehmerInnen in Betrieben sozialer Dienste (für das Bundesgebiet; Wirksamkeitsbeginn: 1. April 1997);
- für Hausbesorger und Hausbetreuer (für alle Bundesländer; insgesamt 18 Tarife; Wirksamkeitsbeginn: 1. Jänner 1998);
- für ArbeitnehmerInnen in privaten Bildungseinrichtungen (für das Bundesgebiet; Wirksamkeitsbeginn: 1. Jänner 1998);
- für Angestellte in privaten Kinderbetreuungseinrichtungen (für das Bundesgebiet; Wirksamkeitsbeginn: 1. Jänner 1998);
- für HelferInnen in Privatkindergärten, -krippen und -horten [Privatkindertagesheimen] (für das Bundesgebiet; Wirksamkeitsbeginn: 1. Jänner 1998);
- für ArbeitnehmerInnen in Betrieben sozialer Dienste (für das Bundesgebiet; Wirksamkeitsbeginn: 1. Jänner 1998);
- für im Haushalt Beschäftigte für das Bundesland Wien (Wirksamkeitsbeginn: 1. Jänner 1998);
- für im Haushalt Beschäftigte für das Bundesland Niederösterreich (Wirksamkeitsbeginn: 1. Mai 1998).

### 3.2.4. Festsetzung von Lehrlingsentschädigungen

Das BEA hat mit Wirksamkeit vom 1. April 1997 und neuerlich mit Wirksamkeit vom 1. April 1998 die Lehrlingsentschädigung im Fotografengewerbe festgesetzt.

### 3.2.5. Gutachten zu Kollektivverträgen

Das BEA hat im Berichtszeitraum zu folgenden Kollektivverträgen Gutachten erstellt:

- für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe (Auslegung des Begriffs „Verkauf im Lokal ohne Bedienung“);
- für Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger für Wien (Auslegung der §§ 4 Abs. 2a und 7 Abs. 6 – Arbeitsverhältnisse, die unter der sozialversicherungsrechtlichen Geringfügigkeitsgrenze liegen);
- für Angestellte in Gast-, Schank- und Beherbergungsbetrieben Österreichs (Einstufung eines handelsrechtlichen Geschäftsführers einer GesmbH);
- für die Holzverarbeitende Industrie (Sonderzahlungen, d.h. Urlaubszuschuß/Weihnachtsremuneration Aliquotierung der Sonderzahlungen für entgeltfreie Zeiten des Arbeitsverhältnisses nach Erschöpfung des EFZG-Anspruches);
- für das Hafner-, Platten- und Fliesenlegergewerbe (Berechnungsgrundlage für die Weihnachtsremuneration);
- für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe sowie Sondervereinbarung betreffend Alternativlohnsystem.

## 4. Arbeit und Arbeitsbeziehungen, Gleichstellung von Mann und Frau

In den Aufgabenbereichen Arbeit und Arbeitsbeziehungen sowie Gleichstellung von Frau und Mann werden die Aufbereitung von Daten und die Überprüfung der Auswirkungen getroffener sozialpolitischer und arbeitsrechtlicher Maßnahmen weitergeführt. Folgende Analysen wurden in Auftrag gegeben:

- „Sonderformen der Arbeitszeit in Österreich“ – Analyse von Daten aus dem Mikrozensus-Sonderprogramm, Sept. 1997;
- „Arbeitsbedingungen in Österreich“ – Analyse von Daten aus dem Mikrozensus-Sonderprogramm, Juni 1994.

Ein weiteres aktuelles Thema ist die Telearbeit. Zu den beiden derzeit in Endredaktion befindlichen Studien wird im Rahmen der Datenanalyse über Sonderformen der Arbeitszeit auch der Themenbereich „Telearbeit in Österreich 1997“ behandelt. Diese drei Analysen werden als Broschüren veröffentlicht.

Ebenfalls zum Thema Telearbeit hat im November 1997 das BMAGS gemeinsam mit der AK Wien ein Informations- und Diskussionsforum veranstaltet. Dazu liegt ein Tagungsband mit dem Titel „Stichwort Telearbeit – neue Arbeitsformen bestimmen die Zukunft“ vor.

Eine weitere – derzeit in Ausarbeitung befindliche – Studie mit dem Titel „Sozialer Dialog in Europa“ behandelt die Themenschwerpunkte

- Darstellung des österreichischen Sozialpartnermodells und des Modells des österreichischen Wohlfahrtsstaates,
- Vergleichende Analyse in ausgewählten EU-Ländern.

Die Studie dient als Hintergrundinformation und Diskussionsgrundlage für die Konferenz „Europäisches Sozialmodell – Sozialer Dialog“, am 9./10. November 98 in Wien.



# ARBEITSINSPEKTION

<b>1. Legistische und sonstige rechtssetzende Maßnahmen</b>	<b>240</b>
1.1. Novelle zum Arbeitsinspektionsgesetz	240
1.2. Durchführungsverordnungen zum ArbeitnehmerInnen- schutzgesetz	240
1.3. Änderung der Verordnung über die Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche	240
1.4. Neue Rechtsvorschriften im Bereich der Kontrolle der illegalen Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte	240
<b>2. Tätigkeiten im Rahmen der EU</b>	<b>241</b>
2.1. Gemeinschaftsrechtsakte auf Ratsebene	241
2.2. Gemeinschaftsrechtsakte auf Kommissionsebene	241
2.3. Prüfung der Umsetzung	241
2.4. EU-Ausschüsse, Arbeitsgruppen und Programme	242
2.5. Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	242
2.6. EU-Projekt „Gesundheitsförderung in Bäckereien“	242
<b>3. Arbeitsunfälle</b>	<b>243</b>
<b>4. Berufskrankheiten</b>	<b>245</b>
<b>5. Gesundheitsüberwachung (Eignungs- und Folgeuntersuchungen)</b>	<b>248</b>
<b>6. Tätigkeiten der Arbeitsinspektorate</b>	<b>250</b>
6.1. Inspektionen, Erhebungen und behördliche Verhandlungen	250
6.2. Unterstützung und Beratung der Betriebe	250
<b>7. Beanstandungen auf dem Gebiet des technischen und arbeitshygienischen ArbeitnehmerInnenschutzes</b>	<b>251</b>
<b>8. Beanstandungen auf dem Gebiet des Verwendungsschutzes</b>	<b>251</b>
<b>9. Weitere Aktivitäten der Arbeitsinspektion</b>	<b>252</b>
9.1. Nachweis der Fachkenntnisse für bestimmte Arbeiten	252
9.2. Öffentlichkeitsarbeit	252
9.3. Schwerpunktaktionen	253
<b>10. Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte</b>	<b>254</b>
10.1. Kontrolle der Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte	254
10.2. Zentrale Verwaltungsstrafevidenz	254
<b>11. Personalstand der Arbeitsinspektion</b>	<b>255</b>



# 1. Legistische und sonstige rechtssetzende Maßnahmen

## 1.1. Novelle zum Arbeitsinspektionsgesetz

Im Zuge der Gewerberechtsnovelle, BGBl. I Nr.63/1997, wurde auch eine Änderung zum Arbeitsinspektionsgesetz 1993 verlautbart, die mit 1. Juli 1997 in Kraft trat und durch Verkürzung von Fristen zur Beschleunigung von Betriebsanlagen-Genehmigungsverfahren beitragen soll.

## 1.2. Durchführungsverordnungen zum ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz

Die Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) müssen durch Verordnungen näher ausgeführt werden. Folgende Verordnungen traten zwischen Jänner 1997 und Juni 1998 in Kraft:

- **Verordnung über arbeitsmedizinische Zentren**, BGBl. Nr. 441/1996
- **Änderung der Verordnung über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente**, BGBl. II Nr. 53/1997
- **Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz**, BGBl. II Nr. 27/1997
- **Aufzüge-Sicherheitsverordnung 1996**, erlassen aufgrund der GewO 1994 und des ASchG, BGBl. Nr. 780/1996
- **Verordnung über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung**, BGBl. II Nr. 101/1997
- **Verordnung über den Schutz der ArbeitnehmerInnen bei Bildschirmarbeit**, BGBl. II Nr. 124/1998
- **Änderung der Bauarbeiterschutzverordnung**, BGBl. II Nr. 121/1998.

## 1.3. Änderung der Verordnung über die Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche

Mit 1. Juli 1997 ist die Änderung der VO über die Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche, BGBl. II Nr. 173/1997, in Kraft getreten. Durch diese Novelle erfolgte eine Lockerung der Beschäftigungsverbote. Die Beschäftigung an einer Reihe bisher verbotener Arbeitsmittel insbesondere im Bau-Holzbereich ist unter bestimmten Voraussetzungen schon nach dem ersten Ausbildungsjahr zulässig. Die Verbote betreffend Arbeit auf Gerüsten und Dacharbeiten wurden gelockert.

## 1.4. Neue Rechtsvorschriften im Bereich der Kontrolle der illegalen Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte

Mit Bundesgesetz vom 14.7.1997 (BGBl. I Nr. 78) wurden sowohl das Ausländerbeschäftigungsgesetz als auch das Arbeitslosenversicherungsgesetz novelliert. Dadurch wurden im wesentlichen die im EU-Bereich bestehende Rechtslage sowie die Bestimmungen des Fremdenengesetzes 1997 durch Regelungen über Volontäre und Ferialpraktikanten, türkische Staatsangehörige und EU-Entsendebestätigungen für drittstaatsangehörige Stamarbeitskräfte eines EU-Unternehmens berücksichtigt.

## 2. Tätigkeiten im Rahmen der EU

### 2.1. Gemeinschaftsrechtsakte auf Ratsebene

#### Schutz der ArbeitnehmerInnen gegen Gefährdung durch Karzinogene

Im Juni 1997 wurde die Richtlinie 97/42/EG zur 1. Änderung der Karzinogene-Richtlinie erlassen. Mit dieser Richtlinie erfolgte im wesentlichen die Festlegung eines Grenzwertes für Benzol von 1 ppm bzw. - als befristete Übergangsregelung - eines Grenzwertes von 3 ppm.

#### Schutz von Gesundheit und Sicherheit der ArbeitnehmerInnen vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe

Die Richtlinie 98/24/EG zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit wurde im April 1998 vom EU-Sozialministerrat verabschiedet. Die Richtlinie ersetzt die „Arbeitsstoffrahmenrichtlinie“ und die „Arbeitsstoffe - Verbotsrichtlinie“ und regelt vor allem Mindestvorschriften über die Evaluierung von Arbeitsstoffen, über spezielle Schutzmaßnahmen und über die Gesundheitsüberwachung.

#### Schutz von Gesundheit und Sicherheit der ArbeitnehmerInnen gegen eine Gefährdung durch Asbest

Im April 1998 wurden vom EU-Sozialministerrat Schlußfolgerungen des Rates zum Schutz der ArbeitnehmerInnen gegen Gefährdung durch Asbest verabschiedet. Diese Schlußfolgerungen sind eine politische Erklärung des Rates. Der Rat ersucht die Europäische Kommission, Vorschläge zur Änderung der geltenden Arbeitnehmerschutz-Asbestrichtlinie vorzulegen. Es sollen vor allem die Schutzmaßnahmen überarbeitet, die unterschiedlichen Gefahren durch den beabsichtigten und unbeabsichtigten Umgang mit Asbest berücksichtigt und die Grenzwerte und Meßmethoden überprüft werden. Zu künstlichen Mineralfasern, die als Asbestersatzstoffe verwendet werden, wird die Europäische Kommission ersucht, die mit der Verwendung verbundenen Risiken zu überprüfen. Österreich hat sich gemeinsam

mit der Mehrheit der EU-Mitgliedstaaten für ein künftiges EU-weites Verbot der Verwendung von Asbest ausgesprochen.

### 2.2. Gemeinschaftsrechtsakte auf Kommissionsebene

#### Schutz von Gesundheit und Sicherheit der ArbeitnehmerInnen gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe

Von der Europäischen Kommission wurde die Richtlinie 97/59/EG zur Anpassung der Richtlinie über biologische Arbeitsstoffe 90/679/EWG an den technischen Fortschritt erlassen. Durch diese Richtlinie wird die bestehende Liste über die Einstufung von biologischen Arbeitsstoffen in bestimmte Risikogruppen abgeändert.

### 2.3. Prüfung der Umsetzung

#### Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der ArbeitnehmerInnen

Die für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zuständigen BeamtInnen der Kommission prüfen seit Anfang 1998 im Detail, ob in Österreich die ersten 5 Einzelrichtlinien zur Rahmenrichtlinie 89/391/EWG korrekt und vollständig umgesetzt wurden. Diese Prüfung ist zur Zeit noch in einem informellen Stadium auf Expertenebene und wird auch in allen anderen Mitgliedsstaaten durchgeführt. Sie wird weiter fortgesetzt werden.

#### Vertragsverletzungsverfahren der Kommission wegen Nichtumsetzung

Wegen Nichtumsetzung der Richtlinie 95/30/EG zur Anpassung der Richtlinie über biologische Arbeitsstoffe 90/679/EWG an den technischen Fortschritt wurde von der Kommission gegen Österreich die erste Stufe des formellen Vertragsverletzungsverfahrens eingeleitet.

Weiters erging gegen Österreich ein Mahnschreiben der Kommission wegen nicht korrekter Umsetzung einiger Bestimmungen der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG. Dieses Mahnschreiben betrifft im Geltungsbereich des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes vor allem Fragen der Präventivfachkräfte und des Fehlens einer Arbeitgeber-Definition entsprechend der Rahmenrichtlinie.

## 2.4. EU-Ausschüsse, Arbeitsgruppen und Programme

### Ausschuß Hoher Arbeitsaufsichtsbeamter

Die thematischen Schwerpunkte des Ausschusses betreffen den Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Abfallwirtschaft sowie die Methoden und die Effektivität der Arbeitsaufsicht in Klein- und Mittelbetrieben.

### Beratender Ausschuß für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

1997 hat der Beratende Ausschuß insbesondere zu folgenden Bereichen Stellungnahmen an die Kommission abgegeben:

- zum Entwurf für Leitlinien der Kommission zur Evaluierung nach der Mutterschutzrichtlinie;
- zum Vorschlag der Kommission, eine weitere Änderung der Karzinogene-Richtlinie 90/394/EWG vorzunehmen;
- zum Vorschlag für eine Richtlinie der Kommission zur Festlegung einer dritten Liste von Richtgrenzwerten.

### SAFE-Programm zur Verbesserung der Sicherheit, der Hygiene und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz

Ende 1997 wurden von der Europäischen Kommission aus Mitteln des SAFE-Programmes insgesamt drei Arbeitnehmerschutz-Projekte in Österreich finanziert.

## 2.5. Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Zu den Aufgaben und Zielen der Agentur gehört es, die Zusammenarbeit und den Informationsaustausch zwischen den einzelnen EU-Mitgliedstaaten zu fördern und zu unterstützen sowie ein Informationsnetzwerk in Zusammenarbeit mit den EU-Mitgliedstaaten aufzubauen. 1997 wurde das erwähnte Informationsnetzwerk etabliert, das aus den einzelnen nationalen Netzwerken der jeweiligen EU-Mitgliedstaaten mit einer „Zentralen Anlaufstelle“ („Focal-Point“) für jeden Mitgliedstaat besteht. Die zentrale Anlaufstelle für das Informationsnetzwerk in Österreich ist das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Zentral-Arbeitsinspektorat. Im nationalen Netzwerk Österreich sind die einzelnen mit ArbeitnehmerInnenschutz befaßten Behörden, die gesetzlichen Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen, die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt, weitere Sozialversicherungsanstalten, universitäre Forschungsstellen und andere mit ArbeitnehmerInnenschutz befaßte Stellen eingebunden.

Im Jahr 1997 wurden von der Agentur in Zusammenarbeit mit den zentralen Anlaufstellen und den nationalen Netzwerken folgende Informationsprojekte durchgeführt, die die Basis für die zukünftige Tätigkeit bilden:

- Bedarfserhebung bei VerwenderInnen von Informationen über Sicherheits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz;
- Informationsprojekt „Nationale Strategien und Programme“;
- Informationsprojekt „Wirtschaftliche Auswirkungen des Arbeitnehmerschutzes“.

Weiters wurde 1997 als wichtige Kommunikations- und Informationsschiene für die Tätigkeit der Agentur und der Informationsnetzwerke neben klassischen Medien, wie Publikationen oder Fachmagazinen, eine Internet-Homepage eingerichtet.

## 2.6. EU-Projekt „Gesundheitsförderung in Bäckereien“

Das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Zentral-Arbeitsinspektorat, beteiligte sich gemeinsam

mit Deutschland (Hessisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Sozialordnung, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gaststätten) und Dänemark seit Dezember 1996 an dem EU-Projekt „Betriebliche Gesundheitsförderung in Bäckereien“. In der ersten Phase des Projektes wurden eine Bestandsaufnahme der Arbeits- und Lebensbedingungen der BäckerInnen gemacht, die Defizite und Anforderungen diskutiert und gemeinsam von allen Projektmitgliedern die Ziele festgelegt. Im Jahr 1997 erfolgte die Umsetzung des Projektes. Es wurden Schulungs- und Informationsunterlagen (Faltblätter, ein Video, Broschüren, Schulungsmodule für Berufs-

schullehrerInnen, MeisterInnen und Lehrlinge, T-Shirts und Vortragseinheiten) gestaltet, die bei Tagungen und Schulungsseminaren für BäckermeisterInnen und Lehrlinge, Innungen, ArbeitsmedizinerInnen und Sicherheitsfachkräfte erfolgreich eingesetzt wurden. Diese Seminare wurden gemeinsam mit der Hauptstelle der AUVA in Wien sowie den Landesstellen Oberösterreich und Steiermark, der Bundesinnung und den Landesinnungen, der oberösterreichischen Gebietskrankenkasse und der Gewerkschaft Agrar-Nahrung-Genuß organisiert und abgehalten. Das Projekt wird voraussichtlich im Juni 1998 abgeschlossen. Zu diesem Zeitpunkt wird ein internationaler Abschlußbericht über den Verlauf des gesamten Projektes vorliegen.

### 3. Arbeitsunfälle

Wie die folgende Übersicht zu den Arbeitsunfällen unselbständig Erwerbstätiger zeigt, weisen sowohl die Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger (kurz: Hauptverband) als auch die der Allgemeinen

Unfallversicherungsanstalt (kurz: AUVA) gegenüber 1996 einen **Rückgang** der anerkannten Arbeitsunfälle insgesamt, der Arbeitsunfälle im engeren Sinn (d.h. ohne Wegunfälle) und der tödlichen Arbeitsunfälle im engeren Sinn auf:

	Hauptverband <sup>1)</sup>		AUVA <sup>2)</sup>	
	1997	1996	1997	1996
Arbeitsunfälle insgesamt	135.000	156.100	124.300	144.600
davon tödlich	227	225	216	206
Arbeitsunfälle im engeren Sinn (ohne Wegunfälle)	121.500	139.600	112.200	129.700
davon tödlich	141	155	132	143

1) Gesamtheit der von der AUVA, der VA der österreichischen Eisenbahnen und der VA öffentlich Bediensteter anerkannten Arbeitsunfälle (inkl. Unfälle kleineren Ausmaßes)

2) Von der AUVA anerkannte Arbeitsunfälle (inkl. Unfälle kleineren Ausmaßes) aller ArbeiterInnen und Angestellten, inkl. jener der Land- und ForstarbeiterInnen, der ArbeitnehmerInnen im Bergbau und der Vertragsbediensteten, jedoch ohne jene von BeamtInnen der Gebietskörperschaften und von Bediensteten der ÖBB

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Allgemeine Unfallversicherungsanstalt

1997 ereigneten sich somit laut Hauptverband insgesamt 121.500 (1996: 139.600) **Arbeitsunfälle im engeren Sinn** (AUVA: 112.200), davon waren 100.000 (82,3 %) Männer und 21.500 (17,7 %) Frauen betroffen bzw. verliefen 141 (155) **tödlich** (AUVA: 132).

**Mittelfristig** betrachtet **nahm** laut Hauptverband im Zeitraum 1987 bis 1997 **trotz** eines deutlichen **Beschäftigungsanstiegs** von mehr als 270.000 **die Zahl der Arbeitsunfälle** i.e.S. um 32.600 oder 21,2 % **ab**.

Ein für Vergleichszwecke gut geeignetes Maß der Unfallhäufigkeit stellt die **Unfallquote** dar. Sie errechnet sich dadurch, daß man die Zahl der Arbeitsunfälle auf die Jahresdurchschnittszahl der unfallversicherten unselbständig Erwerbstätigen bezieht (x 10.000). Verwendet man für die weitere Beschreibung der Arbeitsunfälle unselbständig Erwerbstätiger (ohne Wegunfälle) ausschließlich AUVA-Daten, so zeigt die Quotenbetrachtung, daß sich 1997 **435 Arbeitsunfälle bezogen auf 10.000 unfallversicherte unselbständig Erwerbstätige**

ereigneten (1996: 506) und daß das Unfallrisiko der Männer vor allem infolge ihres deutlich höheren Beschäftigungsanteiles unfallgefährdeten Sekundärsektor fast dreieinhalbmal so groß war (630) wie jenes der Frauen (182).

Im Vergleich zum Vorjahr war nicht nur - wie bereits erwähnt - die Unfallzahl sondern auch die Unfallquote erfreulicherweise rückläufig, und zwar sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen. Zu diesem Rückgang trugen unter anderem die sicherheitstechnisch laufend ver-

besserten Anlagen, die Präventionsmaßnahmen in den Arbeitsstätten bzw. Betrieben, die Tätigkeit der in größeren Betrieben bereits bestellten Sicherheitsfachkräfte, die Präventionsarbeit der AUVA und nicht zuletzt auch die Kontroll- und Beratungstätigkeit der Arbeitsinspektion sowie das steigende Sicherheitsbewußtsein in den Betrieben bei.

Entsprechend den AUVA-Daten traten 1997 die meisten Arbeitsunfälle unselbständig Erwerbstätiger (ohne Wegunfälle) in folgenden Wirtschaftszweigen (Wirtschaftsunterabschnitte gemäß ÖNACE 1995) auf:

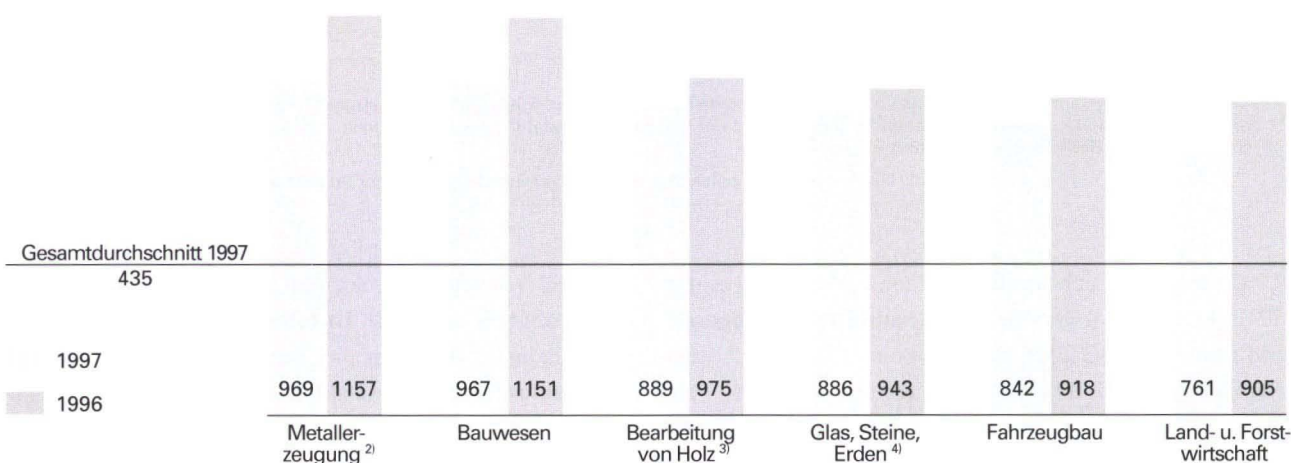
	Arbeitsunfälle insgesamt	davon tödlich
Bauwesen	25.800	49
Handel; Instandhaltung und Reparatur von KFZ und Gebrauchsgütern	13.800	2
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen (ohne Maschinenbau)	9.600	14
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	6.700	3
Realitätenwesen, Leasing, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	5.600	7

Quelle: Allgemeine Unfallversicherungsanstalt

In diesen fünf Wirtschaftszweigen ereigneten sich fast 55 % aller Arbeitsunfälle und beinahe 57 % aller tödlichen

Unfälle. Fast ein Viertel aller Arbeitsunfälle und mehr als 37 % aller tödlichen Arbeitsunfälle betrafen das Bauwesen.

### Wirtschaftszweige mit den höchsten Quoten<sup>1)</sup> an Arbeitsunfällen laut AUVA im Jahr 1997 im Vergleich zu 1996



1) Von der AUVA anerkannte Arbeitsunfälle unselbständig Erwerbstätiger (ohne Wegunfälle) bezogen auf den Jahresdurchschnitt der bei der AUVA unfallversicherten unselbständig Erwerbstätigen (x 10.000).

2) Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen (ohne Maschinenbau).

3) Be- und Verarbeitung von Holz (ohne Herstellung von Möbeln).

4) Herstellung und Bearbeitung von Glas, Herstellung von Waren aus Steinen und Erden

Quelle: AUVA Hauptverband

Daraus wird unter anderem ersichtlich, daß die fünf Wirtschaftszweige mit dem höchsten Unfallrisiko durchgehend dem Produktionsbereich angehörten, daß die Metallerzeugung trotz deutlich geringerer Unfallzahlen ein etwas höheres Unfallrisiko aufwies als das Bauwesen und daß die Unfallquoten in den sechs Hochrisikobereichen im Vorjahresvergleich erfreulicherweise leicht rückläufig waren. Weiters ist zu erwähnen, daß - abgesehen vom Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (490) sowie dem Bereich Verkehr- und Nachrichtenübermittlung (472) alle Dienstleistungsbereiche unterdurchschnittliche Unfallrisiken aufwiesen.

#### Folgende objektive Ursachen waren 1997 am häufigsten für Arbeitsunfälle verantwortlich:

Sturz und Fall von Personen (Sturz von Leitern, Treppen, erhöhten Standorten, Ausgleiten, Stolpern u.ä.)	29.600
Scharfe und spitze Gegenstände	15.500
Maschinelle Betriebseinrichtungen (Arbeitsmaschinen, mechanische Werkzeuge, E-Geräte, Fördereinrichtungen u.ä.)	15.400
Herab- und Umfallen von Gegenständen, Einsturz	10.000
Handwerkzeuge und einfache Geräte	9.500

Quelle: Allgemeine Unfallversicherungsanstalt

## 4. Berufskrankheiten

### Allgemeines

Im Jahr 1997 wurden laut Statistik des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger **1.190**<sup>1)</sup> (1996: 1.361) Krankheitsfälle bei insgesamt ca. 3,056.000 unselbständig Erwerbstätigen als **Berufskrankheitsfälle** gemäß § 177 Abs. 1 und Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) anerkannt. Die von der AUVA veröffentlichte Anzahl anerkannter Berufskrankheitsfälle von unselbständig Erwerbstätigen betrug im Berichtsjahr 1.119 (1.283)<sup>2)</sup>. Dem Zentral-Arbeitsinspektorat wurden von der AUVA 1997 925 (1.112) Personen gemeldet, die eine von der AUVA als beruflich anerkannte Berufskrankheit erlitten hatten<sup>3)</sup>.

In weiterer Folge werden analog zu den Arbeitsunfällen nur die von der AUVA veröffentlichten Zahlen anerkannter Berufskrankheitsfälle berücksichtigt. Von den **1.119** von der AUVA 1997 **anerkannten** Berufskrankheitsfällen waren **790 männliche** (71 %) und **329 weibliche** Beschäftigte (29 %) betroffen. In zehn Fällen verliefen die Berufskrankheiten tödlich.

### Anerkannte Berufskrankheiten insgesamt und nach Geschlecht

Insgesamt konnte 1997 eine weitere Abnahme der Zahl anerkannter Berufskrankheiten festgestellt werden. Die Entwicklung der verschiedenen Arten von Berufskrankheiten zeigt, daß die Anzahl der beruflich bedingten **Hauterkrankungen** gegenüber dem Vorjahr etwas abgenommen hat. Mit 406 (474) Hauterkrankungen im Jahr 1997, d.s. 36,3 % aller anerkannten Berufskrankheitsfälle, steht diese Berufskrankheit so wie bereits 1995 und 1996 an erster Stelle. Diese Erkrankungen treten nach wie vor zum Großteil bei weiblichen Beschäftigten bzw. im Bereich Sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen (Körperpflege, Friseure, Wäscherei und chemische Reinigung), in der metallerzeugenden und -verarbeitenden Industrie, im Gesundheitswesen, im Bauwesen, im Handel (inkl. Instandhaltung von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern) und im Beherbergungs- und Gaststättenwesen auf.

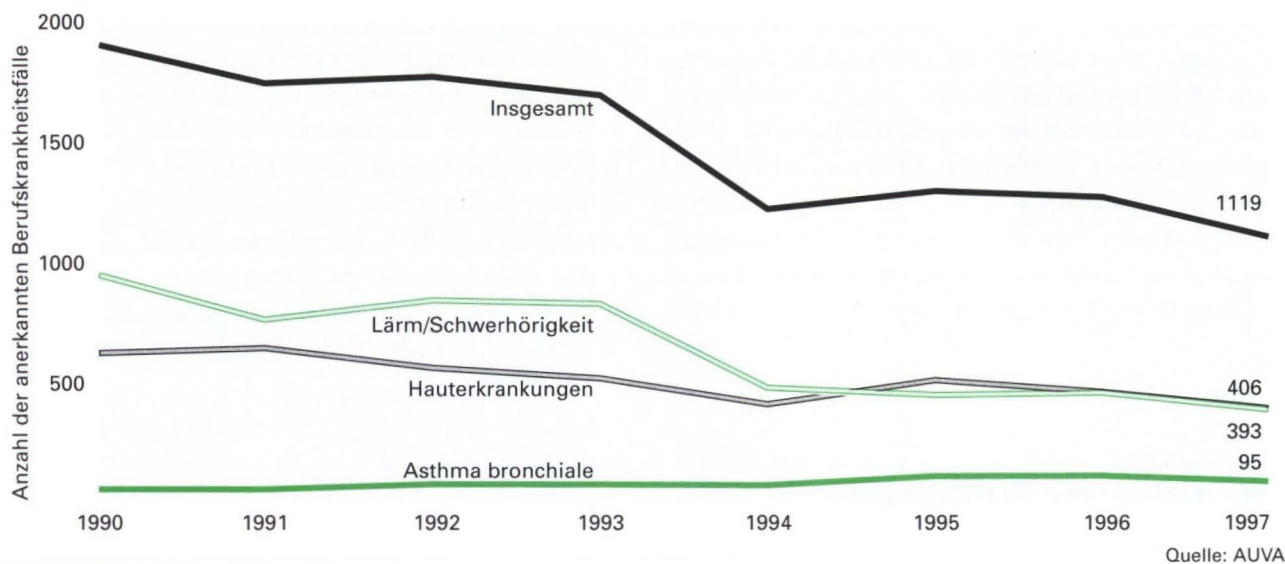
1) Daten der AUVA, der VA der österreichischen Eisenbahnen und der VA der öffentlich Bediensteten.

2) Die von der AUVA im Berichtsjahr als Berufskrankheiten anerkannten Erkrankungen schließen auch die Berufskrankheiten von ArbeitnehmerInnen in jenen Arbeitstätten mit ein, die nicht der Aufsichtspflicht der Arbeitsinspektion unterliegen. Versicherte ArbeitnehmerInnen: ArbeiterInnen und Angestellte einschließlich der Land- und ForstarbeiterInnen, der ArbeitnehmerInnen im Bergbau und der Vertragsbediensteten der Gebietskörperschaften, jedoch ohne BeamtInnen und Bedienstete der ÖBB.

3) Es werden von der AUVA nur die Berufskrankheiten jener ArbeitnehmerInnen an das Zentral-Arbeitsinspektorat (ZAI) gemeldet, die in Arbeitsstätten beschäftigt sind, die der Aufsichtspflicht der Arbeitsinspektion unterliegen.

Berücksichtigt wurden jene Meldungen, die im Zeitraum vom 1.1.97 bis 31.12.97 beim ZAI einlangten.

## Entwicklung der Berufskrankheiten insgesamt sowie der drei häufigsten Berufskrankheiten



Die Anzahl der **Infektionskrankheiten**, welche fast ausschließlich bei Beschäftigten des Gesundheitswesens anerkannt wurden, hat gegenüber dem Vorjahr mit 51 (32) etwas zugenommen; sie machen jetzt 4,6 % aller anerkannten Berufskrankheiten aus. Zugenommen haben auch die Erkrankungen der tieferen Atemwege und der Lunge durch die Einwirkung **chemisch-irritativ oder toxisch wirkender Stoffe** 60 (48) und die Anzahl der durch **Einwirkung von Asbest** bedingten Berufskrankheiten (Asbestose, bösartige Erkrankungen der Lunge, des Bauchfelles und des Rippenfelles), deren

Anzahl 26 (15) betrug. 1997 führten die Folgen der durch Einwirkung von Asbest bedingten Berufskrankheiten bei acht Arbeitnehmern zum Tode. Geringfügig abgenommen haben hingegen unter anderem die noch immer an zweiter Stelle liegenden Gehörschäden durch **Lärmeinwirkung** mit 393 (464) Erkrankungen, d.s. 35 % aller Berufskrankheiten, weiters die Erkrankungen durch Einwirkung von **Quarzstaub** 37 (57), deren Anteil an allen Berufskrankheitsfällen nunmehr etwa 3 % beträgt, sowie die Erkrankungen an **Asthma bronchiale** 95 (119).

## Die häufigsten anerkannten Berufskrankheiten

	1997	1996
Hauterkrankungen	406	474
Durch Lärm verursachte Schwerhörigkeit	393	464
Durch allergisierende Stoffe verursachtes Asthma bronchiale	95	119
Durch chemisch-irritativ oder toxisch wirkende Stoffe verursachte Erkrankungen der tieferen Atemwege und der Lunge	60	48
Infektionskrankheiten	51	32
Quarzstaublungenerkrankungen (Silikosen oder Silikatosen)	30	46
Bösartige Neubildungen der Lunge, des Bauchfelles und des Rippenfelles durch Asbest	18	5
Erkrankungen durch Erschütterung	9	17
Erkrankungen durch Kohlenmonoxid	8	3
Asbeststaublungenerkrankungen (Asbestosen)	8	10
Berufskrankheiten gem. § 177 Abs. 2 ASVG (Generalklausel)	2	5

Quelle: Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA)

Krankheiten, die ihrer Art nach nicht in der Berufsrankheitenliste des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes enthalten sind, gelten im Einzelfall als Berufsrankheiten, wenn die Träger der Unfallversicherung aufgrund gesicherter wissenschaftlicher Erkenntnisse feststellen, daß diese Krankheiten ausschließlich oder überwiegend durch Verwendung schädigender Stoffe oder Strahlen bei einer vom Versicherten ausgeübten Beschäftigung entstanden sind. 1997 wurden fünf (zwei) Erkrankungen von Beschäftigten gemäß § 177 Abs. 2 ASVG, der sogenannten „Generalklausel“, als Berufsrankheiten von der AUVA anerkannt. Bei zwei dieser Erkrankungen handelt es sich um die sogenannte „Zuckerbäcker-Karies“

und bei einer weiteren Erkrankung um eine toxische Neuropathie nach Lösemittelexposition.

Die aufgetretenen zehn Todesfälle sind hauptsächlich auf schwere Erkrankungen der Lunge und der tieferen Atemwege zurückzuführen. Unter anderem verstarben ein Arbeitnehmer an einer Asbeststaublungerkrankung (Asbestose) und sieben Arbeitnehmer an bösartigen Erkrankungen der Lunge, des Rippenfelles und des Bauchfelles nach Asbeststaubeexposition (Beschäftigung in der Glas-, Metall-, Bauindustrie). Weiters verstarb eine im Gesundheitswesen beschäftigte Arbeitnehmerin an einer Hepatitis-Infektionserkrankung.

### Anerkannte Berufsrankheiten nach dem Geschlecht im Jahr 1997

	Männer	Frauen	Anteil Frauen (%)
Hauterkrankungen	176	230	57
Durch Lärm verursachte Schwerhörigkeit	381	12	3
Durch allergisierende Stoffe verursachtes Asthma bronchiale	66	29	31
Durch chemisch-irritativ oder toxisch wirkende Stoffe verursachte Erkrankungen der tieferen Atemwege und der Lunge	48	12	20
Infektionskrankheiten	9	42	82
Quarzstaublungerkrankungen (Silikosen oder Silikatosen)	30	0	0
Bösartige Neubildungen der Lunge, des Bauchfelles und des Rippenfelles durch Asbest	16	2	11
Erkrankungen durch Erschütterung	9	0	0
Erkrankungen durch Kohlenmonoxid	8	0	0
Asbeststaublungerkrankungen (Asbestosen)	8	0	0
Berufsrankheiten gemäß § 177 Abs. 2 ASVG (Generalklausel)	4	1	20
Sonstige Berufsrankheiten	35	1	3
<b>Berufsrankheiten insgesamt</b>	<b>790</b>	<b>329</b>	<b>29</b>

Quelle: Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA)

Die Hauterkrankung ist nach wie vor die häufigste Berufsrankheit bei den weiblichen Beschäftigten, gefolgt von den Infektionskrankheiten und Asthma bronchiale-Erkrankungen. Bei den männlichen Beschäftigten ist die durch Lärm verursachte Schwerhörigkeit vor den Hauterkrankungen und den Erkrankungen an Asthma

bronchiale ebenfalls wie schon seit Jahren an erster Stelle. Die Häufigkeit der verschiedenen Berufsrankheiten läßt sich großteils durch die Beschäftigungsstruktur in Österreich und die in bestimmten Wirtschaftszweigen erhöhten gesundheitlichen Belastungen der ArbeitnehmerInnen erklären.



## Anerkannte Berufskrankheiten nach Wirtschaftszweigen

### Am häufigsten traten Berufskrankheiten 1997 in folgenden Wirtschaftszweigen (bzw. Wirtschaftsunterabschnitten gemäß ÖNACE 1995) auf:

Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen; Maschinenbau, Büromaschinen, EDV-Geräte, E-Technik, Optik, Fahrzeugbau	221
Bauwesen	167
Sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen	114
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	103
Herstellung von Nahrungs- und Genußmitteln und Getränken; Tabakverarbeitung	94
Handel; Instandhaltung und Reparatur von KFZ und Gebrauchsgütern	69
Herstellung und Bearbeitung von Glas, Herstellung von Waren aus Steinen und Erden	50
Herstellung von Chemikalien und chemischen Erzeugnissen; Gummi- und Kunststoffwaren	48
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	37
Herstellung von Möbeln, Schmuck, Sportgeräten, Spielwaren und sonstigen Erzeugnissen; Recycling	35
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	32
Be- und Verarbeitung von Holz (ohne Herstellung von Möbeln)	26

Quelle: Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA)

## 5. Gesundheitsüberwachung (Eignungs- und Folgeuntersuchungen)

### Allgemeines

Entsprechend den Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) bzw. der Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz (VGÜ) dürfen ArbeitnehmerInnen mit Tätigkeiten, bei denen die Gefahr einer Berufskrankheit besteht und bei denen einer arbeitsmedizinischen Untersuchung eine prophylaktische Bedeutung zukommt, nur beschäftigt werden, wenn durch eine ärztliche Untersuchung (Eignungsuntersuchung) festgestellt wurde, daß ihr Gesundheitszustand eine derartige Beschäftigung zuläßt. Diese Untersuchungen sind in bestimmten Zeitabständen, die in der genannten Verordnung geregelt sind, von ÄrztInnen, die durch die Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales dafür ermächtigt wurden, durchzuführen (Folgeuntersuchungen).

### Häufigkeit von Eignungs- und Folgeuntersuchungen

Im Berichtsjahr wurden in 3.600 (1996: 4.700) Arbeitsstätten **36.100** (53.200) **ArbeitnehmerInnen** auf ihre **gesundheitliche Eignung** für bestimmte Einwirkungen und Tätigkeiten **untersucht**. Somit wurden um 17.100 Untersuchungen weniger durchgeführt als 1996. Diese Verminderung ist vor allem auf eine Abnahme der den Arbeitsinspektionsärztlichen Diensten zur Kenntnis gebrachten Untersuchungen von ArbeitnehmerInnen, die der Einwirkung von Lärm ausgesetzt sind, zurückzuführen. Hinsichtlich dieser Einwirkung lag die Zahl der Untersuchten um 15.300 unter der des Vorjahres. Seit Inkrafttreten des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) mit 1.1.1995 müssen nämlich den Arbeitsinspektionsärztlichen Diensten nur mehr die Befunde der Eignungsuntersuchungen (vor Beginn der Tätigkeit

unter Lärmeinwirkung) übermittelt werden, aber nicht mehr die Befunde der ebenfalls verpflichtenden wiederkehrenden Lärmuntersuchungen.

Die Zahlen betreffend die anderen Einwirkungsgruppen verzeichneten zum Teil ebenfalls Abnahmen. So wurden 1997 weniger Untersuchungen wegen der Einwirkung von **chemisch-toxischen Arbeitsstoffen**, sowie von

quarz- oder asbesthaltigem Staub, Aluminium- oder Hartmetallstaub, Schweißrauch, Rohbaumwoll- oder Flachsstaub durchgeführt, während die Zahl der Untersuchungen wegen Tragens von Atemschutzgeräten/Tätigkeit in Gasrettungsdiensten/den Organismus besonders belastender Hitze/Druckluft- oder Taucherarbeiten sowie der Untersuchungen wegen Einwirkung von Stoffen, die Hautkrebs verursachen können, geringfügig anstieg.

## Untersuchte ArbeitnehmerInnen nach Einwirkungen bzw. Tätigkeiten

	1997	1996
Chemisch-toxische Arbeitsstoffe	19.800	21.200
Quarz- oder asbesthaltiger Staub, Aluminium- oder Hartmetallstaub, Schweißrauch, Rohbaumwoll- oder Flachsstaub	8.500	9.100
Lärm	4.800	20.000
Tragen von Atemschutzgeräten, Tätigkeit in Gasrettungsdiensten, den Organismus besonders belastende Hitze, Druckluft- oder Taucherarbeiten	2.100	2.100
Stoffe, die Hautkrebs verursachen können	950	799
<b>Insgesamt</b>	<b>36.100</b>	<b>53.200</b>

Quelle: BMAGS; Zentral-Arbeitsinspektorat

## Untersuchte ArbeitnehmerInnen nach den häufigsten Wirtschaftszweigen<sup>1)</sup>

	1997
Metallerzeugung,-bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	13.800
Maschinenbau, Büromaschinen, EDV-Geräte, E-Technik, Optik, Fahrzeugbau	4.700
Herstellung von Chemikalien und chemischen Erzeugnissen;	2.800
Gummi- und Kunststoffwaren	2.600
Handel; Instandhaltung und Reparatur von KFZ und Gebrauchsgütern	2.200
Be- und Verarbeitung von Holz; Herstellung von Möbeln, Schmuck, Sportgeräten, Spielwaren und sonstigen Erzeugnissen; Recycling	1.700
Herstellung und Bearbeitung von Glas; Herstellung von Waren aus Steinen und Erden	
Bauwesen	

1) Wirtschaftsunterabschnitte gemäß ÖNACE 1995

Quelle: BMAGS, Zentral-Arbeitsinspektorat

Die ärztlichen Untersuchungen ergaben, daß 91 (45) ArbeitnehmerInnen aus 35 (24) Arbeitsstätten für diese Tätigkeiten nicht geeignet waren. Dabei waren die meisten

Betroffenen bei Tätigkeiten unter Einwirkung von Blei (72) oder unter Einwirkung von Quecksilber (acht) beschäftigt.

## 6. Tätigkeit der Arbeitsinspektorate

### 6.1. Inspektionen, Erhebungen und behördliche Verhandlungen

Ende 1997 waren die Arbeitsinspektorate hinsichtlich ArbeitnehmerInnenschutz für die Überwachung von 212.300 (1996: 208.800) EDV-mäßig vorgemerkten Betriebsstätten und Bundesdienststellen zuständig. Amtshandlungen wurden im Berichtsjahr bei **69.000** (71.900) **Betrieben**, also bei fast einem Drittel der vorgemerkten Betriebe, und bei 13.600 (12.500) auswärtigen Arbeits-(Bau-)stellen gesetzt. Im Rahmen der von den Arbeitsinspektionsorganen insgesamt durchgeführten **153.400** (156.000) **Amtshandlungen** wurden unter anderem 48.300 (51.000) Arbeitsstätten und auswärtige Arbeits-(Bau)stellen bei 51.100 (54.200) Inspektionen umfassend hinsichtlich ArbeitnehmerInnenschutzbelange überprüft. Diese Überprüfungen betrafen somit - wenn man vereinfachender Weise auf den Jahresendbestand bezieht - etwa 17% (19%) aller vorgemerkten Betriebe. Ferner führten die Arbeitsinspektionsorgane bei 58.200 (58.300) Erhebungen gezielte Überprüfungen von Teilaspekten des ArbeitnehmerInnenschutzes durch, nahmen an 18.500 (19.200) behördlichen Verhandlungen teil (z.B. gewerberechtliche Genehmigungsverfahren, Bauverhandlungen) und führten - abgesehen vom Schriftverkehr, internen Besprechungen u.ä. - 25.500 (24.300) sonstige Tätigkeiten durch (z.B. Vorbesprechungen betrieblicher Projekte, sonstige Unterstützungs- und Beratungsgespräche).

### 6.2. Unterstützung und Beratung der Betriebe

Im Sinne des durch die ArbIG-Novelle 1995 verstärkten Servicegedankens und der verstärkten Beratungstätigkeit setzte die Arbeitsinspektion 1997 eine Fülle von Aktivitäten zur Unterstützung und Beratung der Betriebe in Angelegenheiten des ArbeitnehmerInnenschutzes, die von den Betrieben gerne und in verstärktem Umfang in Anspruch genommen werden. Insbesondere wurden **14.700** (13.400) **Unterstützungs-**

**und Beratungsgespräche** durchgeführt, und zwar 7.100 (6.600) Vorbesprechungen von betrieblichen Projekten und 7.600 (6.800) sonstige Unterstützungs- und Beratungsgespräche. Während erstere es erlauben, die Interessen des ArbeitnehmerInnenschutzes präventiv wahrzunehmen und bestimmte Konzeptionsmängel betrieblicher Projekte (Betriebsneugründungen, größere Umbauten) bereits im Planungsstadium aufzuzeigen, beziehen sich die sonstigen Unterstützungs- und Beratungsgespräche auf sonstige Fragen des ArbeitnehmerInnenschutzes, etwa auch auf die von den Betrieben durchzuführende Ermittlung und Beurteilung der Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen, die Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung und die diesbezüglich erforderliche Dokumentation.

Während gegenüber dem Vorjahr die Zahl der sonstigen Tätigkeiten anstieg (+5,2 %) und jene der vorgenommenen Erhebungen praktisch gleichblieb (-0,1 %), ging jene der durchgeführten Inspektionen (-5,7 %) und der behördlichen Verhandlungen (-3,3 %) etwas zurück. Der Rückgang der Inspektionen ist bei gleichbleibender Anzahl von Arbeitsinspektionsorganen einerseits auf die bereits erwähnte Zunahme der sonstigen Tätigkeiten und hier wiederum insbesondere der Beratungsaktivitäten, andererseits auf die im Zuge der immer komplexeren Verfahrenstechniken teilweise wachsende Aufwendigkeit von Inspektionen sowie auf den vielfach infolge verstärkter Beratungen höheren Zeitaufwand pro Inspektion zurückzuführen.

## 7. Beanstandungen auf dem Gebiet des technischen und arbeitshygienischen ArbeitnehmerInnenschutzes

Bei 24.100 oder rund 29 % (32 %) aller aktiv betreuten und bei rund 42 % (45 %) der inspizierten Betriebe und auswärtigen Arbeits-(Bau)stellen wurden Mängel im Bereich des technischen und arbeitshygienischen ArbeitnehmerInnenschutzes oder des Verwendungsschutzes festgestellt und daraufhin die ArbeitgeberInnen erforderlichenfalls eingehend über die Möglichkeiten zur Behebung dieser Mängel beraten. Der wengleich leichte Rückgang des Anteils an beanstandeten Arbeitsstätten deutet auf ein steigendes Sicherheitsbewußtsein in den Betrieben hin.

Auf dem Gebiet des technischen und arbeitshygienischen ArbeitnehmerInnenschutzes wurden insgesamt **65.200** (1996: 73.000) **Beanstandungen** festgestellt, von denen die meisten allgemeine Anforderungen (betreffend Arbeitsplatzgestaltung, Schutzausrüstungen, Brandschutz, Vorsorge für erste Hilfe, sanitäre Einrich-

tungen, Instandhaltung, Präventivdienste, Auflegen von Vorschriften u.ä.; 27.800) sowie die Bereiche Arbeitsräume/Arbeitsstellen/Verkehrswege (9.100), Bau-/Transportarbeiten/Gerüste/Lagerungen (8.800) und Energieumwandlung/-verteilung/Kraftübertragung (8.800) betrafen.

Wengleich - wie bereits erwähnt - im Falle festgestellter Mängel zunächst die allfällige Beratung der ArbeitgeberInnen hinsichtlich Mängelbehebung im Vordergrund stand, waren in **784** (917) Fällen die Übertretungen so schwerwiegend, daß **Strafanzeigen** mit einem beantragten Strafausmaß von insgesamt rund öS 10,8 Mio. erstattet werden mußten. 1997 ergingen 714 rechtskräftige Strafverfügungen und Straferkenntnisse betreffend den technischen und arbeitshygienischen ArbeitnehmerInnenschutz mit einem verhängten Strafausmaß von insgesamt rund öS 8,2 Mio.

## 8. Beanstandungen auf dem Gebiet des Verwendungsschutzes

Unter Verwendungsschutz versteht man die Schutzvorschriften betreffend Arbeitszeit und Arbeitsruhe sowie jene Vorschriften, die dem besonderen Schutz bestimmter Personengruppen, wie werdender und stillender Mütter, Kinder und Jugendlicher oder HeimarbeiterInnen dienen.

1997 wurden insgesamt 9.300 Beanstandungen auf dem Gebiet des Verwendungsschutzes (ohne Heimarbeit und Sonderbestimmungen für Lenker) festgestellt.

Dies bedeutet gegenüber 1996 einen Rückgang der Beanstandungen um rd. 19 %. Von diesen **Beanstandungen** betrafen:

das Arbeitszeitgesetz  
(ohne Sonderbestimmungen für Lenker) rd 4.300

das Mutterschutzgesetz rd. 2.200  
das Bundesgesetz über die Beschäftigung  
von Kindern und Jugendlichen rd. 1.900  
das Arbeitsruhegesetz 684  
das Bäckereiarbeiter/innengesetz 135  
das Bundesgesetz über die Nachtarbeit der Frauen 60

Quelle: BMAGS, Zentral-Arbeitsinspektorat

Die Beanstandungen hinsichtlich des Arbeitszeitgesetzes sanken gegenüber dem Vorjahr um 25 % (ohne LenkerInnen), hinsichtlich der Vorschriften für Kinder und Jugendliche um 37 %; die Beanstandungen im Bereich Mutterschutz stiegen gegenüber 1996 um 3 %.

Die meisten Verwendungsschutz-Beanstandungen (ohne Heimarbeit und Sonderbestimmungen für Lenker) wiesen im Jahr 1997 **folgende Wirtschaftsklassen** auf:

Beherbergungs- und Gaststättenwesen	rd. 3.000
Handel; Instandhaltung und Reparatur von KFZ und Gebrauchsgütern	rd. 2.700
Sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen	610
Herstellung von Nahrungs-, Genußmitteln und Getränken; Tabakverarbeitung	582
Bauwesen	559

Quelle: BMAGS, Zentral-Arbeitsinspektorat

### Sonderbestimmungen für Lenker von Kraftfahrzeugen

Aufgrund der Richtlinie 88/599/EWG über einheitliche Verfahren zur Anwendung der Verordnung (EWG) Nr. 3820/85 über die Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr und der Verordnung (EWG) Nr. 3821/85 über das Kontrollgerät im Straßenverkehr ist ein Mindestausmaß von Kontrollen (mindestens 1 % der Arbeitstage aller Lenker von EG-Fahrzeugen) vorgeschrieben. Davon müssen mindestens 15 % auf Straßen- und Grenzkontrollen und mindestens 25 % auf Betriebskontrollen entfallen. Diese Betriebskontrollen sind von den Arbeitsinspektoraten, dem Verkehrs-Arbeitsinspektorat und den Bergbehörden durchzuführen. Im Jahr 1997 wurden von der Arbeitsinspektion im EG-KFZ-Personenverkehr 9.348 Arbeitstage von LenkerInnen und im EG-KFZ-Güterverkehr 132.603 Arbeitstage von LenkerInnen überprüft.

Die Nichteinhaltung der Sonderbestimmungen des Arbeitszeitgesetzes bzw. der EU-Verordnungen für Lenker wurden 1997 in 5.938 Fällen beanstandet, wobei 5.743 Beanstandungen auf EG-Fahrzeuge (Personen- und Güterverkehr) und 195 auf sonstige Fahrzeuge entfielen.

### Mutterschutz

Im Bereich des Mutterschutzes langten bei den Arbeitsinspektoraten im Jahr 1997 32.800 (1996: 34.800) Meldungen gemäß § 3 Abs. 6 des Mutterschutzgesetzes 1979 ein; davon waren 30.000 Meldungen von ArbeitgeberInnen, 1.100 Meldungen von Bundesdienststellen und 1.600 Meldungen von sonstigen Stellen.

### Heimarbeit

Im Jahr 1997 waren bei den Arbeitsinspektoraten 412 (1996: 414) AuftraggeberInnen, ca. 2.600 (3.000) HeimarbeiterInnen und 8 (13) ZwischenmeisterInnen vorge­merkt, also in allen drei Gruppen weniger als im Vorjahr. Regional verlief die Entwicklung jedoch relativ uneinheitlich: Die AuftraggeberInnenzahl ging 1997 vor allem in Wien deutlich zurück, verzeichnete aber auch spürbare Zuwächse, etwa in Salzburg und Vorarlberg. Die HeimarbeiterInnenzahl ging - abgesehen von Zunahmen in den Arbeitsinspektionsbezirken Salzburg, Vöcklabruck und Graz - durchgehend zurück, u.z. insbesondere im restlichen Oberösterreich, in Wien und in Kärnten. Von der Arbeitsinspektion wurden im Bereich Heimarbeit im Jahr 1997 215 oder 52 % der gemeldeten AuftraggeberInnen und 246 oder 9 % der vorgemerkten HeimarbeiterInnen kontrolliert.

Insgesamt wurden bei AuftraggeberInnen, HeimarbeiterInnen und ZwischenmeisterInnen 259 (308) Beanstandungen verzeichnet, wobei der überwiegende Teil der Beanstandungen den Entgeltenschutz betraf. Im Berichtsjahr wurden von den Arbeitsinspektoraten 59 (83) AuftraggeberInnen zu Nachzahlungen in der Gesamthöhe von rund öS 534.000 (öS 760.000) veranlaßt.

## 9. Weitere Aktivitäten der Arbeitsinspektion

### 9.1. Nachweis der Fachkenntnisse für bestimmte Arbeiten

Die ermächtigten Einrichtungen haben im Berichtsjahr 1.200 Veranstaltungen zur Ausbildung von KranführerInnen, StaplerfahrerInnen, Sprengbefugten und für den Einsatz im Gasrettungsdienst abgehalten und in der Folge 20.700 entsprechende **Zeugnisse** ausgestellt. Bei diesen Kursen waren auch Arbeitsinspektionsorgane als

Vortragende tätig; auch an den Prüfungen über den Nachweis der Fachkenntnisse wirkten Bedienstete der Arbeitsinspektion mit.

### 9.2. Öffentlichkeitsarbeit

Neben der Teilnahme an zahlreichen Informationsveranstaltungen, Tagungen, Fachmessen und Seminaren von

Interessenvertretungen und anderen Organisationen, dem Empfang ausländischer Delegationen, der Pflege von Kontakten zu den Unternehmen und der Erstellung von Informationsblättern im Bereich des ArbeitnehmerInnen-schutzes wurden im Berichtszeitraum folgende besondere Schwerpunkte in Sachen Öffentlichkeitsarbeit gesetzt:

- Durchführung der Ausstellung „Arbeitsicherheit im Wandel der Zeit“ anlässlich des 111-jährigen Bestehens des Arbeitsinspektorates Wr. Neustadt;
- Entwicklung eines Leitbildes zur Darstellung der Arbeitsinspektion nach außen;
- Erstellung der Broschüre „Die Arbeitsinspektion im Blickpunkt“;
- Start einer Imageerhebung durch ein Meinungsforschungsinstitut bei den Zielgruppen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen.

Ferner wurden ein Leitfaden für den Umgang mit Zytostatika, Informationsblätter über die richtige Handhabung und Wartung von Kühlschmiermitteln und ein Informationsblatt für jene ÄrztInnen verfaßt, die einen Antrag zur Ermächtigung für die Durchführung von ärztlichen Untersuchungen gemäß § 56 Abs. 2 ASchG beim Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Zentral-Arbeitsinspektorat, stellen wollen.

### 9.3. Schwerpunktaktionen

#### Schwerpunktaktion in Friseurbetrieben und Offsetdruckereien

Im Berichtsjahr wurden die Ergebnisse der Schwerpunktaktionen in Friseurbetrieben und Offsetdruckereien, die bereits im Jahre 1996 begonnen wurden, vom Zentral-Arbeitsinspektorat ausgewertet und veröffentlicht.

Die Schwerpunktaktion in **Friseurbetrieben** begann im Juni 1996 und endete im Juni 1997. Es wurden in insgesamt 431 Betrieben in neun regionalen Aufsichtsbezirken Erhebungen durchgeführt. Dabei zeigte sich, daß nur in 47 Betrieben (11 %) für die verwendeten Chemikalien eigene Mischplätze mit lokaler Absaugung vorhanden waren. In 16 Betrieben (4 %) gab es eine eigene mechanische Lüftungsanlage, 30 Betriebe (7 %) verfügten nur über einen lokal eingebauten Ventilator und 296 Betriebe

hatten ausschließlich eine natürliche Lüftung. Immerhin 282 Betriebe (65 %) hatten einen eigenen Aufenthaltsraum für die Beschäftigten. Bei den Antworten zur persönlichen Schutzausrüstung zeigte sich, daß für das Färben und Bleichen am häufigsten Einweghandschuhe, jedoch für das Waschen keine Waschhandschuhe vorhanden waren, wobei nur 66 Betriebe (15 %) Kenntnis über eine CE-Kennzeichnung von Handschuhen hatten. Anwenderbezogene Hautschutzpläne von den Herstellern gab es in 88 Betrieben (20 %). Hinsichtlich der verwendeten Produkte wurden bei den Dauerwellenpräparaten vorwiegend die etwas weniger gesundheitsschädlichen alkalischen verwendet und bei den Blondier- und Färbemitteln die staubförmigen Produkte bereits weitgehend durch nicht staubende pastöse oder gelförmige ersetzt. Hinsichtlich der ergonomischen Arbeitsbedingungen wurde festgestellt, daß in 310 Betrieben (72 %) höhenverstellbare Kundensessel und in 321 Betrieben (74 %) höhenverstellbare Arbeitsstühle vorhanden waren. Die Auswertung dieser Schwerpunktaktion zeigte, daß auch in Zukunft verstärkt auf eine verbesserte Information und Schulung der Betroffenen geachtet werden muß.

Bei der Schwerpunktaktion in **Offsetdruckereien** wurden in 260 Betrieben in 17 regionalen Aufsichtsbezirken Erhebungen mittels eines einheitlichen Fragebogens durchgeführt. Die Auswertung der verwendeten Fragebögen erfolgte im Juni 1997 durch das Zentral-Arbeitsinspektorat. Es stellte sich heraus, daß bereits in 143 Druckereien (55 %) einmal oder des öfteren Versuche mit weniger gesundheitsschädlichen, schwer flüchtigen Reinigungsmitteln (Produkte auf Pflanzenölbasis oder hochsiedende Produkte mit einem Flammpunkt über 55 °C) durchgeführt worden waren, daß aber nur in 45 dieser Betriebe (31 %) die Ersatzprodukte nach wie vor verwendet wurden. 69 % der Betriebe, die bereits Erfahrung mit alternativen Produkten hatten, gaben an, nach nicht zufriedenstellenden Ergebnissen (ungenügende und zu komplizierte Reinigung, Auftreten von Schäden an Druckwalzen und Gummitüchern, zu hohe Kosten) diese Versuche abgebrochen zu haben und wieder auf die leicht flüchtigen Produkte der Gefahrenklassen A I und A II (A I: Flammpunkt unter 21 °C; A II: Flammpunkt zwischen 21 und 55 °C) umgestiegen zu sein. Während der Schwerpunktaktion wurde auch Kontakt mit den Herstellern aufgenommen, die bestätigten, daß es am Anfang mit den Ersatzprodukten Probleme gegeben hätte, daß aber die neuesten Ersatzstoffe sehr viel besser und leichter zu handhaben seien und sowohl im Offsetdruck

als auch im Siebdruck erfolgreich eingesetzt werden könnten. Die Ergebnisse zeigen, daß es weiterhin notwendig ist, den Betrieben mehr Informationen über Ersatzstoffe und Ersatzverfahren zur Verfügung zu stellen.

Diese zwei Schwerpunktaktionen der Arbeitsinspektion ermöglichten neben einer raschen Erfassung des Ist-Zustandes spezifischer Arbeitsbedingungen in Klein- und Mittelbetrieben auch eine gezielte Beratung und Unterstützung dieser Betriebe (ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen) und förderten zusätzlich die überbetriebliche Zusammenarbeit zwischen der Arbeitsinspektion, den Interessenvertretungen und den einzelnen Betrieben.

## 10. Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte

### 10.1. Kontrolle der Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte

Entsprechend der grundsätzlichen Zielsetzung, die Kontrollaktivitäten zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte weiter zu steigern, konn-

### Schwerpunktaktion im Bereich Handel

Im Berichtsjahr wurde österreichweit eine Schwerpunktaktion im Bereich Handel betreffend die Einhaltung der Sonderbestimmungen für Arbeitnehmer in Verkaufsstellen gemäß § 22d Arbeitsruhegesetz durchgeführt. Es wurden rund 1.000 Betriebe mit 13.400 ArbeitnehmerInnen überprüft. Dabei wurde festgestellt, daß die überwiegende Mehrzahl der Betriebe, nämlich 686, von der Variante des § 22d Abs. 2 Arbeitsruhegesetz Gebrauch machte, wonach den ArbeitnehmerInnen bei Beschäftigung an einem Samstag nach 13.00 Uhr der darauffolgende Samstag zur Gänze freizugeben ist. Es wurden insgesamt 222 Übertretungen dieser Bestimmung festgestellt.

ten auch 1997 wesentliche Erfolge erreicht werden. Die folgende Tabelle zeigt eine Gegenüberstellung der Kontrollaktivitäten und ihrer Ergebnisse in den Jahren 1996 und 1997:

### Kontrolltätigkeit betreffend illegale AusländerInnenbeschäftigung

	1997	1996
Kontrollen von Betriebsstätten und auswärtigen Arbeits-(Bau-)stellen	14.500	14.400
davon: mit Beanstandungen nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz	2.100	2.300
Angetroffene illegal beschäftigte AusländerInnen	3.900	4.100

Quelle: BMAGS, Zentral-Arbeitsinspektorat.

Fünf ArbeitgeberInnen hielten die nach dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz für die Entgeltermittlung bzw. die Anmeldung von überlassenen oder entsendeten Arbeitskräften zur Sozialversicherung notwendigen Unterlagen am Arbeitsort nicht bereit, in drei Fällen wurde die Mindestlohnhöhe nicht eingehalten.

### 10.2. Zentrale Verwaltungsstrafevidenz

Auch die im Berichtsjahr 1997 gemachten Erfahrungen mit der im Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales eingerichteten zentralen Evidenz über Ver-

waltungsstrafen wegen illegaler Ausländerbeschäftigung, die in Verbindung mit den Bestimmungen über die Vergabe öffentlicher Aufträge wesentlich dazu beiträgt, die Verletzungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes mit allen ihren negativen Auswirkungen für den Arbeitsmarkt und die allgemeine Wettbewerbssituation zu bekämpfen, haben die mit der Schaffung dieser Institution verbundenen Erwartungen bestätigt, daß dadurch ein wesentlicher, vor allem wirtschaftlich wirkender Effekt gegen die illegale Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte eintreten würde.

Bisher konnten insgesamt über 10.000 Strafbescheide EDV-mäßig erfaßt werden; im Berichtsjahr wurden Anfragen gem. § 28b des Ausländerbeschäftigungsgesetzes, die 7.600 Betriebe (einschließlich Mehrfachanfragen) betrafen, bearbeitet.

## 11. Personalstand der Arbeitsinspektion

Während im Vergleich der Stichtage 1. März 1997 und 1. März 1996 der Personalstand des Zentral-Arbeitsinspektorates geringfügig zunahm, blieb er bei den Arbeitsinspektoraten im Bereich des ArbeitnehmerInnenschutzes annähernd gleich und nahm im Bereich der Kontrolle der Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte deutlich zu.

Im Zentral-Arbeitsinspektorat waren bei Mitberücksichtigung aller Karenzen und Karenzvertretungen mit 1. März 1997 61 (1. März 1996: 59) MitarbeiterInnen beschäftigt, und zwar 14 JuristInnen, 12 TechnikerInnen, 3 Ärztinnen, 3 MitarbeiterInnen des sonstigen höheren

Dienstes, 15 MitarbeiterInnen im gehobenen Dienst, 5 MitarbeiterInnen im Fachdienst und 9 Kanzleikräfte.

In den 20 Arbeitsinspektoraten waren am 1. März 1997 im Bereich ArbeitnehmerInnenschutz 315 (1. März 1996: 315) Arbeitsinspektionsorgane tätig, und zwar 88 TechnikerInnen im höheren Dienst, 12 ÄrztInnen, 5 Verwaltungsakademiker, 195 MitarbeiterInnen im gehobenen Dienst und 15 MitarbeiterInnen im Fachdienst. Im Bereich Kontrolle der Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte waren von den insgesamt 50 (1. März 1996: 38) MitarbeiterInnen 5 im höheren Dienst, 36 im gehobenen Dienst und 9 im Fachdienst tätig.





# GESUNDHEITSÖKONOMIE - SOZIALWISSENSCHAFTEN - MARKETING

<b>1. Die Umsetzung der Reform des Gesundheitswesens</b> .....	<b>258</b>
1.1. Erste Erfahrungen mit dem LKF-System .....	258
1.2. Weiterentwicklung des LKF-Systems und der Dokumentation .....	259
1.3. Revision des Österreichischen Krankenanstaltenplanes und des Großgeräteplanes .....	259
1.4. Weiterentwicklung des Österreichischen KA-Planes zu einem Leistungsangebotsplan .....	260
1.5. Grundlagenarbeit zur Erarbeitung eines Ambulanz(leistungs)planes .....	261
<b>2. Qualitätssicherung</b> .....	<b>261</b>
2.1. Projekte im Rahmen der Qualitätssicherung .....	262
2.2. EU-Fachkonferenz „Qualität im Gesundheitswesen“ .....	263
<b>3. Krankenanstalten</b> .....	<b>264</b>
3.1. Kennzahlen zum Krankenanstaltenwesen .....	264
3.2. Mitfinanzierung des Bundes .....	264
3.3. Universitätskliniken - Klinischer Mehraufwand .....	265
<b>4. Corporate Design (CD)</b> .....	<b>266</b>
<b>5. Allgemeine Grundlagenarbeit</b> .....	<b>266</b>

# 1. Die Umsetzung der Reform des Gesundheitswesens

## 1.1. Erste Erfahrungen mit dem LKF-System

Mit 1. Jänner 1997 trat die zwischen dem Bund und den Ländern geschlossene Vereinbarung gemäß Art. 15a BVG über die Reform des Gesundheitswesens und der Krankenanstaltenfinanzierung für die Jahre 1997 bis 2000 in Kraft.

Vereinbarungsgemäß ist der ehemalige Krankenanstalten-Zusammenarbeitsfonds ausgelaufen und es wurden zur Finanzierung der Krankenanstalten sowie zur Umsetzung der vereinbarten Reformmaßnahmen neun Landesfonds und Landeskommissionen und eine Strukturkommission auf Bundesebene eingerichtet.

Der **Strukturkommission** gehören neben den VertreterInnen des Bundes, VertreterInnen der Landeskommissionen, der Sozialversicherung, der Interessensvertretungen der Städte und Gemeinden und ein gemeinsamer Vertreter der Österreichischen Bischofskonferenz und des Evangelischen Oberkirchenrates an.

Zur Durchführung der Geschäfte wurde mit 1. Jänner 1997 beim Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales der mit jährlich **öS 1 750 Millionen** dotierte **Strukturfonds** (mit eigener Rechtspersönlichkeit) eingerichtet.

Nach Abzug von je öS 30 Mill. für die Grundlagenarbeit des Fonds und für die Förderung des Transplantationswesens, wird der Rest in Höhe von **öS 1 690 Mill.** nach einem vereinbarten Schlüssel **an die neun Landesfonds** verteilt.

Die Strukturkommission soll die Entwicklung im österreichische Gesundheitswesen beobachten, seine Weiterentwicklung steuern, die Integration und Kooperation der verschiedenen Gesundheitsbereiche vorantreiben und die strukturellen Veränderungen im Gesundheitswesen forcieren.

In den bis Mitte 1998 stattgefundenen vier Sitzungen der Bundesstrukturkommission wurden Reformmaßnahmen weiterentwickelt bzw. beobachtet und die Durchführung gewährleistet.

Im Jahr 1997 wurde in allen Ländern das System der leistungsorientierten Krankenanstaltenfinanzierung (LKF-System) eingeführt, das aufgrund der leistungsorientierten Diagnosenfallpauschalen eine das tatsächliche Leistungsgeschehen berücksichtigende Abrechnung der Krankenanstalten ermöglicht. Entsprechend dem vereinbarten Gestaltungsspielraum sind in den meisten Ländern zur Berücksichtigung strukturspezifischer Unterschiede in der Krankenhauslandschaft speziell entwickelte Gewichtungselemente (zumeist als Krankenhausfaktor) in der Finanzierung vorgesehen.

So wurden mit der Einführung der leistungsorientierten Krankenanstaltenfinanzierung bei gleichzeitiger Budgetierung der Landesfonds und mit der österreichweit akkordierten Planung einer optimalen Kapazitäts- und Leistungsangebotsstruktur die Voraussetzungen für notwendige Strukturveränderungen, für eine Optimierung des Ressourceneinsatzes und somit für eine langfristige Eindämmung der Kostensteigerungsraten im Krankenanstaltenbereich geschaffen.

Aus der ersten Analyse der Daten des Jahres 1997 ist ein klarer **Trend zu mehr Effizienz bei der Leistungserbringung** und eine **Reduzierung der Kostensteigerungsraten** zu erkennen. Dabei liegen die festzustellenden Veränderungen im Trend der letzten Jahre und lassen für die nächsten Jahre eine kontinuierliche Strukturverbesserung im Gesundheitswesen ohne überzogene Effekte und unerwünschte Nebenerscheinungen erwarten.

So hat sich die **durchschnittliche Belagsdauer** in den über die Landesfonds finanzierten **Akutkrankenanstalten** im Jahr 1997 weiterhin **moderat verkürzt** und liegt nun bei der PatientInnengruppe mit 1 bis 28 Belagstagen Krankenhausaufenthalt im Durchschnitt bei rund **6,7 Belagstagen**. Das Bundesland Steiermark, in dem in den Vorjahren stets die höchste Belagsdauer zu verzeichnen war, hatte auch im Jahr 1997 die höchste Belagsdauerverkürzung (rund 0,5 Belagstage) aufzuweisen. Dagegen war im Bundesland Vorarlberg, wo bereits in den Jahren 1995 und 1996 im Rahmen des LKF-Modellversuchs die Belagsdauerverkürzungspotentiale realisiert wurden, im

Jahre 1997 österreichweit die geringste Belagsdauerverkürzung festzustellen.

Weiters ist in den letzten Jahren im Krankenanstaltenbereich ein Trend in Richtung **vermehrter tagesklinischer Behandlung** feststellbar. So können aufgrund des medizinischen Fortschritts zunehmend kleine operative Eingriffe, Arthroskopien, Lithotripsien, Lasertherapien oder Chemo- und Strahlentherapien - um nur einige Beispiele zu nennen - im Rahmen kurzzeitiger stationärer Aufenthalte vorgenommen werden. Dieser medizinischen Entwicklung wurde bereits in den letzten Jahren durch die zunehmende Einrichtung von Tageskliniken in den größeren österreichischen Krankenanstalten Rechnung getragen.

Die Kostenentwicklung der letzten Jahre bestätigt darüber hinaus, daß die Bemühungen der Krankenanstaltenfinanziers und der Krankenanstaltenträger um eine Eindämmung der jährlichen Kostensteigerungsraten erfolgreich waren: **Die jährliche Kostensteigerungsrate** konnte in den über die Landesfonds finanzierten Akutkrankenanstalten (Fonds-Krankenanstalten) von fast 10 Prozent im Jahr 1993 auf **2,36 Prozent im Jahr 1996 reduziert** werden. Die Kostensteigerungsrate für das Jahr 1997 liegt (vorläufige Auswertung) bei knapp 2 Prozent.

Die gewonnenen Erfahrungen mit den bisher gesetzten Reformmaßnahmen und die Analyse der derzeit bereits vorliegenden Projektergebnisse sind die Grundlage für die Festlegung und Fortsetzung der verschiedenen von der Strukturkommission initiierten und getragenen Projekte.

## 1.2. Weiterentwicklung des LKF-Systems und der Dokumentation

Das mit 1. Jänner 1997 bundesweit eingeführte LKF-System wird aufgrund der gewonnenen praktischen Erfahrungen und aufgrund aktueller Datengrundlagen **jährlich einer Revision unterzogen** und in den verschiedenen medizinischen Leistungsbereichen verfeinert, kontinuierlich verbessert und laufend an den medizinischen Fortschritt angepaßt.

Im Jahr 1998 wurde als wesentliche Voraussetzung für eine dem Bereich der Intensivmedizin besser entsprechende Abrechnung von Leistungen ein bundesweit ein-

heitliches **Intensivdokumentationssystem** eingeführt, das die Grundlage für das LKF-Intensiveinstufungsmodell ab 1. Jänner 1999 darstellt. Weiters wurde eine verbesserte Bepunktungsregelung im Bereich der Psychiatrie und eine geänderte Bepunktungsregelung für den Bereich der onkologischen Therapie erarbeitet.

Ein wesentlicher Innovationsschritt im Bereich der Dokumentation ist die Vorbereitung der Einführung des **Diagnosenschlüssels ICD-10**. So wurden im Rahmen der LKF-Revision 1999 die Voraussetzungen geschaffen, die für die Krankenanstalten die Möglichkeit der Einführung dieses Diagnosenschlüssels mit 1. Jänner 1999 auf freiwilliger Basis schafft. Aufgrund der Verwendung des Diagnosenschlüssels in einigen Pilotkrankenanstalten können notwendige Erfahrungen für eine österreichweite Einführung in allen Krankenanstalten gewonnen werden. Der österreichweite Umstellungszeitpunkt sowie die Einführung eines international in Anwendung befindlichen Klassifikationsschlüssels für medizinische Prozeduren stehen dabei in einem engen Zusammenhang mit der Weiterentwicklung des LKF-Systems.

Zur Verbesserung der Kalkulationsgrundlagen für zukünftige LKF-Nachkalkulationen wurde mit den Ländern und der Sozialversicherung darüber hinaus vereinbart, gemeinsam mit Krankenhauskostenrechnungsexperten an einer Weiterentwicklung der Kostenrechnung in Richtung Kostenträgerrechnung zu arbeiten. Gleichzeitig wird das System der leistungsorientierten Diagnosenfallpauschalen mit der Unterstützung von Referenzkrankenanstalten in Bezug auf seine Kalkulationsgrundlagen aktualisiert werden.

## 1.3. Revision des Österreichischen Krankenanstaltenplanes und des Großgeräteplanes

Die **gesamtösterreichische Gesundheitsplanung hat zum Ziel**, die Grundlagen für ein Versorgungssystem zu schaffen, in dem die Leistungen der verschiedenen Gesundheitseinrichtungen optimal aufeinander abgestimmt und die Funktionen der Anbieter von Gesundheitsleistungen neu definiert und voneinander klar abgegrenzt sind. Durch eine verstärkte Kooperation und

Koordination soll eine **lückenlose Versorgung** der PatientInnen gewährleistet werden.

Ein verbindlicher **Österreichischer Krankenanstaltenplan (ÖKAP)** einschließlich eines **Großgeräteplanes** wurde bereits mit Abschluß der Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG über die Reform des Gesundheitswesens und der Krankenanstaltenfinanzierung für die Jahre 1997 bis 2000 einvernehmlich festgelegt und ist mit 1. Jänner 1997 in Kraft getreten.

Dieser Plan baut u.a. auf folgenden allgemeinen Zielvorstellungen, die bei allen Veränderungen der stationären Versorgungsstruktur zu berücksichtigen sind, auf:

- Die stationäre Akutversorgung soll durch leistungsfähige, bedarfsgerechte und in ihrem Leistungsspektrum aufeinander abgestimmte Krankenanstalten sichergestellt werden.
- Die Akutkrankenanstalten sollen eine möglichst gleichmäßige und bestmöglich erreichbare, aber auch wirtschaftlich und medizinisch sinnvolle Versorgung der österreichischen Bevölkerung gewährleisten.
- Die vom Österreichischen Krankenanstaltenplan (ÖKAP) umfaßten Krankenanstalten sollen durch Verlagerung von Leistungen in den ambulanten, teilstationären und rehabilitativen Bereich nachhaltig entlastet, die Krankenhaushäufigkeit und Belagsdauer auf das medizinisch notwendige Maß minimiert werden.
- Die Verlagerung von Leistungen aus dem stationären Akutsektor soll durch den Ausbau extramuraler und teilstationärer Einrichtungen ermöglicht werden. Tageskliniken sollen nur an Standorten von bzw. im organisatorischen Verbund mit gut erreichbaren bettenführenden Abteilungen der betreffenden Fachrichtungen eingerichtet werden.
- Medizinisch-technische Großgeräte sollen in jenen Krankenanstalten eingerichtet werden, die diese zur Bewältigung der sich aus der jeweiligen Fächerstruktur ergebenden medizinischen Anforderungen benötigen (Strukturqualitätskriterium).
- Die Versorgung der Bevölkerung soll durch optimale Standortwahl für Großgeräte regional möglichst gleichmäßig und bestmöglich erreichbar (Kriterium der Versorgungsgerechtigkeit), aber auch wirtschaftlich erfolgen (Wirtschaftlichkeitskriterium).

Zwischenzeitlich wurde der **Großgeräteplan** vereinba-

rungsgemäß mit 30. Juni 1997 seiner **ersten Revision** unterzogen. Die revidierte Fassung des Großgeräteplanes enthält nunmehr neben den Standortempfehlungen und der Planung der Anzahl medizinisch-technischer Großgeräte in Fonds-Krankenanstalten unter Berücksichtigung der Geräteausstattung von "Nichtfonds-Krankenanstalten" und des extramuralen Sektors auch Empfehlungen zur Geräteausstattung des extramuralen Sektors in Bezug auf die maximale Anzahl von § 2-Kassenverträgen. Die Sozialversicherung hat sich bei der Vergabe der § 2-Kassenverträge an diese Empfehlungen zu halten.

Vereinbarungsgemäß wird der Österreichische Krankenanstaltenplan einschließlich des Großgeräteplanes ständig weiterentwickelt und alle zwei Jahre einer Revision unterzogen. Mit 1. Jänner 1999 erfolgt die nächste Revision der beiden Pläne, wobei im wesentlichen aufgrund der aktuellen Entwicklungen beispielsweise in Bezug auf Demographie oder medizinischen Fortschritt die entsprechenden Festlegungen in den Plänen erforderlichenfalls angepaßt werden.

Neben einer Verfeinerung des Detaillierungsgrades (z.B. im Bereich der Intensivbettenplanung) sollen die bisher nicht im Plan enthaltenen Bereiche der **Psychiatrie**, der **Akutgeriatrie** sowie der **Hospizbereich** neu im Österreichischen Krankenanstaltenplan aufgenommen werden.

#### 1.4. Weiterentwicklung des Österreichischen Krankenanstaltenplanes zu einem Leistungsangebotsplan

Vereinbarungsgemäß wird von der Strukturkommission die Weiterentwicklung des Österreichischen Krankenanstaltenplanes einschließlich des Großgeräteplanes zu einem **Leistungsangebotsplan** wahrgenommen.

Planungsempfehlungen im Leistungsangebotsplan werden unter Zugrundelegung der weitgehend bereits im Österreichischen Krankenanstalten- und Großgeräteplan definierten Prinzipien erstellt. So werden die Planungsempfehlungen eine möglichst gleichmäßige regionale Versorgung mit medizinischen Leistungen garantieren (**Prinzip der Versorgungsgerechtigkeit**), auf eine

optimale Leistungserbringung aus der Sicht der Struktur-, Prozeß- und Ergebnisqualität abstellen (**Qualitätsprinzip**) sowie eine effiziente Erbringung von Leistungen gewährleisten (**Effizienzprinzip**).

Zur Durchführung dieser Arbeiten wurden für die einzelnen medizinischen Fachbereiche ExpertInnengremien eingerichtet, um eine rechtzeitige Einbindung von VertreterInnen maßgeblicher medizinischer Fachgesellschaften und -gruppen als Voraussetzung für eine möglichst hohe Akzeptanz der Planungsergebnisse sicherzustellen.

Für den Großteil der medizinischen Leistungen werden bis zum Ende der Laufzeit dieser Vereinbarung auf Ebene der medizinischen Fachrichtungen entsprechende Planungsempfehlungen zur Leistungserbringung ausgearbeitet. Als Grundlage für dieses Vorhaben wurde in den Jahren 1997 und 1998 in einem ersten Schritt eine Analyse des Leistungsgeschehens und der Leistungshäufigkeit in Österreichs Krankenanstalten durchgeführt. Für wenige ausgewählte medizinische Leistungen, die aus Qualitäts- und Kostengründen (z.B. Transplantationsmedizin, Herzchirurgie) nicht an beliebigen Leistungsstandorten vorgehalten und erbracht werden können, wird eine detaillierte Leistungsangebotsplanung durchgeführt. Dabei wird in Zusammenarbeit mit den medizinischen Expertengremien eine Analyse des Leistungsgeschehens, eine Bedarfschätzung sowie die Entwicklung von Kriterien für die Strukturqualität an Leistungsstandorten vorgenommen.

### 1.5. Grundlagenarbeit zur Erarbeitung eines Ambulanz-(leistungs)planes

Eine der Aufgaben der Strukturkommission ist gemäß der abgeschlossenen Vereinbarung die Erarbeitung und Fest-

legung eines Ambulanz(leistungs)planes als Teil eines umfassenden Österreichischen Gesundheitsplanes.

Neben einer Primärdatenerhebung im Spitalsambulanzbereich und den Grundlagenarbeiten zur Planungsmethodik wurden in den Jahren 1997 und 1998 als wesentlicher Schwerpunkt die Vorarbeiten zu einer **Leistungsdokumentation im Spitalsambulanzbereich** durchgeführt. Eine aussagekräftige und vergleichbare Dokumentation ist eine unverzichtbare Voraussetzung für eine darauf aufbauende Spitalsambulanzleistungsplanung.

So konnte in intensiver Zusammenarbeit mit verschiedenen Institutionen aus den Bereichen Krankenanstaltenplanung und -finanzierung und mit den eingerichteten medizinischen Expertengremien ein umfassender Spitalsambulanzleistungskatalog erstellt werden. Beginnend mit Herbst 1998 werden einige Krankenanstalten in Österreich diesen Leistungskatalog probeweise anwenden, um so Erfahrungen über die Praktikabilität und Aussagekraft dieses Dokumentationssystems zu erhalten. Aufbauend auf diesen Erfahrungen kann die Einführung einer österreichweit einheitlichen Dokumentation in diesem Bereich vorbereitet werden.

Ziel im Rahmen dieses Projekts ist es, in einem ersten Schritt bis zum Ende der Laufzeit dieser Vereinbarung einen umfassenden Österreichischen Spitalsambulanzplan nach Standorten, Fächerstrukturen und notwendiger Ausstattung zu erstellen, der in der Folge auf Basis zusätzlicher Leistungsdaten ebenfalls zu einem Leistungsangebotsplan weiterentwickelt werden kann

## 2. Qualitätssicherung

Ein zentrales Aufgabengebiet der Strukturkommission ist die Qualitätssicherung im Gesundheitswesen.

Mit der Novellierung des Bundes-Krankenanstaltengesetzes (KAG) im Jahr 1993 wurde durch die Bestimmungen im § 5b KAG ("Qualitätssicherung") der not-

wendige gesetzliche Rahmen für die bundesweite Realisierung von **Qualitätssicherungsmaßnahmen in den Krankenanstalten** festgelegt. In Umsetzung dieser grundsatzgesetzlichen Vorgabe haben die Bundesländer entsprechende landesgesetzliche Regelungen zu treffen, die die Grundlage für die Implementierung von Quali-

tätssicherung durch die Krankenhausträger und die Krankenhäuser darstellen. Die Träger von Krankenanstalten sind verpflichtet, die Voraussetzungen für interne Maßnahmen der Qualitätssicherung zu schaffen und diese so zu gestalten, daß vergleichende Prüfungen mit anderen Krankenanstalten ermöglicht werden.

Qualitätssicherung wird primär als Sache der Krankenanstalten selbst gesehen und muß krankenhausintern realisiert werden. Die Krankenanstalten sollen entsprechend ihrer individuellen Notwendigkeiten aufgrund der vor Ort bestehenden Organisationsstrukturen die aus ihrer Sicht zu setzenden Ziele definieren und die zur Umsetzung von Qualitätssicherung erforderlichen Maßnahmen festlegen. Qualitätssicherung im Krankenhaus soll drei Dimensionen einbeziehen: den Prozeß der Leistungserbringung (Prozeßqualität) ebenso, wie die strukturellen Voraussetzungen (Strukturqualität) und letztlich die Ergebnisse (Ergebnisqualität) der Gesundheitsversorgung im Krankenhaus.

Die Aufgabe übergeordneter Stellen (z.B. BMAGS, Strukturkommission, Landeskommissionen) ist es, sicherzustellen, daß Qualitätssicherungsmaßnahmen im Sinne des § 5b KAG in den Krankenanstalten realisiert werden.

Die Unterstützung der Krankenanstalten bei der Realisierung von Qualitätsverbesserungsmaßnahmen von Seiten des BMAGS erfolgt durch

- die Bereitstellung von praktischen Umsetzungshilfen,
- die Bereitstellung von Ressourcen für Modellprojekte zur Qualitätsverbesserung und
- die Entwicklung von nationalen Richtlinien und Standards.

So wurde im Jahr 1994 vom BMAGS ein **Leitfaden zur Qualitätssicherung** im Krankenhaus herausgegeben, mit dem Ziel, das methodische Know-how zur internen Qualitätssicherung zu liefern und damit einen Beitrag zur aktiven Umsetzung von Qualitätssicherungsmaßnahmen zu leisten. In dem Leitfaden werden einerseits verschiedene Zugänge und Ansätze der Qualitätssicherung dargestellt und andererseits anhand einer ausführlichen Beispielsammlung konkrete Wege zu mehr Qualität in verschiedensten Bereichen des Krankenhauses aufgezeigt. Der Leitfaden wird von vielen österreichischen Krankenhäusern bei der Durchführung der qualitätssichernden Maßnahmen als wertvoller Ratgeber genutzt.

Im Jahr 1997 ist der **Leitfaden Patientenorientierung** vom BMAGS herausgegeben worden, mit dem Ziel, Anregungen zur Praxis der Qualitätsverbesserung im Krankenhaus aus einer patientenorientierten Sichtweise zu liefern. Die Sicherstellung und Verbesserung der Qualität der gesundheitlichen Versorgung durch bewußte Patientenorientierung steht im Mittelpunkt. Zentrale Inhalte des Leitfadens sind u.a. das Aufzeigen von Wegen zu einer verbesserten Patientenaufklärung und die Einführung von patientengerechten Versorgungsabläufen.

Das **Österreichische Netzwerk Gesundheitsfördernder Krankenhäuser** wurde im Jahr 1996 eingerichtet, um österreichische Krankenhäuser in der Gesundheitsförderung zu unterstützen und den Erfahrungsaustausch und gemeinsame Lernprozesse zwischen den Krankenhäusern zu fördern. Das Österreichische Netzwerk Gesundheitsfördernder Krankenhäuser zielt ab u.a. auf die Sicherung der Qualität von Gesundheitsförderungsstrategien und -projekten im Krankenhaus und den Erfahrungsaustausch und gemeinsame Lernprozesse zwischen österreichischen Spitälern und Kooperationspartnern. Strategien wie z.B. Konferenzen und Arbeitstreffen, eine Infoline und eine Datenbank sowie spezifische Publikationen sollen Beiträge zur Förderung der Gesundheit von PatientInnen, MitarbeiterInnen, der Bevölkerung in den jeweiligen Einzugsgebieten und der Organisation Krankenhaus im Sinne einer lernenden Organisation leisten.

Im Jahr 1997 lagen die Schwerpunkte der Arbeit des Österreichischen Netzwerkes darin, die Gesundheitsförderung als spezifische Qualitätsstrategie in Krankenhäusern zu forcieren und die Qualität der entwickelten Gesundheitsförderungsstrategien und Gesundheitsförderungsprojekte zu sichern.

## 2.1. Projekte im Rahmen der Qualitätssicherung

Anfang des Jahres 1997 wurde mit der Durchführung eines österreichweiten Kooperationsprojektes zur Qualitätsverbesserung im Krankenhaus begonnen. Am Projekt: "**Qualität im Krankenhaus - ein Kooperationsprojekt der Strukturkommission**" arbeiten elf Krankenanstalten mit. Das Projekt zielt ab auf eine verstärkte PatientInnenorientierung, eine verstärkte

MitarbeiterInnenorientierung, die Erhöhung des Gesundheitsgewinnes und die Verbesserung des Einsatzes der finanziellen Mittel. Die Modellprojekte werden rund 2 Jahre dauern, für den Transfer der Erfahrungen werden Modelldokumente entwickelt, die allen österreichischen Krankenhäusern zur Verfügung gestellt werden sollen. Im Kooperationsprojekt der Strukturkommission "Qualität im Krankenhaus" konnten bisher folgende Schritte realisiert werden. Es ist gelungen

- alle großen Krankenhauserhalter in Österreich für die Unterstützung des Projektes zu gewinnen
- elf Modellkrankenhäuser für eine engagierte Mitarbeit zu gewinnen
- vier zentrale Problembereiche der Qualitätsentwicklung als Arbeitsbereiche der Modellprojekte zwischen den elf Krankenhäusern zu vereinbaren (Aufnahme- und Entlassungsmanagement, Kooperation zwischen bettenführenden Abteilungen und internen Dienstleistern, OP-Organisation, patientInnenorientierte Stationsorganisation)
- in allen vier Modellprojekten arbeitsfähige Benchmarking-Gruppen ("Modellprojektgruppen") einzurichten
- in allen vier Modellprojekten einen ersten Konsens über die konkreten Entwicklungsziele und erste Vorschläge für Erfolgsindikatoren zu erarbeiten und
- in allen elf Modellkrankenhäusern "Pilotprojektgruppen" aufzubauen, die an der konkreten Umsetzung der Modellprojekte arbeiten.

Das Kooperationsprojekt der Strukturkommission bietet eine spezifische Unterstützung zur Qualitätsverbesserung durch eine auf die Bedürfnisse der teilnehmenden Krankenhäuser abgestimmte Projektentwicklung.

Im Jahr 1997 wurde ein Projekt zur "**Evaluierung der qualitätssichernden Maßnahmen in den österreichischen Krankenanstalten**" durchgeführt, um die Umsetzung des gesetzlichen Auftrages zur Qualitätssicherung zu analysieren. Die Ergebnisse zeigen, daß die mit § 5b KAG 1993 normierte Verpflichtung zur Einsetzung von Qualitätssicherungskommissionen in den Krankenanstalten österreichweit zu einem Großteil wahrgenommen wird.

Ein weiteres Projekt wird zur Sicherung der **Datenqualität** im Rahmen der Leistungsorientierten Krankenanstaltenfinanzierung durchgeführt. Die Datenqualität hat sich seit Einführung der Leistungsbezogenen Kranken-

anstaltenfinanzierung erfreulich verbessert. Die Daten sind nicht nur die Finanzierungsbasis, sondern stellen auch eine wesentliche Grundlage für die Gesundheitsplanung und für die Maßnahmen der Qualitätssicherung (Beobachtung von Gesundheitsindikatoren, Entwicklung von Qualitätsstandards) dar. Zur Sicherstellung einer hohen Datenqualität wurden in den Bundesländern eigene Datenqualitätsgruppen eingerichtet. Das BMAGS unterstützt die Bundesländer bei der Datenqualitätssicherung.

Ein weiterer Schwerpunkt der Projektarbeiten zur Qualitätssicherung und Gesundheitsplanung ist die Entwicklung von **Standards für Leistungsbezogene Diagnosefallgruppen**. Diese Standards sollen - eingebunden in den Rahmen der sonstigen Qualitätssicherungsmaßnahmen - sicherstellen, daß für ein bestimmtes Krankheitsbild die gemäß dem medizinischen Wissensstand jeweils notwendigen medizinischen Leistungen erbracht werden.

## 2.2. EU-Fachkonferenz „Qualität im Gesundheitswesen“

Im Rahmen der österreichischen Präsidentschaft in der EU fand vom 23. bis 24. Juli 1998 in Bad Tatzmannsdorf/Schlaining eine Fachkonferenz der GesundheitsministerInnen bzw. -staatssekretärInnen der EU-Mitgliedsstaaten zum Thema „Qualität im Gesundheitswesen“ statt.

Die Ergebnisse der Konferenz lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Die österreichische Initiative auf europäischer Ebene verfolgt das Ziel, das Thema „Qualität im Gesundheitswesen“ als zentrale Aufgabe der Gesundheitspolitik zu etablieren, weiterzuentwickeln und zu verankern.

Zwischen den VertreterInnen der EU-Mitgliedsstaaten herrschte Einigkeit darüber, daß die grundlegende Ausgestaltung des Gesundheitswesens in der Kompetenz der Mitgliedstaaten liegt und weiterhin liegen soll (wie z.B. die Regelung der Sozialversicherungssysteme oder der Strukturen des Spitalswesens).

Darüber hinaus wurde jedoch die Ansicht vertreten, daß in einzelnen Bereichen des Gesundheitswesens eine - auch die Qualität betreffende - **EU-weit** akkordierte und



durch rechtsverbindliche Akte geregelte Vorgangsweise wünschenswert ist. Dazu zählen die **Sicherheit von Arzneimitteln, Medizinprodukten und Blutprodukten**.

Sowohl die Ansätze, als auch die Erfahrungen, die in den einzelnen Mitgliedsstaaten gemacht werden, sind recht unterschiedlich.

Während zum Beispiel manche Länder bereits umfangreiche Erfahrungen auf dem Gebiet der Qualitätssicherung in Krankenanstalten gesammelt haben, ist in anderen Mitgliedstaaten die Qualitätspolitik für den ambulanten Bereich besser entwickelt.

Einige Staaten sind auf dem Gebiet der internen Qualitätssicherung bereits weit fortgeschritten, während andere auf Erfahrungen mit externen Qualitätssicherungssystemen zurückgreifen können.

Die VertreterInnen kamen einhellig zur Auffassung, daß Qualität und Qualitätssicherung Schlüsselfragen der Gesundheitspolitik sind und daß die Unterschiede in den Gesundheitssystemen die einzigartige Möglichkeit bieten, voneinander zu lernen. Es wurde daher ein verstärkter Austausch von Informationen und Erfahrungen unter den Mitgliedsstaaten - etwa durch Fachkonferenzen oder Netzwerke via Internet angeregt.

### 3. Krankenanstalten

#### 3.1. Kennzahlen zum Krankenanstaltenwesen

Wie in den Jahren vorher wurden auch im Jahre 1997, die für den Bund relevanten Kostenrechnungsergebnisse, Leistungsdaten und Informationen von jenen Krankenanstalten, die über die Landesfonds finanziert werden, erhoben. Diese Daten wurden miteinander verknüpft, um so Kennzahlen für die gesundheitliche Versorgung der Bevölkerung mit Krankenhausleistungen zu ermitteln. Die Ergebnisse und Auswertungen werden allen mit dem Krankenhauswesen in Österreich befaßten Stellen zur Verfügung gestellt.

Im Kalenderjahr 1997 wurden die Ergebnisse von **156 Akut-Krankenanstalten** mit **55 300 systemisierten**

Dieser **Informations- und Erfahrungsaustausch** könnte in Form von

- ExpertInnenkonferenzen,
- in Netzwerken,
- im Rahmen eines Clearing-Houses,
- oder durch die Durchführung gemeinsamer Pilot-Projekte stattfinden.

Folgende Bereiche könnte der Informationsaustausch enthalten:

- Verfahren und Methode der Qualitätsverbesserung,
- Ausbildung und Forschung,
- Qualitätsverbesserung im niedergelassenen Bereich,
- evidenzbasierte Medizin;
- Austausch von Daten und Entwicklung von Datenbanken,
- Kooperation bei der Erstellung von Gesundheitsregistern,
- Entwicklung von Bewertungsverfahren,
- Fragen der Terminologie,
- Erstellung von Leitlinien,
- Entwicklung von Anreizverfahren.

Auch eine Verankerung der Qualitätssicherung und -verbesserung im zukünftigen Rahmenprogramm der EU über öffentliche Gesundheit wurde einhellig begrüßt.

**Betten** - vorläufige Daten - (1996: 55.800) ausgewertet; dies entspricht rund 70 % der gesamten Bettenkapazität in Österreich und deckt nahezu den gesamten Akutversorgungsbereich ab.

Die Kosten dieser Krankenanstalten („KRAZAF-Krankenanstalten“) belaufen sich im Jahr 1997 auf öS 89,2 Mrd. Daraus ergibt sich gegenüber 1996 eine Kostensteigerung von rund 2% (vorläufige Daten).

#### 3.2. Mitfinanzierung des Bundes

Im Jahr 1997 wurden vom Bund für den Bereich der Krankenanstalten insgesamt **öS 6,118 Mrd. ausgegeben**.

Davon wird ein Betrag von öS 2,788 Mrd. als Anteil des (geschätzten) Aufkommens an der Umsatzsteuer (1,416%) aufgebracht und an die 9 Länderfonds für die Finanzierung der Krankenanstalten zugewiesen.

Weiters wurden vom Bund Sonderbeiträge in Höhe von öS 1,580 Mrd. den Länderfonds zur Verfügung gestellt.

Für den neu geschaffenen Strukturfonds leistet der Bund öS 1,75 Mrd.; diese Mittel werden fast zur Gänze an die Länderfonds weiterverteilt.

Im Jahre 1998 wurden für den Bereich der Krankenanstaltenfinanzierung vom Bund rund öS 6,318 Mrd. im Budget veranschlagt. Davon entfallen öS 2,988 Mrd. (UST-geschätzt) auf Zuweisungen an die Länderfonds für die Finanzierung der Krankenanstalten.

### 3.3. Universitätskliniken - Klinischer Mehraufwand

Die Universitätskliniken sowie der Klinische Bereich der Medizinischen Fakultäten stellen sowohl quantitativ als auch qualitativ eine wichtige Säule des österreichischen Gesundheitswesens dar. An diesen hochspezialisierten Einrichtungen werden Leistungen der **Spitzenmedizin** für ganz Österreich erbracht. Der Bund betreibt kein eigenes Universitätsspital (mit Ausnahme des Ambulatoriums der Universitätsklinik für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde in Wien), sondern bedient sich der Zentralkrankenanstalten des AKH Wien, des LKH Graz und des LKH Innsbruck. Neben den innovativen Leistungen im Bereich der Spitzenmedizin stehen diese Zentralkrankenanstalten-Universitätskliniken auch als Anlaufstelle für all jene Fälle zur Verfügung, die an anderen Krankenanstalten nicht behandelt werden können.

Aufgrund der überregionalen Bedeutung und der Größe der Krankenanstalten-Universitätskliniken des AKH Wien, des LKH Graz und des LKH Innsbruck kommt ihnen auch im Zusammenhang mit der österreichweiten Gesundheitsplanung eine besondere Bedeutung zu. So sind allein am LKH Innsbruck rd. 38 % der im österreichischen Krankenanstaltenplan 1997 ausgewiesenen systemisierten Betten des Landes Tirol vorgesehen. Dies setzt sich auch im Bereich der Großgeräteplanung fort, da aufgrund des breiten Spektrums an medizinischen In-

dikationen eine hochspezialisierte Behandlung mit entsprechender Geräteausstattung erforderlich ist. Aus der Verbindung mit der Forschung und Lehre ergeben sich Auswirkungen auf das gesamte österreichische Gesundheitswesen, da die hier erforschten und erprobten Behandlungsmethoden in weiterer Folge eine österreichweite Verbreitung finden.

Darüber hinaus erfolgt an den Universitätskliniken die Ausbildung der Studenten sowie ein großer Teil der postpromotionellen Ausbildung der Absolventen der Medizinischen Fakultät.

Den Rechtsträgern des AKH Wien, des LKH Graz und des LKH Innsbruck werden gemäß § 55 Krankenanstaltengesetz die aufgrund des Unterrichts anfallenden Mehrkosten durch den Bund ersetzt. Dieser Kostenersatz umfaßt sowohl den Betrieb als auch die bauliche und gerätemäßige Errichtung, Ausgestaltung und Erweiterung dieser Krankenanstalten, worüber eine Reihe von Vereinbarungen zur Kostenaufteilung bestehen. Im Jahr 1997 wurden **für den Klinischen Mehraufwand öS 4,176 Mrd.** ausgegeben. Für **1998** ist ein Betrag in der Höhe von **öS 4,699 Mrd.** im Bundesvoranschlag vorgesehen.

Erwähnenswert ist hier die Fertigstellung des AKH Wien und die Inbetriebnahme des Positronen-Emissions-Tomographen sowie des Zyklotrons, die neue Möglichkeiten in der Behandlung und Forschung eröffnen. Im Bereich des LKH Graz erfolgt im Rahmen des Projekts LKH 2000 ein weiterer Neubau bzw. Ausbau der Krankenhauseinrichtungen, der die vielfältigen Anforderungen an eine Universitätsklinik sicherstellen soll. Im LKH Innsbruck wurden weitere Modernisierungs- und Erneuerungsmaßnahmen mitfinanziert, wobei u.a. die Planungen und Arbeiten am Projekt Frauen- und Kopfklinik IV begonnen haben, in dem Einrichtungen der Notfallversorgung, der Inneren Medizin, der Radiodiagnostik, der Neurowissenschaften sowie der Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde zusammengefaßt sind.

## 4. Corporate Design (CD) - ein neues, einheitliches Erscheinungsbild für das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales

Die Aufgaben und Anforderungen, die an Behörden gestellt werden, unterliegen einem stetigen Wandel. Bundesministerien entwickeln sich von obrigkeitstaatlichen Institutionen zu modernen Dienstleistungsunternehmen. Dies läßt sich an den Aufgaben, dem Selbstverständnis der Bediensteten, aber auch an den Veränderungen in der internen Organisation, dem Einsatz moderner Bürotechnologien, dem Anbieten allgemein zugänglicher Serviceleistungen usw. ablesen. Der Selbstverständlichkeit, mit der die StaatsbürgerInnen dieses Angebot in Anspruch nehmen, steht jedoch oftmals ein sehr traditionelles Bild von Behörden und den Menschen, die hier arbeiten, gegenüber. Auch öffentliche Institutionen sind daher gefordert, durch entsprechendes Auftreten in der Öffentlichkeit ihr Leistungsangebot und ihren Stellenwert zu dokumentieren.

Ein Instrument, das Auftreten des Ressorts in der Öffentlichkeit zu verbessern, liegt seit Juli 1998 in Form

eines **Corporate Design-Handbuches** vor. Es enthält Richtlinien für die Gestaltung des Erscheinungsbildes des Ministeriums sowie die Gestaltung von Publikationen und diversen Werbemitteln.

Der Stil und die Ausführung der einzelnen Elemente sind so gewählt, daß sie einerseits auf den gegenwärtigen technischen und organisatorischen Standard Rücksicht nehmen, andererseits künftigen Entwicklungen anpaßbar sind.

Da eine Weiterverwendung von Lagerbeständen aktueller Druckwerke aus finanziellen Gründen geboten erscheint, geht die Einführung des neuen Corporate Designs Zug um Zug vonstatten. Nach einer Erprobungs- und Gewöhnungsphase in den acht Sektionen der Zentrale des Ressorts soll auch die „sozial verträgliche“ Umsetzung des Corporate Designs in den nachgeordneten Dienststellen des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales in Angriff genommen werden.

## 5. Allgemeine Grundlagenarbeit

Die allgemeine Grundlagenarbeit zu Themen der Ressortpolitik erfolgt in den Schwerpunkten der Erarbeitung und Vorbereitung von Konzepten und Gutachten allgemeinen sozialpolitischen bzw. entscheidungsvorbereitenden Inhalts, der Konzeption, Vergabe und Betreuung von Forschungsvorhaben, der Mitwirkung an Veranstaltungen mit sozial- und gesundheitspolitischen Themen und der Konzipierung und Redigierung des Sozialberichts.

Im Zuge dieser Arbeiten wirkte das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales in Arbeitsgruppen und Beiräten mit, die sich u.a. mit statistischen Fragen, Forschungspolitik, Gesundheitspolitik, Jugendpolitik und sozialer Technologieentwicklung (im besonderen mit den Informationstechnologien) sowie Verteilungsfragen beschäftigten. Weiters wurde in internationalen, sozialpolitischen Arbeitsgruppen, wie z.B. in der OECD, EU und bei EUROSTAT, mitgearbeitet. Dabei ist für das Jahr 97/98 folgender Schwerpunkt herauszuheben:

### ExpertInnenarbeitsgruppe zum Thema „Bedarfsorientierte Mindestsicherung“

Im Herbst 1997 wurde eine vom „Armutnetzwerk“ und vom BMAGS initiierte ExpertInnenarbeitsgruppe eingerichtet. Die TeilnehmerInnen der Arbeitsgruppe kommen aus den das „Armutnetzwerk“ bildenden Organisationen (u.a. Berufsverband der Sozialarbeiter, Caritas, Volkshilfe, Bundesarbeitsgemeinschaft Wohnungslosenhilfe, Schuldnerberatung etc.), dem BMAGS, dem AMS, dem Hauptverband und aus dem wissenschaftlichen Bereich.

Ein Abschlußbericht soll bis Jahresende vorliegen.

Aufgabe der Arbeitsgruppe ist es,

- Faktoren der Armutgefährdung zu benennen,
- die Wirkung der sozialpolitischen Instrumente zu analysieren

- und die in die öffentliche Debatte als Reformmodelle eingebrachten Vorschläge hinsichtlich ihrer möglichen positiven und negativen Effekte und Zielkonflikte zu bewerten.

Ein Schwerpunkt der allgemeinen Grundlagenarbeit liegt im Bereich der Forschung.

### **Erfassung der österreichischen Sozialausgaben nach einer EU-einheitlichen Systematik**

Mit dem Beitritt Österreichs zur Europäischen Union werden die Sozialausgaben nach der von EUROSTAT gemeinsam mit den Mitgliedsländern entwickelten Systematik ESSPROS (Europäisches System der Integrierten Sozialschutzstatistik) erfaßt. Das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales hat aufgrund der einheitlichen Vorgaben eine Zeitreihe von 1990 - 1996 sowie für die Jahre 1980 und 1985 erstellt.

Von EUROSTAT wurde nach Bekanntgabe der Neuberechnung in den einzelnen Mitgliedsländern ein Vergleich der Sozialausgaben nach den ESSPROS-Kriterien für die Jahre 1990 - 1995 veröffentlicht. Somit wurde erstmals ein seriöser Vergleich der Sozialquote sowie der Verteilung der einzelnen Sozialleistungen auf unterschiedliche Risiko-Bereiche ermöglicht (siehe dazu das entsprechende Kapitel im analytischen Teil).

### **EU-Haushaltspanel**

In den EU-Staaten werden seit 1995 für jedes Land eine repräsentative Zahl an Haushalten in einjährigen Abständen über ihre berufliche, einkommensmäßige und soziale Situation befragt. Die zweite Welle der Befragung wurde 96/97 durchgeführt und 97/98 ausgewertet. Die Ergebnisse davon fließen in zwei Abschnitte des diesjährigen Sozialberichts ein: „Sozialausgaben in Österreich“ und „Armutgefährdung in Österreich“.

### **Arbeitszeitregelungen und Überstunden bei unselbständig Erwerbstätigen**

Mehr als 1.000 unselbständig Erwerbstätige wurden nach den für sie gültigen Arbeitszeitformen befragt. Erhoben wurde die tägliche und die wöchentliche Arbeitszeit (insbesondere in Hinblick auf die Frage, ob die Arbeitszeiteinteilung fix oder flexibel ist und ob sie sich in den vergangenen Jahren geändert hat), sowie das Ausmaß von Mehrarbeit und Überstunden. Die

Ergebnisse sind in einem eigenem Beitrag in diesem Sozialbericht publiziert.

### **Langfristige Einkommensverteilung**

Dieses Projekt hat eine umfassende Analyse der Einkommensverteilung in Österreich und ihrer langfristigen Entwicklung zum Ziel. Das Projekt wird Ende 1998 abgeschlossen sein. Bestimmte Aspekte der längerfristigen personellen Einkommensverteilung (Nettopersonen- und Nettohaushaltseinkommen laut Mikrozensus) werden im diesjährigen Sozialbericht im Abschnitt „Einkommensverteilung“ veröffentlicht.

### **Forschungskoordination**

Die Forschungskoordination im Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales hat vor allem den Zweck, etwaigen Doppelgleisigkeiten vorzubeugen, Kooperationen auf dem Gebiet der Forschung über Sektionsgrenzen zu ermöglichen und für die Forschungsplanung einen größeren Informationshintergrund zu erhalten. Halbjährlich aktualisierte Listen über die laufenden und die seit 1996 abgeschlossenen Forschungsprojekte stehen nunmehr ressortintern auf EDV zur Verfügung. Mittelfristig ist geplant, auch Kurzfassungen über das BMAGS-interne EDV-Netz zugänglich zu machen.

Im Rahmen der Forschungskoordination wurde des weiteren der Stand der Verhandlungen zum 5. Rahmenprogramm der EU (1998 - 2002) diskutiert. In diesem Programm wird es vier thematische (Verbesserung der Lebensqualität und Management lebender Ressourcen, benutzerfreundliche Informationsgesellschaft, Wettbewerbsorientiertes und nachhaltiges Wachstum, Erhaltung des Ökosystems) und drei horizontale Programme (internationale Stellung der europäischen Forschung, Ausbau des Potentials an Humanressourcen, Förderung der Innovation und der Einbeziehung von Klein- und Mittelbetrieben) geben. Beteiligungs- bzw. Nutzungsmöglichkeiten für das Ressort werden ausgearbeitet.

VertreterInnen des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales nehmen an einer interministeriellen **Arbeitsgruppe „sozialwissenschaftliche Forschung“** teil. Im Rahmen der Arbeitsgruppe wurden Fragen der Auftragsvergabe, einschließlich der Werkvertragsentgelte, wettbewerbsverzerrende Momente, Verfahrensfragen bei Kofinanzierungen u.ä. besprochen.



# GESUNDHEITSWESEN

<b>1. Gesundheitsförderung</b> .....	<b>270</b>
1.1. „Initiative Gesundheitsförderung“ .....	270
1.2. Netzwerke in der Gesundheitsförderung .....	270
<b>2. Vorsorgemaßnahmen</b> .....	<b>271</b>
2.1. Mutter-Kind-Paß .....	271
2.2. Neues Impfkonzep. ....	271
<b>3. Heilmittelversorgung</b> .....	<b>272</b>
3.1. Einfuhr von Arzneimitteln .....	272
3.2. Rezeptpflicht .....	272
3.3. Arzneibuch .....	272
3.4. Apotheken .....	272
3.5. Pharmareferenten .....	272
<b>4. Neue gesetzliche Regelungen</b> .....	<b>273</b>
4.1. Gesundheits- und Krankenpflegegesetz .....	273
4.2. Suchtmittelgesetz .....	273
4.3. Medizinproduktegesetz .....	273
4.4. Gründung des „Bundesinstitutes für Arzneimittel“ .....	273
<b>5. EU-Expertenkonferenz zum Thema „Qualitätsmanagement – Sammeln und Verarbeiten von Blut“</b> .....	<b>273</b>
<b>6. Qualitätssicherung</b> .....	<b>274</b>
6.1. Quality-Indicator-Project .....	274
6.2. Antibiotika-Strategie-Projekt .....	274

# 1. Gesundheitsförderung

## 1.1. „Initiative Gesundheitsförderung“

Entsprechend der Regierungserklärung von 1994 zielen die im Bereich der Gesundheitsförderung und -vorsorge gesetzten Maßnahmen auf die Stärkung des Gesundheitsbewußtseins und auf die Verbesserung der Vorsorgeangebote ab.

Die Gesundheitsförderung hat in Österreich, bedingt durch die föderalistische Struktur und das gesundheitspolitische Prinzip der Subsidiarität, eine dezentrale Entwicklung genommen. Während der Ansatz der Gesundheitsförderung auf Gemeinde- und Länderebene bereits Mitte der achtziger Jahre aufgegriffen wurde, setzte eine entsprechende Strukturentwicklung auf Bundesebene erst Anfang der neunziger Jahre ein.

1992 konnte im Gesundheitsressort eine eigene Abteilung für Gesundheitsförderung eingerichtet werden.

Im März 1998 trat das Bundesgesetz über Maßnahmen und Initiativen zur Gesundheitsförderung, -aufklärung und -information in Kraft, mit dem zusätzliche Mittel von jährlich **100 Mio. öS** zur Umsetzung der „**Initiative Gesundheitsförderung**“ zur Verfügung gestellt werden. Diese zusätzlichen Mittel sollen in Ergänzung bereits bestehender Vorsorgemaßnahmen der Förderung und Durchführung praktischer Aktivitäten und flankierender wissenschaftlicher Studien in der Gesundheitsförderung dienen und gleichzeitig die Schaffung einer nachhaltigen unterstützenden Struktur ermöglichen.

Mit der administrativen und inhaltlichen Abwicklung von Maßnahmen im Rahmen dieses Bundesgesetzes wurde der **Fonds „Gesundes Österreich“** betraut.

## 1.2. Netzwerke in der Gesundheitsförderung

In den maßgeblichen sozialen Systemen Stadt, Schule, Krankenhaus und Betrieb wurden in den letzten Jahren auf Initiative des Gesundheitsressorts Modellprojekte

und Kooperationsstrukturen zum Zweck der Gesundheitsförderung ins Leben gerufen.

Diese Netzwerke sind zum Teil in Zusammenarbeit mit der WHO und EU entstanden und verbinden gesundheitsfördernde Maßnahmen sowohl auf nationaler Ebene als auch auf internationaler Ebene.

### Netzwerk „Gesunde Städte Österreichs“

Das 1992 gegründete Netzwerk „Gesunde Städte Österreichs“ umfaßt mittlerweile 24 Mitgliedstädte, deren Ziel es ist, durch die aktive Beteiligung der Bevölkerung das Leben in den Städten gesünder zu gestalten. Die Themen reichen dabei von kommunaler Drogenpolitik über Gesundheitsförderung für Frauen bis zur Unfallverhütung.

1996 wurde der formale Rahmen des Netzwerkes mit der Gründung des Vereins „Gesunde Städte Österreichs – Verein zur Förderung des Gesundheitsbewußtseins in österreichischen Städten“ geschaffen. Das Netz steht in ständigem Informations- und Erfahrungsaustausch mit dem WHO-Projekt „Gesunde Städte“.

### Gesundheitsförderung im Krankenhaus

Das internationale Netzwerk „Gesundheitsfördernder Krankenhäuser“ wurde 1990 auf Initiative der WHO, Regionalbüro für Europa und des österreichischen Gesundheitsressorts, gegründet. Hauptziel ist es, Krankenhäuser darin zu unterstützen, sich mittels Organisationsentwicklung auf den Weg zum gesundheitsfördernden Krankenhaus zu machen. Mit der internationalen Kooperation ist das Ludwig Boltzmann-Institut für Medizin- und Gesundheitssoziologie als WHO-Collaborating Centre betraut.

1995 beauftragte das Gesundheitsressort das Ludwig Boltzmann-Institut mit dem Aufbau und der Weiterentwicklung eines „Österreichischen Netzwerkes Gesundheitsfördernder Krankenhäuser“. Das „Österreichische Netzwerk Gesundheitsfördernder Krankenhäuser“ bietet Unterstützung und notwendige Instrumente für die Forcierung von Gesundheitsförderung in Krankenhäusern, wobei der Vernetzungsaspekt im Mittelpunkt steht. Zie-

le sind die Förderung und Unterstützung von Erfahrungsaustausch, gemeinsamen Lernprozessen und dem Transfer erprobter Modelle.

### Gesundheitsförderung in der Schule

Auf Initiative des Gesundheitsressorts in Zusammenarbeit mit dem Unterrichtsressort wurde 1993 das „Österreichische Netzwerk Gesundheitsfördernder Schulen“ mit einer Pilotphase von drei Jahren gegründet. Ziel dieses Netzwerkes ist es, die persönliche Kompetenz der Schülerinnen und Schüler zu gesundheitsbewußtem Handeln zu unterstützen und zu fördern, aber auch die Gesundheit der Lehrerinnen und Lehrer zu thematisieren und Schulen zu einem gesunden Lebensraum zu entwickeln. Die Projekte werden dabei von einem Schulteam unter Mitwirkung von VertreterInnen der gesamten Schulgemeinschaft (LehrerInnen, Eltern,

SchülerInnen) getragen. Die Pilotphase schloß im November 1996 mit einer Enquete ab. Ihr Erfolg und die damit verbundenen Erfahrungen bilden die Grundlage für den Aufbau regionaler Netzwerke in den Bundesländern.

### Gesundheitsförderung im Betrieb

Zur Unterstützung der Arbeitgeber bei Maßnahmen der Gesundheitsförderung wurde auf Initiative des Gesundheitsressorts mit Förderung durch die EU die Österreichische Kontaktstelle des Europäischen Netzwerkes für betriebliche Gesundheitsförderung installiert. Träger dieser Koordinationsstelle ist die Oberösterreichische Gebietskrankenkasse. Ihre Aufgabe besteht darin, die in den Mitgliedstaaten der EU zu den einschlägigen Themen verfügbaren Informationen zu sammeln und allen Interessierten in Österreich zugänglich zu machen.

## 2. Vorsorgemaßnahmen

### 2.1. Mutter-Kind-Paß

Der Mutter-Kind-Paß dient der gesundheitlichen Vorsorge von Schwangeren und Kleinkindern und stellt eine Gelegenheit zur Früherkennung und rechtzeitigen Behandlung von Krankheiten und Entwicklungsstörungen dar.

Das Programm beinhaltet für die Schwangere fünf gynäkologische Untersuchungen sowie eine interne Untersuchung, zwei Laboruntersuchungen und zwei Ultraschalluntersuchungen. Für das Kind sind acht Kindesuntersuchungen (allgemein), eine orthopädische, eine HNO und zwei Augenuntersuchungen sowie zwei Hüftultraschalluntersuchungen bis zum Ende des 4. Lebensjahres vorgesehen.

Die Untersuchungen werden von AllgemeinärztInnen bzw. den jeweiligen FachärztInnen durchgeführt. Sämtliche im Programm beinhalteten Untersuchungen können kostenlos in Anspruch genommen werden.

Seit Anfang 1997 werden im Rahmen eines Pilotprojektes dem Mutter-Kind-Paß Testkärtchen zur Früherken-

nung von Neuroblastomen (bösartigen Tumoren) aus dem Harn beigelegt.

Bis 1996 wurde für die Absolvierung dieser Untersuchungen eine Geburtenbeihilfe in der Höhe von insgesamt öS 15.000,- ausbezahlt. Im Zuge der Budgetkonsolidierung wurde diese Förderung im Jahre 1996 gestrichen und dafür im Jahre **1997 ein sozial gestaffelter Mutter-Kind-Paß-Bonus** in Höhe von öS 2.000,- eingeführt. Seit der Einführung dieser Maßnahme ist die Anzahl der Untersuchungen (1996:1997) österreichweit um rund 9% zurückgegangen. Allerdings muß dabei auch der Geburtenrückgang mit 5,4% berücksichtigt werden.

### 2.2. Neues Impfkonzept

In Verhandlungen mit den Ländern und dem Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger ist es gelungen, ab 1998 mehr Geldmittel für den Impfschutz von Kindern zur Verfügung zu stellen. Es können daher alle vom Obersten Sanitätsrat empfohlenen Impfungen (für ansteckende Infektionskrankheiten) für alle Kinder bis zum 15. Lebensjahr im öffentlichen Bereich gratis angeboten bzw. verabreicht werden.



### 3. Heilmittelversorgung

Mit 31. Dezember 1997 waren 10.890 Arzneispezialitäten für die Humanmedizin und 878 Arzneispezialitäten für die Veterinärmedizin zugelassen.

#### 3.1. Einfuhr von Arzneimitteln

Arzneiwaren, welche in Österreich nicht auf Grund einer Zulassung allgemein vertrieben werden können, dürfen nach Maßgabe der Bestimmungen des Arzneiwareneinfuhrgesetzes, nur mit einer Einfuhrbewilligung der Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales oder des zuständigen Landeshauptmannes in Einzelfällen eingeführt werden.

Im Jahre 1997 wurden im Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales 4.124 solcher Einfuhranträge bearbeitet.

#### 3.2. Rezeptpflicht

Mit BGBl.133/1997 wurde die Rezeptpflichtverordnung aktualisiert und komplett in neugefaßter international üblicher Form veröffentlicht.

Dadurch wird ein verbesserter Informationsaustausch mit den entsprechenden Gremien des Europarates und der Europäischen Union, in denen Österreich vertreten ist, ermöglicht.

#### 3.3. Arzneibuch

Im Jahre 1997 ist die 3. Ausgabe des Europäischen Arzneibuches in Kraft getreten. Die enthaltenen Qualitätsnormen sind für alle Mitglieder des Übereinkommens über die Ausarbeitung eines Europäischen Arzneibuches BGBl.Nr.181/1979 und insbesondere für die Mitgliedstaaten der Europäischen Union verbindlich. Die erstmalige Herausgabe einer gemeinsamen deutschsprachigen Fassung ist als großer Erfolg zu werten.

Weitere Arbeiten zur Harmonisierung der Qualitätsnormen sind für den freien Warenverkehr von Arzneimitteln unerlässlich. Österreichische Spezialisten arbeiten in sechs ExpertInnengruppen der Europäischen Arznei-

buchkommission mit und darüberhinaus kann in den jährlich dreimal stattfindenden Sitzungen der Europäischen Arzneibuchkommission Einfluß auf den Inhalt des Arzneibuches genommen werden.

#### 3.4. Apotheken

Auf Grund der von den Ämtern der Landesregierungen laufend eingelangten Berichte wurde die Evidenzhaltung der Apotheken im Apothekenkataster weitergeführt.

Stand am 31. Dezember 1997:

1049	öffentliche Apotheken,
50	Anstaltsapotheken,
998	ärztliche Hausapotheken.

Durch sanitätsbehördliche Überprüfungen der Apotheken im Jahre 1997 konnte wiederum die Behebung vereinzelt auftretender Mängel veranlaßt werden.

#### 3.5. Pharmareferenten

Personen, die kein Universitätsstudium in den Fächern Medizin, Veterinärmedizin oder Pharmazie absolviert haben, dürfen die Tätigkeit eines Pharmareferenten nur nach Ablegung der Pharmareferentenprüfung ausüben.

Im Jahre 1997 haben 191 Kandidaten die Prüfung bei der Pharmareferentenprüfungskommission des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales erfolgreich bestanden.

## 4. Neue gesetzliche Regelungen

### 4.1. Gesundheits- und Krankenpflegegesetz

Mit dem unter BGBl I 1997/108 kundgemachten Gesundheits- und Krankenpflegegesetz wurde eine moderne Grundlage für die Ausbildung und Ausübung der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe geschaffen (siehe dazu Sozialbericht 1996).

### 4.2. Suchtmittelgesetz

Mit dem unter BGBl I 1997/112 kundgemachten Suchtmittelgesetz wurde das alte Suchtgiftgesetz 1951 abgelöst. Neben Regelungen für Suchtgifte wurden nunmehr auch Regelungen für psychotrope und Vorläuferstoffe geschaffen. Weiters wurde das Prinzip „Therapie statt Strafe“ durch eine ausdrückliche Verankerung der Schmerz-, Entzugs- und Substitutionstherapie, der Psychotherapie, der klinisch-psychologischen sowie der psychosozialen Betreuung ausgebaut.

### 4.3. Medizinproduktegesetz

Mit einem neuen Medizinproduktegesetz, das auf der Grundlage der entsprechenden Europäischen Richtli-

nien detaillierte Regelungen zur Sicherheit, Qualität und Leistungsfähigkeit von Medizinprodukten enthält, sollen unter Einbeziehung aller für die Medizinproduktesicherheit und -qualität bedeutsamen Phasen der Produktentwicklung, -evaluierung und -überwachung entscheidende Anliegen des Gesundheitsschutzes verwirklicht sowie adäquate Rahmenbedingungen für eine dynamische und vor allem sichere Weiterentwicklung der Medizintechnik in Österreich gewährleistet werden.

### 4.4. Gründung des „Bundesinstitutes für Arzneimittel“

Im Mai 1998 wurde im Plenum des Nationalrates die Konzentration der drei bisherigen Arzneimittelanstalten (die chemische und pharmakologische Anstalt und das Serumprüfungsinstitut) in ein Bundesinstitut für Arzneimittel beschlossen.

Durch diese Konzentration sollen einerseits die Anforderungen für die EU-gemeinschaftlichen Arzneimittelzulassungsverfahren (dezentrales und zentrales Verfahren) sowie die zusätzlich durchzuführenden nationalen Zulassungsverfahren erfüllt werden.

## 5. EU-Expertenkonferenz zum Thema „Qualitätsmanagement – Sammeln und Verarbeiten von Blut“

Vom 13. Juli bis 15. Juli 1998 fand in Baden bei Wien die Europäische Konferenz „Qualitätsmanagement für das Sammeln und Verarbeiten von Blut und die Verteilung von Blutkomponenten in der Europäischen Union: Ein Weg in die Zukunft“ statt.

Die Konferenz wurde unter dem Vorsitz des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales in Zusammenarbeit und mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission abgehalten.

Im Rahmen der Konferenz wurden in Arbeitsgruppen die Probleme bezüglich Qualitätsmanagement für das Sammeln und Verarbeiten von Blut und die Verteilung von Blutkomponenten in der Europäischen Union definiert und Lösungsvorschläge erarbeitet.

Als wesentlichste innovative Lösungsvorschläge sollen folgende hervorgehoben werden:

- Derzeit sind in Europa zwei Qualitätssysteme entweder

bereits implementiert oder befinden sich in der Phase der Einführung. Das eine System betrifft jenes der ISO 9000-Serie, welches eher kundenorientiert ist (auch der Patient/die Patientin ist als Kunde/Kundin zu betrachten), das andere ist die Gute Herstellungspraxis entsprechend der EU-Richtlinie 91/356/EWG, welches eher produktbezogen ist. Beide Systeme wurden für die Transfusionskette als nicht direkt umsetzbar erachtet, sodaß nunmehr der Kommission vorgeschlagen wird, ein System zu erarbeiten, welches sich aus Elementen der beiden genannten Systeme zusammensetzt und auf das Transfusionswesen im speziellen abgestimmt ist.

- Ein wesentlicher Bestandteil eines einheitlichen Qualitätssystems ist die Verwendung einer einheitlichen Terminologie. Das Erreichen einer einheitlichen Terminologie kann durch die Aus-, Fort- und Weiterbildung

des medizinischen Fachpersonals (ÄrztInnen ebenso wie medizinisch-technisches Personal) unterstützt werden. Es wurde daher angeregt, Austauschprogramme sowohl für in Krankenanstalten als auch in Blutspendediensten Tätige zu etablieren.

Das diesbezüglich erstellte Dokument wird der Kommission als Empfehlung übermittelt.

Die Kommission wird diese Empfehlung zu einem Vorschlag an den Gesundheitsrat formulieren. Im Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales wurde bereits eine Regierungsvorlage für ein umfassendes Blutsicherheitsgesetz ausgearbeitet und am 8. Oktober 1998 im Ministerrat beschlossen.

## 6. Qualitätssicherung

### 6.1. „Quality-Indicator-Project“

Zur Unterstützung der kontinuierlichen Qualitätsverbesserung in Krankenanstalten erfolgte die Errichtung einer unabhängigen nationalen Koordinationsstelle zur Betreuung von österreichischen Krankenanstalten im Rahmen einer Teilnahme am internationalen Quality-Indicator-Project der Maryland-Hospital-Association/USA. Dieses Projekt verfolgt einen ergebnisorientierten Ansatz, der anhand weltweit validierter Indikatoren den teilnehmenden Krankenhäusern den nationalen und internationalen Vergleich von Versorgungsprozessen ermöglicht. Das Ziel des Projekts besteht darin, der Spitalsleitung und den MitarbeiterInnen ein Instrument an die Hand zu geben, um einen Überblick über die Qualität der Patientenversorgung zu bekommen und die Möglichkeiten für eine Verbesserung zu identifizieren.

wird durch jährliche schriftliche MRSA-Erhebungen durch das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales anhand eines Indikatorkeims das bundesweite Ausmaß eines krankenhaushygienischen Problems aufgezeigt, um die Verbesserung der Qualität der Krankenhaushygiene in allen österreichischen Krankenanstalten zu erreichen. Das im Jahr 1997 gestartete „Antibiotika-Strategie-Projekt“ verfolgt die Ziele der Erfassung und Weiterentwicklung der „Antibiotika-Kultur“, die Steigerung der Effizienz des Antibiotikaeinsatzes, die Qualitätsverbesserung in der Patientenbehandlung und Kostenreduktion durch „kritischen“ Antibiotika-Einsatz, die Sicherung längerfristiger positiver Auswirkungen auf die Resistenzlage der Infektionserreger, die Erstellung von Antibiotika-Leitlinien und die Hilfestellung bei der Umsetzung dieser Leitlinien in interessierten Krankenanstalten.

### 6.2. Antibiotika-Strategie-Projekt

Weiters werden Maßnahmen zur Überwachung, Bekämpfung und Vorbeugung von nosokomialen Infektionen in Krankenanstalten und Maßnahmen zur Optimierung des Antibiotikaeinsatzes und zur Verhinderung der Resistenzentwicklung bei Infektionserregern gesetzt: So