

Arbeitsmarktpolitik

Arbeitsrecht und ArbeitnehmerInnenschutz

Die gesetzliche Sozialversicherung

Konsumentenpolitik

Pflegevorsorge

Behindertenpolitik

Sozialentschädigung

Bedarfsorientierte Mindestsicherung (BMS)

EU-Sozialpolitik und internationale Zusammenarbeit

Sozialpolitische Grundsatz- und Querschnittsmaterien

Sektion VI des Sozialministeriums:
Arbeitsmarkt

1.	ARBEITSMARKTPOLITIK	35
1.1	Der Arbeitsmarkt in Österreich im Jahr 2013	35
1.2	Aktuelle Entwicklung des österreichischen Arbeitsmarktes	39
1.2.1	Dynamik des österreichischen Arbeitsmarktes 2013	40
1.2.2	Der österreichische Arbeitsmarkt im internationalen Vergleich	41
1.3	Ziele der österreichischen Arbeitsmarktpolitik	43
1.3.1	Umsetzung der arbeitsmarktpolitischen Jahresziele des AMS	44
1.3.2	Das AMS im europäischen Vergleich 2012 und 2013	46
1.3.3	Exkurs: 20 Jahre Arbeitsmarktservice – eine Erfolgsgeschichte	46
1.4	Aufwendungen für die Arbeitsmarktpolitik	48
1.4.1	Ausgaben im internationalen Vergleich	50
1.4.2	Aufwendungen nach Zielgruppen	52
1.5	Existenzsicherung bei Arbeitslosigkeit - Arbeitslosenversicherung	53
1.6	Schwerpunkte und Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik	54
1.6.1	Arbeitsmarktpolitik für ältere ArbeitnehmerInnen und gesundheitlich beeinträchtigte Personen	55
1.7	Arbeitsmarktpolitik im Rahmen europäischer Programme	56
1.7.1	Der Beitrag des Europäischen Sozialfonds (ESF)	56
1.7.2	Der Beitrag des Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (EGF)	58
1.8	Arbeitskräfteüberlassung	59
1.9	Der Dienstleistungsscheck	61
1.10	Der Mikrokredit: Vom Pilotprojekt zum Regelprogramm	61

1. ARBEITSMARKTPOLITIK

1.11	Neuerungen im Arbeitslosenversicherungsrecht	62
1.11.1	Zuschlag bei Teilnahme an Schulungsmaßnahmen des AMS	62
1.11.2	Pensionsvorschuss	62
1.11.3	Altersteilzeit: Zugangsalter und Lohnausgleich	63
1.11.4	Übergangsgeld nach Altersteilzeit	63
1.11.5	Auflösungsabgabe bei Beendigung eines Dienstverhältnisses	64
1.11.6	Umschulungsgeld	64
1.11.7	Leistungsverbesserungen bei der Notstandshilfe	65
1.11.8	Änderung der Bestimmungen zum Weiterbildungsgeld	65
1.11.9	Neuschaffung eines Bildungsteilzeitgeldes	66
1.12	Änderungen im Ausländerbeschäftigungsrecht	67
1.12.1	Umsetzung der Single Permit-Richtlinie	67
1.12.2	Beschwerderecht an das Bundesverwaltungsgericht	67
1.12.3	Übergangsregelungen für Arbeitskräfte aus den neuen EU-Mitgliedstaaten	68
1.12.4	Working Holiday-Vereinbarungen	68
1.12.5	Bilanz Rot-Weiß-Rot-Karte	68

1. ARBEITSMARKTPOLITIK

1.1 Der Arbeitsmarkt in Österreich im Jahr 2013

Im Jahr 2013 stiegen sowohl die Beschäftigung als auch die Arbeitslosigkeit. Grund dafür war das verhaltene Wirtschaftswachstum von 0,3%, das deutlich zu gering war, um neben der Zunahme der Beschäftigung einen Rückgang der Arbeitslosigkeit zu bewirken. Im Euro-Raum kam es nach 2012 auch 2013 zu einer Rezession, die sich u.a. auf die exportorientierten Bereiche Österreichs auswirkte: Die Arbeitslosigkeit in der Warenproduktion und in der damit eng verbundenen Arbeitskräfteüberlassung stieg deshalb auch im Jahr 2013. Zudem erholte sich der Baubereich nach dem langen Winter nicht mehr nachhaltig und die Insolvenz des Alpine-Konzerns hinterließ trotz der Weiterführung der meisten Baustellen ihre Spuren. Zusätzlich belasteten die Insolvenzen von Dayli und Niedermeyer den Arbeitsmarkt, insbesondere den stark von Frauen besetzten Einzelhandel.

Diese parallele Zunahme von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit setzte sich auch im ersten Halbjahr 2014 fort.

Beschäftigung

Die Zahl der aktiv unselbstständig Beschäftigten¹ lag im Jahr 2013 mit 3.391.705 auf Rekordniveau (+21.226 bzw. +0,6% im Vorjahresvergleich). Frauen profitierten im Jahresdurchschnitt 2013 etwas stärker vom Anstieg der Beschäftigung; bei den Männern betrug die Zunahme der aktiv Beschäftigten +0,4%, bei den Frauen +0,9%. In absoluten Zahlen war die Zunahme der unselbstständigen Beschäftigung der Männer in den Branchen „Beherbergung und Gastronomie“

(+2.467), „Erbringung freiberuflicher, wissenschaftlicher Dienstleistungen“ (+1.623) und „Information und Kommunikation“ (+1.554) am stärksten ausgeprägt. Bei den Frauen waren deutliche Zuwächse in den Branchen „Öffentliche Verwaltung“ (+4.433), „Gesundheits- und Sozialwesen“ (+2.155), „Handel“ (+1.948), „Beherbergung und Gastronomie“ (+1.821), „Erziehung und Unterricht“ (+1.677) und „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen Dienstleistungen“ (+1.292) zu verzeichnen.

Der größte Beschäftigungsrückgang war bei Männern wie bei Frauen in der Arbeitskräfteüberlassung zu konstatieren: bei den Frauen betrug der Rückgang -723 (-3,4%), bei den Männern -3.259 (-5,3%).

Die geringfügige Beschäftigung stieg im Jahresdurchschnitt 2013 deutlicher als im Jahr zuvor. Diese sogenannte „atypische“ Beschäftigungsform stieg um +7.677 auf 324.187 (rd. 64% davon Frauen). Die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse sind zwar über alle Branchen gestreut, die Hälfte (50,2%) entfällt auf die vier frauendominierten Bereiche Handel, Tourismus, Gesundheits- und Sozialwesen sowie die Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (umfasst u.a. die Überlassung von Arbeitskräften, Wach- und Sicherheitsdienste und die Gebäudebetreuung).

Von den geringfügig beschäftigten Personen waren 47% ausschließlich geringfügig beschäftigt, 25% übten zusätzlich eine pensionsversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit aus, 16% bezogen eine Eigenpension, 8% eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung (ALV) und 4% erhielten Kinderbetreuungsgeld.

¹ Erwerbstätige, nicht in Karenzierung oder Präsenzdienst

1. ARBEITSMARKTPOLITIK

Die Zahl der „Freien Dienstverträge“ (im Jahresdurchschnitt 2013 18.550) entfällt in etwa zu gleichen Teilen auf Männer (8.893) und Frauen (9.657) und lag um -4,8% (931) unter dem Niveau des Jahres 2012.

Bei den geringfügig freien Dienstverträgen entfielen 2013 19.623 (-1.520 bzw. -7,2%) auf Frauen und 12.673 (-728 bzw. -5,4%) auf Männer. Insgesamt ging die Zahl

dieser Beschäftigungsform im Vergleich zum Jahr 2012 um -2.248 bzw. -6,5% auf 32.296 zurück.

Im Jahresdurchschnitt 2013 waren 43.905 (+851 bzw. +2,0%) sogenannte „Neue Selbstständige“ in Österreich tätig (56% Männer). Der Anstieg – im Vergleich zum Jahr 2012 – war jedoch mit +2,4% bei den Frauen höher als bei den Männern (+1,6%).

Arbeitsmarktzahlen 2013 auf einen Blick

	2013	Veränderung gegenüber 2012	
		absolut	in %
Unselbstständig Beschäftigte	3.482.996	+ 17.542	+0,5
Frauen	1.629.852	+ 10.933	+0,7
Männer	1.853.144	+ 6.609	+0,4
Unselbstständig Aktiv-Beschäftigte	3.391.705	+ 21.226	+0,6
Frauen	1.548.401	+ 14.037	+0,9
Männer	1.843.305	+ 7.189	+0,4
Unselbstständig Beschäftigte unter 25 Jahren	481.749	-9.554	-1,9
Frauen	213.950	-3.835	-1,8
Männer	267.799	-5.719	-2,1
Unselbstständig Beschäftigte ab 50 Jahren	779.094	+ 38.063	+5,1
Frauen	350.307	+ 18.768	+5,7
Männer	428.786	+ 19.296	+4,7
Vorgemerkte Arbeitslose	287.207	+26.564	+10,2
Frauen	122.012	+9.724	+8,7
Männer	165.195	+16.840	+11,4
unter 25-Jährige	42.744	+2.448	+6,1
ab 50-Jährige	69.227	+10.015	+16,9
Beim AMS gemeldete offene Stellen	26.383	-3.039	-10,3

	2013	in Prozentpunkten
Arbeitslosenquote (Register)	7,6%	+ 0,6
Frauen	7,0%	+ 0,5
Männer	8,2%	+ 0,7
Arbeitslosenquote (EU-Kriterien)	4,9%	+ 0,6
Frauen	4,9%	+ 0,6
Männer	4,9%	+ 0,5

Quelle: AMS DWH, Hauptverband der Sozialversicherungsträger, EUROSTAT

Arbeitslosigkeit

Die Zunahme der Arbeitslosigkeit fiel bei Frauen geringer aus als bei den Männern: Im Jahresdurchschnitt 2013 stieg die Männerarbeitslosigkeit um +11,4% (+16.840), die Arbeitslosigkeit der Frauen um +8,7% (+9.724). Insgesamt lag im Jahresdurchschnitt 2013 die Zahl der arbeitslos vorgemerkten Personen mit 287.207 um +26.564 bzw. +10,2% über dem Wert des Jahres 2012 (vgl. Tabelle „Arbeitsmarktzahlen 2013 auf einen Blick“ auf der vorherigen Seite).

Ein wesentlicher Indikator zur Darstellung der Arbeitslosigkeit ist die „Betroffenheit“. Hier werden alle Personen gezählt, die im betrachteten Zeitraum zumindest einen Tag arbeitslos gemeldet waren. Im Jahr 2013 waren 886.214 Personen von Arbeitslosigkeit betroffen, im Jahr 2012 849.543 Personen – um 36.671 weniger. Der Bestand der beim Arbeitsmarktservice (AMS) gemeldeten offenen Stellen lag im Jahresdurchschnitt 2013 bei 26.383 und lag damit um -3.039 Stellen (-10,3%) unter dem des Jahres 2012.

Details zur Arbeitsmarktentwicklung im Jahr 2013 finden sich in der jährlichen Publikation „Der Arbeitsmarkt im Jahr 2013“, die im Broschürens-service des Sozialministeriums zu beziehen ist sowie auf folgender Website:

www.sozialministerium.at > Arbeit > Arbeitsmarkt
> Daten und Analysen zum Arbeitsmarkt

1.2 Aktuelle Entwicklung des österreichischen Arbeitsmarktes

Im Zeitraum Jänner bis Juni 2014 lag die Zahl der un-selbstständig Beschäftigten um +0,7% über dem Vergleichszeitraum des Vorjahres. Vom Beschäftigungsanstieg profitierten sowohl Männer (+0,7%) als auch Frauen (+0,7%).

Parallel dazu stieg die Zahl der arbeitslos vorgemerkten Personen um +11,8% an. Dieser Anstieg umfasste alle Altersgruppen mit Ausnahme der bis 19-Jährigen, die wichtigen Wirtschaftsbereiche sowie alle Bundesländer.

Laut Prognose des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung (WIFO) wird das Wirtschaftswachstum auch heuer nicht ausreichen, um – neben dem Anstieg der Beschäftigung – einen Rückgang der Arbeitslosigkeit herbei zu führen, da das Arbeitsangebot stärker steigt als die Nachfrage. Nach dem realen BIP-Wachstum von lediglich 0,3% im Jahr 2013 rechnet das WIFO in seiner aktuellen Prognose vom September 2014 für 2014 mit einem Wachstum von 0,8% bzw. 1,2% für 2015. Die leichte Belebung der Exportkonjunktur und der Ausrüstungsinvestitionen wird nicht ausreichen, ein wirtschaftliches Wachstum zu erzielen, das zu rückläufigen Arbeitslosenzahlen führt. Ohne entsprechende Unterstützung durch die inländische Nachfrage werden, vor allem wegen des weiter steigenden Arbeitskräfteangebots, die Arbeitslosenzahlen auch mittelfristig weiter ansteigen. Die Arbeitsmarktpolitik versucht dieser Entwicklung durch zusätzliche Qualifizierungsmaßnahmen, den vermehrten Einsatz von Lohnsubventionen und zusätzlichen Beschäftigungsmöglichkeiten in sozialen Betrieben entgegenzuwirken.

Arbeitsmarktkennzahlen 1. Halbjahr 2014

	Durschnitt	Veränderung geg. Vorjahr	
	Jänner bis Juni 2014	absolut	in %
Unselbstständig Beschäftigte	3.476.433	+ 23.837	+0,7
Frauen	1.632.675	+ 10.881	+0,7
Männer	1.843.758	+ 12.956	+0,7
InländerInnen	2.898.695	-9.236	-0,3
AusländerInnen	577.738	+ 33.073	+6,1
Unselbstständig Beschäftigte unter 25 Jahren	462.834	-7.647	-1,6
Frauen	205.489	-3.232	-1,5
Männer	257.345	-4.415	-1,7
Unselbstständig Beschäftigte ab 50 Jahren	800.775	+ 34.979	+4,6
Frauen	362.775	+ 17.479	+5,1
Männer	438.000	+ 17.500	+4,2
Vorgemerkte Arbeitslose	320.955	+33.934	+11,8
Frauen	131.830	+15.852	+13,7
Männer	189.125	+18.082	+10,6
unter 25-Jährige	44.507	+2.439	+5,8
ab 50-Jährige	82.499	+14.570	+21,4
Bestand an beim AMS gemeldeten offenen Stellen	26.679	+ 271	+1,0

Quelle: AMS DWH, Hauptverband der Sozialversicherungsträger

1.2.1 Dynamik des österreichischen Arbeitsmarktes 2013

In Österreich werden pro Jahr rd. 1,7 Mio. unselbstständige Beschäftigungsverhältnisse neu aufgenommen und 1,6 Mio. wieder beendet. Von den 1,7 Mio. Zugängen in unselbstständige Beschäftigung wechselten 17% (278.300 Personen) direkt aus einem anderen unselbstständigen Beschäftigungsverhältnis, 2% (37.500 Personen) hatten vorher ein selbstständiges Beschäftigungsverhältnis, 32% bzw. 537.200 Personen kamen aus einer Arbeitsmarktservice-Vormerkung und weitere 48% (801.300 Personen) aus der erwerbsfernen Position „Out of Labour Force“². Der

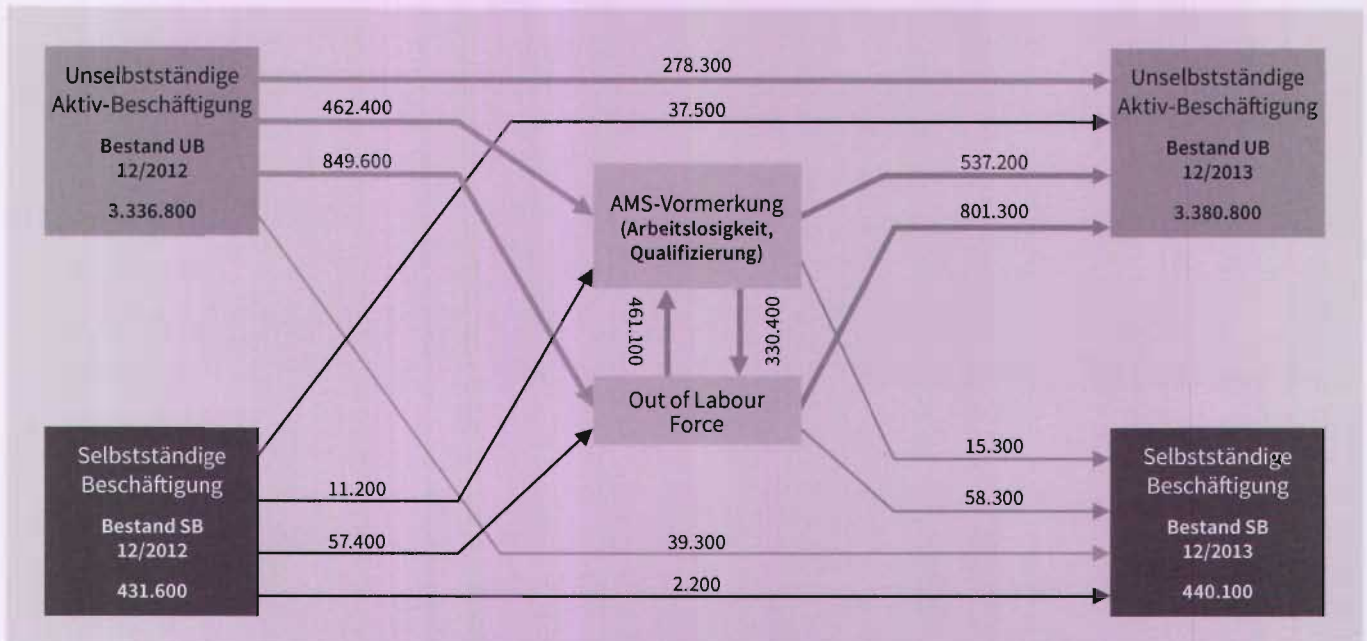
Bestand unselbstständig Beschäftigter Ende Dezember 2013 (3.360.800) ergibt sich aus dem Bestand Ende Dezember 2012 (3.335.600) plus den Zugängen in unselbstständige Beschäftigung (rd. 1,7 Mio.) abzüglich der Abgänge aus unselbstständiger Beschäftigung (rd. 1,6 Mio.).

Mit einer durchschnittlichen Fluktuationsrate³ von rd. 50% ist der österreichische Arbeitsmarkt hoch dynamisch. Besonders hohe Dynamiken weisen die Saisonbranchen auf: Hier übersteigen die jährlichen An- und Abmeldungen von Dienstverhältnissen bei weitem den durchschnittlichen Beschäftigtenstand.

² Als „Out of Labour Force“ gelten nach dem Labour Force Konzept Personen in Aus- und Weiterbildung, Pension oder Karenz, der NEET-Gruppe (not in education, employment or training), d.h. Personen im Erwerbsalter, die weder beschäftigt, noch arbeitslos gemeldet sind.

³ Fluktuation: Rate von Beschäftigungsaufnahmen und -beendigungen (Anzahl Anmeldungen + Anzahl Abmeldungen)/(2* durchschnittlicher Beschäftigtenstand); Quelle: AMS DWH

Arbeitsmarktdynamik in Österreich 2013



Quelle: AMS DWH Erwerbskarrierenmonitoring, Hauptverband der Sozialversicherungsträger, Stand: 10.06.2014, gerundete Werte

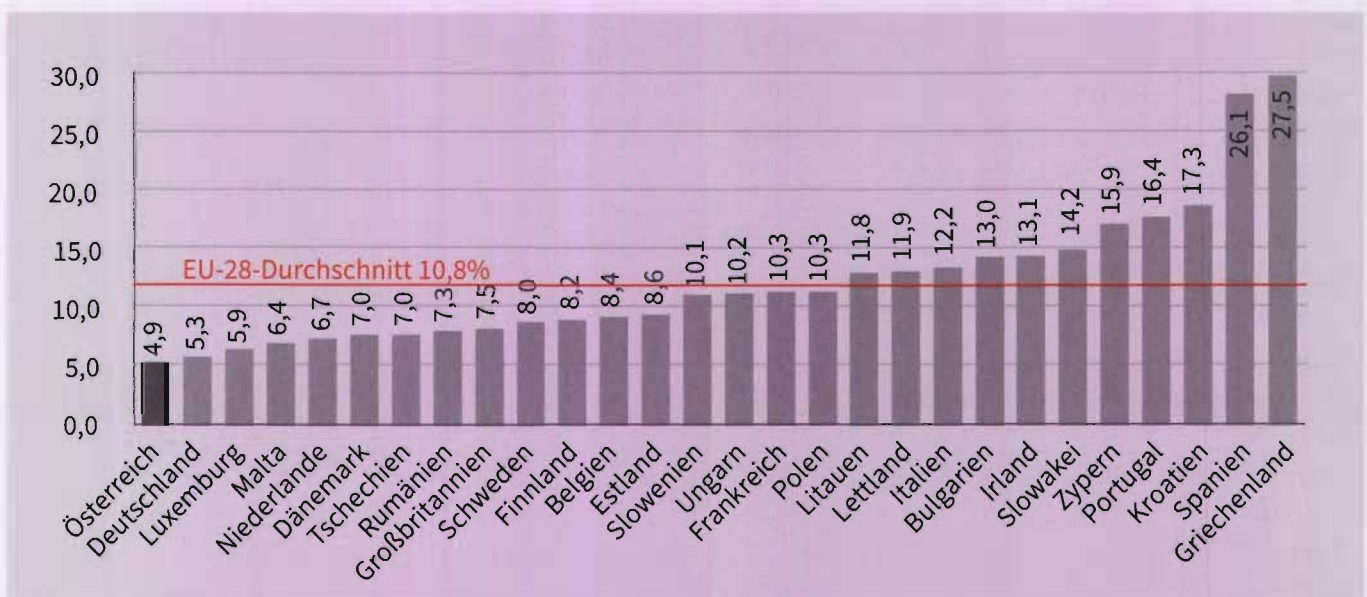
1.2.2 Der österreichische Arbeitsmarkt im internationalen Vergleich

EUROSTAT wies für das Jahr 2013 einen Wert von 4,9% für die Arbeitslosenquote Österreichs aus. Die öster-

reichische Arbeitslosenquote ist somit die niedrigste EU-weit.

Die durchschnittliche Arbeitslosenquote der EU-28 betrug 10,8%.

Arbeitslosenquoten der EU-28 im Jahr 2013



Quelle: EUROSTAT; Abfrage: 5.9.2014

1. ARBEITSMARKTPOLITIK

Arbeitsmarktkennzahlen 2013 im Vergleich – EU-28 und Österreich

	Jahresdurchschnitt 2013	Veränderung zum Vorjahr in %-Punkten
Arbeitslosenquote		
EU-28	10,8	+0,4
Männer	10,8	+0,4
Frauen	10,9	+0,4
Österreich	4,9	+0,6
Männer	4,9	+0,5
Frauen	4,9	+0,6
Arbeitslosenquote Jugendliche (15 bis 24)		
EU-28	23,5	+0,5
Männer	24,1	+0,5
Frauen	22,7	+0,5
Österreich	9,2	+0,5
Männer	8,9	+0,1
Frauen	9,4	+0,7
Beschäftigungsquote (15 bis 64)		
EU-28	64,1	0,0
Männer	69,4	-0,2
Frauen	58,8	+0,2
Österreich	72,3	-0,2
Männer	77,1	-0,7
Frauen	67,6	+0,3
Beschäftigungsquote Älterer (55 bis 64)		
EU-28	50,2	+1,4
Männer	57,5	+1,2
Frauen	43,3	+1,6
Österreich	44,9	+1,8
Männer	54,3	+1,8
Frauen	36,0	+1,9
Beschäftigungsquote Jugendliche (15 bis 24)		
EU-28	32,3	-0,4
Männer	34,2	-0,5
Frauen	30,4	-0,3
Österreich	53,8	-0,8
Männer	57,4	-1,4
Frauen	50,3	-0,2
Teilzeitquote (unselbstständig Beschäftigte)		
EU-28	19,5	+0,4
Männer	8,8	+0,4
Frauen	32,1	+0,2
Österreich	25,7	+0,8
Männer	8,8	+1,0
Frauen	45,0	+0,6

Quelle: EUROSTAT New Cronos; Stand 5.9.2014

Im gesamten EU-Raum lag die Zahl der Arbeitslosen im Jahre 2013 bei 26 Mio. und damit um 23% über der Zahl im Krisenjahr 2009. Österreich verzeichnete in diesem Zeitraum eine Zunahme der Arbeitslosigkeit nach international vergleichbarer Definition von lediglich 5%.

1.3 Ziele der österreichischen Arbeitsmarktpolitik

Entsprechend den Vorgaben des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (AMFG) hat der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz mit allen zu Gebote stehenden Mitteln zur Erreichung und Aufrechterhaltung der Vollbeschäftigung und zur optimalen Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes beizutragen.

Nach dem Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) hat die Arbeitsmarktpolitik die Aufgabe, im Rahmen der Vollbeschäftigungspolitik der Bundesregierung zur Vermeidung und Beseitigung von Arbeitslosigkeit unter Wahrung sozialer und ökonomischer Grundsätze beizutragen.

Ziel der Arbeitsmarktpolitik ist es, die Unternehmen mit geeigneten Arbeitskräften zu versorgen, damit alle Personen, die dem österreichischen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, bestmöglich beschäftigt werden. Dies schließt die Sicherung der wirtschaftlichen Existenz während der Arbeitslosigkeit im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen ein.

Die vom AMS umzusetzende Arbeitsmarktpolitik konzentriert sich auf

- die Vermittlung von geeigneten Arbeitskräften auf Arbeitsplätze;
- die Unterstützung bei der Beseitigung von Vermittlungshindernissen;
- Maßnahmen zur Erhöhung der Transparenz am Arbeitsmarkt (z.B. Arbeitsmarktanalysen, eJobRoom);

- die Verringerung der qualitativen Ungleichgewichte zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage durch arbeitsmarktbezogene Um- und Nachschulungen bzw. Höherqualifizierung sowie
- die Sicherung des Lebensstandards der arbeitslos vorgemerkten Personen im Rahmen der Arbeitslosenversicherung.

Derzeit folgt die Arbeitsmarktpolitik den Zielvorgaben des Bundesministers für Arbeit und Soziales aus dem Jahr 2010:

- Halten der Spitzenposition des AMS im europäischen Vergleich;
- Weiterentwicklung der „Early Intervention“-Strategie (möglichst rasche Unterstützung und Vermittlung) zur Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit;
- Herstellung der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, einschließlich des gleichen Zugangs zu Beschäftigung und Berufen sowie Aufbrechen von Ungleichheiten (bspw. Qualifizierung von Frauen in Zukunftsbereiche und von Frauen in Führungspositionen); zielgruppenspezifische Förderung von Frauen, Jugendlichen, Älteren, MigrantInnen und Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen;
- besondere Vorgaben für Management und Organisation des AMS: beispielsweise die Verbesserung von Qualität und Nachhaltigkeit arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, Verbesserung der Vermittlungsqualität, Verbesserung der Vereinbarungskultur zwischen AMS und KundInnen, Organisationsentwicklung mit verstärktem Ausbau und verstärkter Nutzung der elektronischen Dienste des AMS.

Siehe auch: www.sozialministerium.at > Arbeit > Arbeitsmarkt > Zielvorgaben

1. ARBEITSMARKTPOLITIK**1.3.1 Umsetzung der arbeitsmarktpolitischen Jahresziele des AMS**

Auf Basis der oben beschriebenen Zielvorgaben des Bundesministers beschließt jährlich der Verwaltungsrat des AMS gemeinsam mit den Sozialpartnerorganisationen die arbeitsmarktpolitischen Ziele des AMS.

Die Umsetzung bzw. Wirkung der arbeitsmarktpolitischen Schwerpunkte und Ziele werden bereits mit

dem seit in den 1990er Jahren eingeführten Zielsteuerungssystem sowie auch durch neue Initiativen zum Ausbau der KundInnenzufriedenheit und durch das sämtliche Aufgabenfelder des Unternehmens abdeckende „Balanced Scorecard System“ laufend überwacht. Die Hauptstrategien und die Umsetzung werden anhand quantitativer Kennziffern dargestellt:

Arbeitsmarktpolitische Ziele und deren Erreichung im Jahr 2012 und 2013

Zielsetzungen	2012			2013		
	Zielwert	Istwert	Ziel erreicht	Zielwert	Istwert	Ziel erreicht
Einschaltung auf dem Arbeitsmarkt erhöhen (Stellenbesetzungen)	min. 402.414	390.328	-	min. 394.278	390.626	-
Stellenakquisition im qualifizierten Bereich (mind. Lehrabschluss)	min. 194.971	200.871	+	min. 202.118	206.791	+
Arbeitslosigkeit von Jugendlichen kurz halten (AL nicht länger als 6 Monate)	min. 8.507	5.425	+	max. 7.015	4.743	+
Rasche Integration von Älteren in den Arbeitsmarkt (Arbeitsaufnahmen innerhalb von 6 Monaten)	min. 87.627	88.104	+	min. 93.476	92.968	-
Arbeitsmarktferne Personen nachhaltig in Arbeit bringen	min. 41.149	40.691	-	min. 51.635	62.723	+
Erhöhung der Schulungseffektivität (Anteil Arbeitsaufnahmen innerhalb von 3 Monaten nach Schulung)	min. 46,5%	41,9%	-	min. 37,7%	39,9%	+
Wiedereinstieg erleichtern (Arbeitsaufnahmen und Schulung von WiedereinsteigerInnen)	min. 51.077	54.292	+	min. 51.221	55.821	+
Arbeitsaufnahmen nach Schulung in ausgewählten Bereichen: Frauen in Handwerk und Technik, Facharbeiterinnen-Intensivausbildung bzw. BMS/BHS	min. 975	1.363	+	min. 939	1.735	+

Quellen: AMS Geschäftsbericht 2012 und 2013

Trotz der wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen in den Jahren 2012 und 2013 konnte das AMS seine Ziele nahezu vollständig erreichen – im Jahr 2012 fünf, im Jahr 2013 sechs von acht Zielen.

Um Beschäftigung wirksam fördern zu können, ist das AMS bestrebt, seine Position als führendes Dienstleistungsunternehmen und Drehscheibe auf dem Arbeitsmarkt zu festigen und auszubauen. Während im Jahr 2012 trotz der Beschäftigtenzuwächse die Stellenmeldungen insgesamt beim AMS zurückgegangen sind, konnte im Jahr 2013 ein Anstieg registriert werden. Die Stellenakquisition im qualifizierten Bereich für Arbeit suchende Menschen stand auch in den letzten beiden Jahren im Zentrum der Tätigkeit des AMS Service für Unternehmen, so wurde das AMS von den Unternehmen vermehrt für die Besetzung von höherqualifizierten Stellen beauftragt.

Ein weiteres zentrales Ziel ist die Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit. Auch in den Jahren 2012 und 2013 wurden gezielte Maßnahmen für Jugendliche, Ältere und Frauen gesetzt, um diese entweder direkt mittels Beschäftigungsförderungen wie Eingliede-

rungsbeihilfen oder durch Qualifizierungsangebote bei der Arbeitsaufnahme zu unterstützen.

Im Zusammenhang mit der flächendeckenden Einführung der Bedarfsorientierten Mindestsicherung (BMS) in Österreich wurde die Zielarchitektur des AMS 2012 modifiziert; es wurde die neue Zielsetzung „Nachhaltige Arbeitsaufnahme von arbeitsmarktfernen Personen (AMFP)“ berücksichtigt. Als „arbeitsmarktfern“ werden Personen mit keinen oder instabilen Beschäftigungsverhältnissen bezeichnet, die im Jahresabstand weniger als zwei Monate beschäftigt waren und in diesem Zeitraum eine Vormerkung von zumindest vier Monaten Arbeitslosigkeit aufweisen. Auch Langzeitarbeitslose und langzeitbeschäftigungslose Personen sind Teil dieser Zielgruppe. Im Jahr 2013 konnten die quantitativen Zielsetzungen für „Arbeitsmarktferne Personen nachhaltig in Arbeit bringen“ erreicht werden.

Arbeitsmarktpolitische Ziele 2014

Die inhaltliche Ausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Ziele 2014 und die jeweiligen Indikatoren wurden am 11. Juni 2013 vom Verwaltungsrat des Arbeitmarktservice beschlossen.

Arbeitsmarktpolitische Ziele 2014

	Zielindikatoren 2014
Frühzeitige Angebote, um der Verfestigung von Arbeitslosigkeit bzw. dem dauerhaften Ausschluss aus dem Erwerbsleben entgegenzuwirken	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitsaufnahmen von Älteren (45 Jahre) innerhalb von 6 Monaten Nettoarbeitslosigkeit ▪ Übertritte > 6 Monate von Jüngeren (unter 25 Jahre) ▪ Nachhaltige Arbeitsaufnahme (2 Monate) arbeitsmarktfremder Personen (Mindestvormerkdauer von 4 Monaten Arbeitslosigkeit im letzten Jahr) (ohne Wiedereinsteigerinnen und ohne Jugendliche) ▪ Zugang in Qualifizierung von Wiedereinsteigerinnen ▪ Arbeitsaufnahmen von Wiedereinsteigerinnen
Sicherstellung der Effektivität von Schulungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitsaufnahmerate von geschulten Personen innerhalb von 3 Monaten
Verbesserung der Arbeitsmarktchancen durch Höherqualifizierung	<p>Qualifizierung (Lehrabschluss und höherwertige Ausbildungen)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Qualifizierung von Frauen ▪ Qualifizierung von Personen (Frauen und Männer) mit Migrationshintergrund ▪ Arbeitsaufnahmerate nach beendeten Qualifizierungen von Frauen innerhalb von 3 Monaten ▪ Arbeitsaufnahmerate nach beendeten Qualifizierungen von Personen mit Migrationshintergrund innerhalb von 3 Monaten
Sicherstellung der Einschaltung des AMS am Stellenmarkt	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stellenbesetzungen (inklusive Lehrstellen) ▪ Stellenakquisition Lehrabschluss und höher

Quelle: AMS, Sozialministerium

1.3.2 Das AMS im europäischen Vergleich 2012 und 2013

Seit dem Jahr 2002 nimmt das AMS am Benchmarking-Projekt der öffentlichen Arbeitsverwaltungen in Europa teil, an dem derzeit 23 Arbeitsverwaltungen beteiligt sind. Die Projektergebnisse zeigen, dass das AMS zu den erfolgreichsten öffentlichen Arbeitsverwaltungen der EU zählt. Das trifft im Jahr 2013 insbesondere auf die Indikatoren „Arbeitslose rasch in Beschäftigung bringen“ sowie „Arbeitsuchende in Beschäftigung zu bringen“ zu. Gute Ergebnisse erzielte das AMS auch bei den Indikatoren „KundInnenzufriedenheit bei Arbeitsuchenden und Unternehmen“, „Arbeitsaufnahmen nach Qualifizierung“ und „Offene Stellen mit registrierten arbeitslosen Personen besetzen“. Verbesserungspotentiale bestehen hingegen

beim Indikator „Marktanteil von offenen Stellen“. Arbeitsverwaltungen mit besser ausgebauten Online-Systemen haben teilweise noch höhere Marktanteile als das AMS. Daher setzt das AMS auf die Einrichtung eines integrierten Multichanneling Service (IMS) – sowohl persönliche und telefonische als auch Onlinekommunikation- und Informationsmöglichkeiten – mit vertieften Online-Angeboten, um die bestehenden Potentiale auszuschöpfen.

1.3.3 Exkurs: 20 Jahre Arbeitsmarktservice – eine Erfolgsgeschichte

Die Ausgliederung

Mit Juli 1994 trat das AMSG in seiner Stammfassung in Kraft (BGBl. Nr. 313/1994). Mit diesem Gesetz wurde die

damalige Arbeitsmarktverwaltung (AMV) aus der unmittelbaren Bundesverwaltung ausgegliedert und in einen eigenen Rechtskörper – ein Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts – umgewandelt. Die Reform zielte in erster Linie auf die Wiederherstellung des Vertrauens – insbesondere der ArbeitgeberInnen – in die öffentliche Arbeitsvermittlung, auf die Verbreiterung der Legitimationsbasis für die Arbeitsmarktpolitik, auf eine Erhöhung der Effektivität des Mitteleinsatzes und auf eine Stabilisierung der Finanzierungsbasis der Arbeitsmarktpolitik. Die Kritik an der Arbeitsmarktverwaltung gipfelte damals in dem zunehmenden Vorwurf aus Politik und Öffentlichkeit, die AMV würde Arbeitslosigkeit nur verwalten und nicht bekämpfen.

Verschiedene Interessensgruppen hatten verschiedene Ansprüche und Erwartungen an die Reform. Die ArbeitnehmerInnen erwarteten sich ein besseres Personenservice sowie bessere und breitere Stellen- und Qualifizierungsangebote. Die ArbeitgeberInnen erwarteten sich ein besseres Betriebservice und Arbeitskräfteangebot sowie schärfere Zumutbarkeitsbestimmungen.

Die Reform bestand im Wesentlichen aus drei Teilen:

- Bereinigung der Aufgaben
- Reform der Organisation und der Entscheidungsstrukturen
- Reform der Finanzierung der Arbeitsmarktpolitik

Aufgabenbereinigung

Das AMS sollte von vornherein als eine Arbeitsmarktagentur eingerichtet werden und eine entsprechende Identität ausbilden. Alle Aufgaben – insbesondere Sozialleistungen – für nicht arbeitssuchende Personen wurden an andere Rechtsträger übertragen: Das Elternkarenzgeld (heute Kinderbetreuungsgeld) an die Krankenversicherungsträger, die Sonderunterstützung an die Bergbauversicherung, das Insolvenzausfallgeld an die damaligen Bundessozialämter.

Reform der Organisation

Wie schon die alte AMV wurde auch das neue AMS in den Bundesländern zweistufig organisiert: in Regionalorganisationen und Landesorganisationen. Zentral geführt wird das AMS aber nicht direkt vom zuständigen Arbeitsministerium sondern von einer eigenständigen Bundesorganisation. Die einzelnen Teilorganisationen des AMS werden jeweils von zwei Organen geführt, einem geschäftsführenden Organ und einem strategisch entscheidenden und überwachenden Organ. In den strategisch entscheidenden und überwachenden Organen sind die Sozialpartner verantwortlich mit eingebunden.

Finanzierungsreform

Im Unterschied zu den ersten beiden Punkten ist die Reform der Finanzierung der Arbeitsmarktpolitik nur zum Teil gelungen. Die Bundesbeiträge zur Arbeitsmarktpolitik wurden abgeschafft und die Finanzierung der gesamten Arbeitsmarktpolitik auf die Beiträge der Arbeitsmarktparteien (ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen) gegründet. Zum Ausgleich konjunktureller Schwankungen wurden dem AMS weitreichende Befugnisse eingeräumt, u.a. auch Kredite am Finanzmarkt aufzunehmen. Aber der Bund blieb weiterhin Träger der Arbeitslosenversicherung und der gesamten Gebarung Arbeitsmarktpolitik. Das AMS ist in Bezug auf die Arbeitslosenversicherung und die aktive Arbeitsmarktpolitik lediglich Dienstleister für den Bund und wickelt die Gebarung im Namen und auf Rechnung des Bundes ab. Der Bund haftet weiterhin für Finanzierungslücken in der Gebarung, die Kreditaufnahmemöglichkeiten des AMS sind eher theoretisch geblieben und wurden nur einmal – gleich zu Beginn der Ausgliederung – in Anspruch genommen.

Die weitere Entwicklung

In der Folge entwickelte sich das AMS zu einer europäischen Erfolgsgeschichte. Die vom AMS konsequent

1. ARBEITSMARKTPOLITIK

nach dem Motto „fördern und fordern“ entwickelte und entfaltete aktivierende Arbeitsmarktpolitik passte wie angegossen zum im internationalen Vergleich äußerst dynamischen österreichischen Arbeitsmarkt (die jährliche Zahl der Auflösungen und Neube Gründungen von Dienstverhältnissen im Verhältnis zur Gesamtzahl der unselbstständig Erwerbstätigen ist in Österreich besonders hoch).

In den letzten 20 Jahren erreichte Österreich nicht nur Spitzenwerte innerhalb der EU, was niedrige Arbeitslosenquote, Jugendarbeitslosenquote und Langzeitarbeitslosenquote betrifft, auch die internen Benchmarks der öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienste in Europa weisen dem AMS Österreich jeweils Bestnoten zu, was die Vermittlungsgeschwindigkeit, die KundInnenzufriedenheit (ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen) und die Wirksamkeit der Fördermaßnahmen anbelangt. Lediglich beim Einschaltgrad in die Stellenbesetzungsvorgänge (Anteil der offenen Stellen, die dem AMS gemeldet werden an allen freien Stellen) ist das AMS noch hinter den Besten in Europa zurück. Zwar gelang es den Einschaltgrad seit der Ausgliederung von gut 13% auf über 36% zu steigern. Die Spitzenwerte in Europa liegen jedoch zwischen 50% und 60%.

Ausblick

Derzeit steht das AMS vor neuen Herausforderungen. Das Aufgabenspektrum wurde in zwei Richtungen ausgeweitet: Zum einen wird das AMS von der Politik zunehmend in Richtung einer Bildungsagentur – oder zumindest Bildungsfinanzierungsagentur – entwickelt. Die Einführung bildungsfördernder Elemente für nicht arbeitslose Personen in Arbeitslosenversicherung und Arbeitsmarktförderung (Bildungskarenzgeld, Bildungsteilzeitgeld, Fachkräftestipendium) mögen dafür als Beleg dienen. Zum anderen wird das AMS zunehmend zur sozialen Integration arbeitsmarkt-

ferner Personengruppen eingesetzt (voll unterstützte BezieherInnen der bedarfsorientierten Mindestsicherung, rehabilitationsfähige arbeits- oder berufsunfähige Personen). Die steigende Arbeitslosigkeit (aufgrund der im 6. Jahr der Wirtschaftskrise noch immer schwächelnden Konjunktur sowie der kräftigen Ausweitung des Arbeitskräfteangebotes) und die weitere Dynamisierung des Arbeitsmarktes, stellen das AMS hinsichtlich der personellen und finanziellen Ressourcen vor große Herausforderungen. Diese zu bewältigen ohne das hohe Niveau der Organisation in ihrem Kerngeschäft, der Zusammenführung von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen zur Begründung von Dienstverhältnissen zu verlieren, ist eine Aufgabe, die das AMS mit Hilfe von Investitionen in Informations- und Kommunikationstechnologie zu bewältigen versucht: das Zusammenführen von offenen Stellen und Arbeitsuchenden soll automatisiert, der gesamte Bewerbungs- bzw. Recruitingprozess technisch unterstützt werden.

Es bleibt zu hoffen, dass diese Neuerungen rechtzeitig ins Feld kommen, so dass die Erfolgsgeschichte des AMS auf noch höherem Niveau weiter gehen kann.

1.4 Aufwendungen für die Arbeitsmarktpolitik

Im Jahr 2013 erreichte das aktive Förderbudget des AMS inklusive Kurzarbeit 1.039 Mio. EUR (2012: 971 Mio. EUR), die Summe aus aktiver und aktivierender Arbeitsmarktpolitik (Existenzsicherung während einer Qualifizierungsmaßnahme für die Teilnehmenden) betrug über 2,3 Mrd. EUR (2012: 2,1 Mrd. EUR).

Das Arbeitsmarktbudget erreichte im Jahr 2013 nach einer merklichen Verringerung der Auszahlungen angesichts der guten konjunkturellen Entwicklung und sinkenden Arbeitslosigkeit im Jahr 2011 annähernd das Niveau des Jahres 2010. Im Vergleich zum Jahr

2012 stiegen die Ausgaben für aktive und aktivierende Arbeitsmarktpolitik um rd. 10% an.

Der Anteil der aktiven und aktivierenden Aufwendungen⁴ am Gesamtbudget der Gebarung Arbeitsmarkt-

politik ist seit dem Jahr 2002 um 12 Prozentpunkte auf nunmehr 34% gestiegen. Das bedeutet einen verbesserten Interventionsspielraum für das AMS und macht die Aktivierungsstrategie in der Arbeitsmarktpolitik sichtbar.

Ausgaben für aktive und aktivierende Arbeitsmarktpolitik¹⁾ in Mio. EUR

	aktive Arbeitsmarktpolitik ²⁾				
	2009	2010	2011	2012	2013 ³⁾
AMS	1.120	1.079	975	971	1.039
BMASK - Sektion VI	57	52	43	41	68
BMASK-IEF Lehrlingsausbildungsprämie ⁴⁾	63	30	0	0	0
BMASK-IEF Beihilfen nach § 19 BAG	71	163	159	163	162
Summe aktive Arbeitsmarktpolitik	1.310	1.324	1.177	1.175	1.269

	aktivierende Arbeitsmarktpolitik				
	2009	2010	2011	2012	2013
Aktivierende Arbeitsmarktpolitik für Qualifizierung ⁵⁾	583	757	661	703	827
Altersteilzeitgeld	290	255	228	207	204
Summe aktivierende Arbeitsmarktpolitik	873	1.012	889	910	1.031

	Summe aktive + aktivierende Arbeitsmarktpolitik				
	2009	2010	2011	2012	2013
Gesamtsumme: Aktive + aktivierende Arbeitsmarktpolitik	2.183	2.335	2.066	2.085	2.300
Veränderung gegenüber dem Vorjahr	20	7	-12	1	10

Quelle: AMS

¹⁾ ohne unternehmensbezogene Arbeitsmarktförderung gem. AMFG

²⁾ Paragraphen 1/2011*, 1/2023*, Kurzarbeits-, Aktivierungsbeihilfe bzw. Fachkräftestipendium u. Lehrlingsausbildungsförderung nach §13e IESG

³⁾ Werte für 2013 sind budgetierte Mittel (vgl. Sozialbericht 2011-2012)

⁴⁾ zweckgebundene Mittel

⁵⁾ inkl. Sozialversicherungsbeiträge für aktivierte ALV-Leistungen und für DLU und FKS gem. § 35 AMSG

Der Bereich der Qualifizierung bildet einen zentralen Schwerpunkt der aktiven Arbeitsmarktpolitik des AMS, auf den im Jahr 2013 65% (2011: 68%, 2012: 66,0%) des ausgeschütteten AMS Förderbudgets (in-

klusive Kurzarbeit) und 78% der genehmigten Förderfälle sowie 81% der neu geförderten Personen entfallen.

⁴⁾ Aktive Arbeitsmarktpolitik umfasst gezielte Maßnahmen zur Steuerung des Arbeitsmarktes, insbesondere für spezifische Zielgruppen (Qualifikation, Mobilität, Einstellungsbeihilfen etc.). Aktivierende Maßnahmen als Spezifikum österreichischer Arbeitsmarktpolitik sind z.B. das Altersteilzeitgeld und Geldleistungen zur Existenzsicherung während der Aus- und Weiterbildung, die aus Mitteln der passiven Arbeitsmarktpolitik (für Existenzsicherung bei Erwerbslosigkeit/-unfähigkeit) finanziert werden. Weitere Informationen unter www.sozialministerium.at > Arbeit > Arbeitsmarkt > Passive, aktive und aktivierende Arbeitsmarktpolitik.

1. ARBEITSMARKTPOLITIK

Unter Leistungen für Zwecke der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik wird eine Vielzahl von Leistungen gemäß Arbeitslosenversicherungsgesetz (ALVG) inklusive anteiliger Sozialversicherungsbeiträge, die für aktive Zwecke und nicht als explizite Lohnersatzeinkommen (wie beispielsweise Arbeitslosengeld und Notstandshilfe) eingesetzt werden, zusammenge-

fasst. In diese Leistungskategorie fallen:

- Schulungsarbeitslosengeld und -notstandshilfe
- Fachkräftestipendium
- Stiftungsarbeitslosengeld
- Solidaritätsprämie
- Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld
- Altersteilzeitgeld

Mittel der ALV für aktive Maßnahmen¹⁾, in Mio. EUR

	2009	2010	2011	2012	2013
Existenzsicherung während AMS-Schulung (Fortbezug Arbeitslosengeld/Notstandshilfe/Überbrückungshilfe)	362	447	393	445	527
Arbeitsstiftungs-Arbeitslosengeld (inkl. Überbrückungshilfe)	110	154	119	92	81
Altersteilzeitgeld	290	255	228	207	204
Weiterbildungsgeld (Bildungskarenz) und Solidaritätsprämie	75	108	110	132	159
Sozialversicherungsbeiträge für Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts und pauschalierte Kursnebenkosten (BA)	37	48	39	34	61

Quellen: Geschäftsberichte AMS Österreich, AMS DWH, Sozialministerium

¹⁾ Aktive Verwendung „passiver“ Arbeitslosenversicherungs-Mittel inklusive den für diese Maßnahmen bzw. Leistungen vom AMS entrichteten SV-Beiträgen. Die Kurzarbeitsbeihilfe wird seit 2009 aus einem haushaltsrechtlichen Ansatz der Versicherungsleistungen bestritten (und nicht mehr aus der Arbeitsmarktförderung). Die kurzarbeitsbezogenen Aufwendungen werden aber weiterhin unter aktiver Arbeitsmarktpolitik subsumiert.

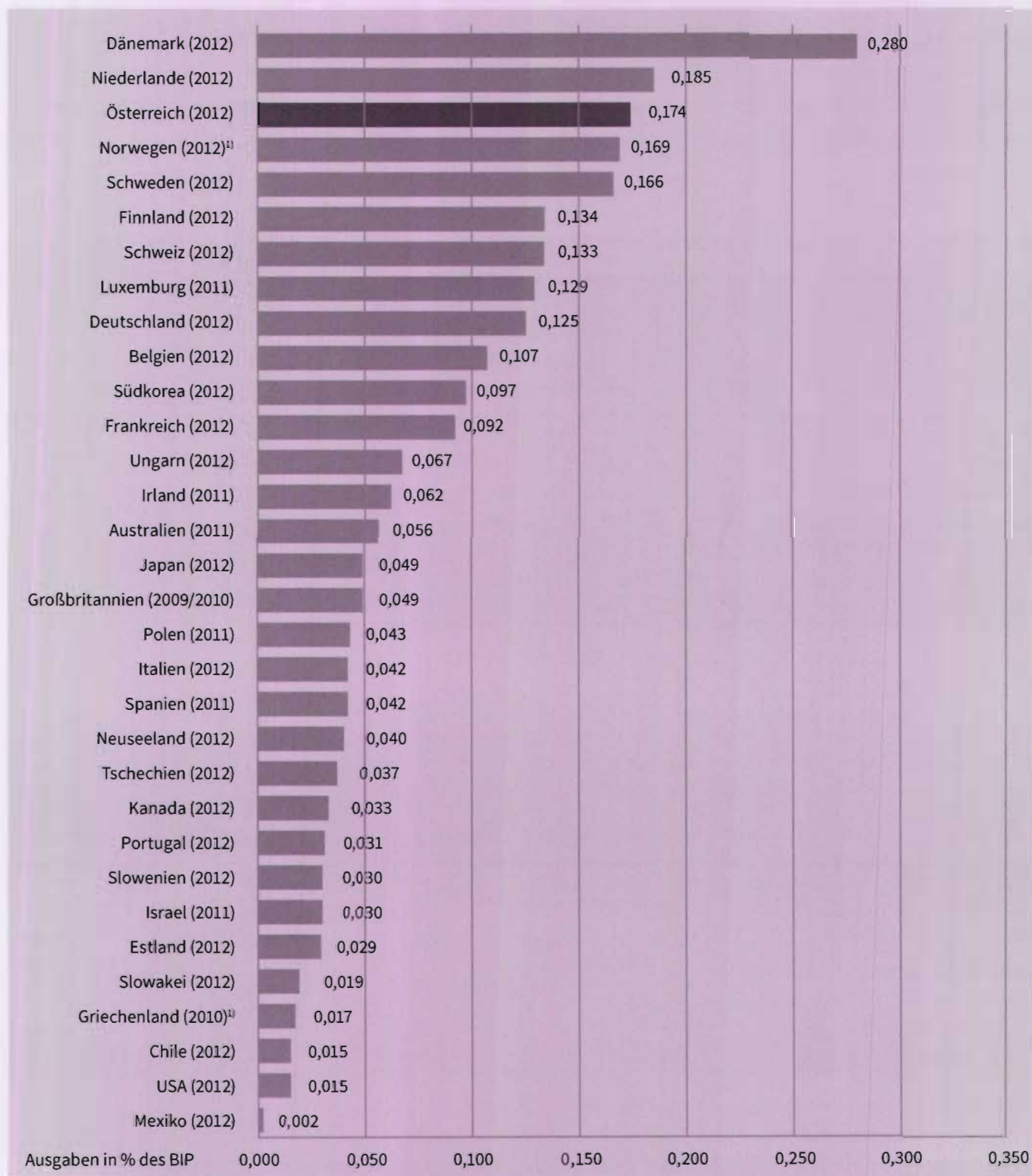
Im Jahr 2013 wurden im Rahmen der Arbeitsmarktförderung des AMS 386.000 Personen neu gefördert. Da einer Person mehrere Förderungen gewährt werden können, wurden insgesamt 1.124.000 Förderfälle genehmigt und abgewickelt. Die Zahl der neu geförderten Personen erhöhte sich gegenüber 2012 um +38.400 (+11,0%). Der Frauenanteil an allen neu geförderten Personen beträgt 50%. Rund 189.600 der neu geförderten Personen wurden in vom AMS organisierte Bildungsmaßnahmen einbezogen, das neue Fachkräftestipendium kam 2013 bereits 1.345 Personen zugute.

1.4.1 Ausgaben im internationalen Vergleich

Im internationalen Vergleich liegt Österreich 2012 (letzter verfügbarer Wert) mit einem Anteil der aktiven und aktivierenden arbeitsmarktpolitischen Ausgaben (gemäß EU- und OECD⁵-Definition) am Bruttoinlandsprodukt in Höhe von 0,75% etwas über dem (ungegewichteten) Durchschnitt (0,69%) der europäischen OECD-Mitgliedstaaten. Normiert man den Anteil der aktiven Arbeitsmarktpolitik am Bruttoinlandsprodukt auf 1% der Arbeitslosenquote, um die unterschiedlichen Arbeitsmarktniveaus und Problemlagen tatsächlich vergleichen zu können, liegt Österreichs mit 0,17% unter den Top 3 aller EU-Staaten.

⁵ Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Co-operation and Development)

Ausgaben für aktive und aktivierende Arbeitsmarktpolitik in% des BIP, (normiert auf 1 Prozentpunkt der Arbeitslosenquote), ausgewählte Staaten



Quellen: OECD (Employment Outlook 2014), EUROSTAT; eigene Berechnung Sozialministerium

¹⁾ Griechenland, Norwegen: Nur Eurostat LMP Datenbank Kategorien 2-7 Ausgaben für aktive AMP

1. ARBEITSMARKTPOLITIK

Verglichen mit Ländern mit annähernd vergleichbaren Niveaus der Arbeitslosigkeit lässt das den Schluss zu, dass die arbeitsmarktpolitischen Interventionen in Österreich hohe Effektivität und Effizienz besitzen. Dies wird auch dadurch bestätigt, dass das AMS hinsichtlich wesentlicher Indikatoren international als Best-Practice-Vorbild für die Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik gilt.

1.4.2 Aufwendungen nach Zielgruppen

Im Jahr 2013 wurden 49% des geschlechtsspezifisch zuordenbaren AMS Förderbudgets für aktive Maßnahmen für Frauen eingesetzt (493 Mio. EUR). Damit wurde der angestrebte Anteil von 50% für Förderungen von Frauen nahezu erreicht. Dieser Anteil liegt deutlich über dem Anteil der Frauen am jahresdurchschnittlichen Bestand der registrierten Arbeitslosen (43%).

Miteinsatz für aktive und aktivierende Arbeitsmarktpolitik 2012 und 2013, in Mio. EUR (inklusive Kurzarbeitsunterstützung und Altersteilzeitgeld)

in Mio. EUR	2012					
	Qualifizierung	Beschäftigung ¹⁾	Unterstützung	Aktivierende AIV-Leistungen ²⁾	Altersteilzeitgeld	AMS Gesamt
Frauen	302,8	114,0	41,1	233,2	123,2	814,2
Männer	313,1	125,0	33,5	229,8	84,0	785,3
Ältere (45 und mehr Jahre)	97,7	101,0	21,5	118,2	207,2	545,6
Menschen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen	87,9	56,0	11,7	59,5	4,6	219,7
Jugendliche (unter 25 Jahre)	301,3	36,3	15,5	73,4	0,0	426,5
AusländerInnen	133,5	44,1	16,6	65,7	6,6	266,5

Quellen: AMS Geschäftsbericht, Sozialministerium, AMS DWH

¹⁾ inklusive Kurzarbeit (KUA)

²⁾ ohne SV-Beiträge; Quelle: AMS DWH; ohne Sozialministerium-IEF-Lehrlingsausbildungsprämie und IEF Beihilfe gem. § 19 BAG

in Mio. EUR	2013					
	Qualifizierung	Beschäftigung ¹⁾	Unterstützung	Aktivierende AIV-Leistungen ²⁾	Altersteilzeitgeld	AMS Gesamt
Frauen	322,6	126,2	44,5	278,8	123,0	895,0
Männer	333,2	142,8	37,9	271,4	81,1	866,3
Ältere (45 und mehr Jahre)	110,7	118,0	25,5	144,3	204,1	602,6
Menschen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen	101,6	69,2	13,6	72,8	4,8	262,0
Jugendliche (unter 25 Jahre)	308,4	39,1	16,3	89,5	0,0	453,3
AusländerInnen	148,1	52,1	20,2	89,9	6,0	316,4

Quellen: AMS Geschäftsbericht, Sozialministerium, AMS DWH

¹⁾ inklusive Kurzarbeit (KUA)

²⁾ ohne SV-Beiträge; Quelle: AMS DWH; ohne Sozialministerium-IEF-Lehrlingsausbildungsprämie und IEF Beihilfe gem. § 19 BAG

Weitere Informationen sind den Geschäftsberichten des Arbeitsmarktservice Österreich und der Publikation „Arbeitsmarktpolitik in Österreich“ zu entnehmen:

www.ams.at > Über AMS > Medien > Geschäftsbericht
www.sozialministerium.at > Arbeit > Arbeitsmarkt
 > Arbeitsmarktpolitik in Österreich

1.5 Existenzsicherung bei Arbeitslosigkeit – Arbeitslosenversicherung

Das ALVG regelt die Arbeitslosenversicherungspflicht und definiert die Voraussetzungen für den Bezug von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe wie beispielsweise die Anwartschaft, die Bedingungen der Inanspruchnahme und die Bezugsdauer.

Arbeitslosenversichert sind u.a. DienstnehmerInnen, soweit sie in der Krankenversicherung pflichtversichert sind oder einen Anspruch auf Leistungen einer Krankenfürsorgeanstalt haben (§ 1 Abs. 1 ALVG). Freie DienstnehmerInnen sind nach § 4 Abs. 4 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) in die Versicherung einbezogen. Seit dem 1. Jänner 2009 haben selbstständig Erwerbstätige die Möglichkeit unter bestimmten Voraussetzungen in die Arbeitslosenversicherung einzutreten.

Durchschnittliche Leistungshöhen und Bezugsdauern von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe nach Geschlecht, 2013

Ausgenommen von der Arbeitslosenpflichtversicherung sind u.a. Erwerbstätige, deren Einkommen im Jahr 2014 unter der Geringfügigkeitsgrenze von monatlich 395,31 EUR (2013: 386,80 EUR) liegt.

Details zu Anspruchsvoraussetzungen, Bezugsdauern und Leistungshöhen finden sich in der Sozialministeriums-Broschüre „Sozialschutz in Österreich“, die beim Broschürens-service des Ressorts sowie online erhältlich ist:

www.sozialministerium.at > Soziales > Allgemeine Sozialpolitik

Das durchschnittliche monatliche Arbeitslosengeld beträgt 2013 für Männer rund 943 EUR und das für Frauen 782 EUR. Die durchschnittliche Notstandshilfe der Männer liegt bei 751 EUR und die der Frauen bei 633 EUR.

Arbeitslose sind für die Dauer des Arbeitslosengeld- bzw. Notstandshilfebezugs verpflichtet, die für den Bezug notwendigen Voraussetzungen zu erfüllen. Im Falle von Pflichtverletzungen können Sanktionen verhängt werden. Im Jahr 2013 gab es rd. 105.000 Sanktionsmaßnahmen.

	2013		Gesamt
	Frauen	Männer	
Durchschnittlicher Tagsatz passiver Leistungen in EUR	23,5	28,1	26,2
Arbeitslosengeld	25,7	31,0	28,8
Notstandshilfe	20,8	24,7	23,2
Durchschnittliche Dauer des Leistungsbezuges in Tagen	88,1	91,0	89,8
Arbeitslosengeld	72,4	72,9	72,7
Notstandshilfe	122,1	130,5	127,0

Quellen: LeistungsbezieherInnenstatistik des AMS; AMS DWH

1. ARBEITSMARKTPOLITIK

Sanktionen des Bezugs von Arbeitslosenleistungen, 2013

	2013		
	Frauen	Männer	Gesamt
Arbeitsunwilligkeit	135	212	347
Ablehnung von Beschäftigungsangeboten	4.721	11.095	15.816
Unbegründete Selbstlösung des Dienstverhältnisses	15.113	17.962	33.075
Versäumen der Kontrollmeldung	15.733	40.321	56.054
Gesamt	35.702	69.590	105.292

Quelle: Bescheidstatistik des AMS; AMS DWH

Aufwendungen für Leistungen der Arbeitslosenversicherung, in Mio. EUR, 2012/2013

	2012	2013
Arbeitslosengeld (inkl. Überbrückungshilfe)	1.575,7	1.747,0
Notstandshilfe	1.069,3	1.218,8
Übergangsgeld	66,5	55,3
Weiterbildungsgeld	91,3	108,7
Bildungsteilzeit	0,0	1,3
Altersteilzeit	207,2	204,1
Grenzgängerverrechnung ¹⁾	18,8	10,7
Sonstige Leistungen ²⁾	30,8	-27,3
Nettoauszahlung gesamt	3.059,5	3.318,6
Pensionsversicherungsbeiträge ³⁾	871,9	1.073,3
Krankenversicherungsbeiträge (inkl. Abgeltung der Krankenstandstage ³⁾)	399,8	407,4
Unfallversicherungsbeiträge	7,3	8,3
Sozialversicherung gesamt	1.279,0	1.488,9
Gesamtaufwand (Nettoauszahlung und SV-Beiträge)	4.338,5	4.807,5

Quelle: Bescheidstatistik des AMS; AMS DWH

¹⁾ Grenzgängerverrechnung als Saldo von Ausgaben (an das Ausland) und Einnahmen (aus dem Ausland)

²⁾ Pensionsvorschuss und Sonderunterstützung (Leistungsaufwand der SV-Bergbau ohne Verwaltungsaufwand).

³⁾ Hierbei handelt es sich um Akontozahlungen. Die tatsächlichen Aufwendungen werden erst im Laufe des Jahres 2012 abgerechnet.

1.6 Schwerpunkte und Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik

Neben den spezifischen Zielgruppen des AMS, über die in den letzten Sozialberichten sowie in den Geschäftsberichten des AMS ausführlich berichtet wurde – Jugendliche, Frauen, WiedereinsteigerInnen, Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen, Langzeit-

beschäftigungslose, LeistungsbezieherInnen aus der BMS, Personen mit Migrationshintergrund⁶ – steht aktuell eine spezifische Personengruppe im Fokus der Arbeitsmarktpolitik: die Gruppe der Älteren mit gesundheitlichen Einschränkungen, auf die im Folgenden näher eingegangen wird.

⁶⁾ siehe auch www.ams.at > Über AMS > Über AMS > Download & Formulare > Geschäftsbericht 2013 (ab Seite 22)

1.6.1 Arbeitsmarktpolitik für ältere ArbeitnehmerInnen und gesundheitlich beeinträchtigte Personen

Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, Menschen länger gesund im Erwerbsleben zu halten und krankheitsbedingte Pensionierungen zu vermeiden. Die in diesem Bereich forcierten Maßnahmen zielen einerseits auf stark präventiv orientierte Formen der Beschäftigungssicherung und andererseits auf den Ausbau bedarfsgerechter Wiedereingliederungsangebote insbesondere für die Zielgruppe arbeitsloser Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen ab. Im Zentrum der Bemühungen steht die konsequente Verwirklichung des Grundsatzes Prävention, Rehabilitation und Erwerbssintegration vor Pension.

Bereits seit 2011 unterstützt das Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz (AGG) die Sensibilisierung der Gesellschaft für eine gesundheitsförderliche Arbeitswelt und bildet die Grundlage für das sekundärpräventive Programm fit2work. Seit 2013 ist fit2work mit 40 Beratungsstellen in allen Bundesländern vertreten und bietet kostenlos Information, Beratung und Unterstützung zum Themenbereich Arbeit und Gesundheit. Bislang (Stand: Mitte Juni 2014) konnten Ratsuchende durch rd. 31.900 Basisinformationen, 17.700 Erstberatungen und 8.400 Case-Management-Angebote von fit2work profitieren. Insgesamt 360 Betriebe nutzten die unternehmensbezogenen Dienstleistungen von fit2work.

Im Jahr 2013 wurden die Bemühungen zur Wiedereingliederung von Arbeitslosen ab 50 Jahren weiter verstärkt – etwa durch das Programm „Reife Leistung“ mit Eingliederungsbeihilfen für nachhaltige Beschäftigungsmöglichkeiten, bedarfsgerechte Höherqualifizierung im Programm „Aufstieg“ für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen oder Nachquali-

fizierung bei veraltetem Wissen im Programm „New Skills“.

Im aktuellen Regierungsprogramm bildet die Steigerung der Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen einen eigenen Politikschwerpunkt. Durch die Aktivierung passiver Mittel für Förderungen des AMS werden in den Jahren 2014 bis 2016 insgesamt 370 Mio. EUR zusätzlich für Eingliederungsbeihilfen (Lohnkostenzuschüsse an Betriebe) und den Ausbau bzw. die Weiterentwicklung des 2. Arbeitsmarktes (Transitarbeitsplätze in sozialen Unternehmen) eingesetzt.

Bereits Im ersten Halbjahr 2014 konnten rd. 15.700 ältere Arbeitsuchende (9.200 Männer, 6.500 Frauen) durch dieses Programm in Beschäftigung gebracht werden.

Im Arbeitsprogramm 2013-2018 hat die Bundesregierung darüber hinaus einen Pfad und Zeitplan zur Anhebung der Beschäftigungsquoten älterer ArbeitnehmerInnen sowie des faktischen Pensionsantrittsalters definiert. Das faktische Pensionsantrittsalter soll von 58,4 Jahre (2012) auf 60,1 Jahre (2018) ansteigen.

Im Rahmen der Neuregelung der Invaliditätspension haben seit Jahresbeginn 2014 gesundheitlich eingeschränkte Personen die Möglichkeit für einen beruflichen Neustart: Auf Grundlage von medizinischen und beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen steht statt des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben der Wiedereinstieg mit aktuellen beruflichen Qualifikationen im Vordergrund. Zur Zurückdrängung der Fälle von Invaliditätspensionen verstärkt das AMS seine Bemühungen zur Unterstützung der (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt mittels qualitativ hochwertiger und zukunftsorientierter Umschulungen auf weniger gesundheitsbelastende Berufe bzw. Tätigkeiten (siehe auch Abschnitt 1.11.6).

AMS-Förderungen und Beihilfen im Jahr 2013

	Ältere Personen (50 Jahre und älter)		
	Anzahl Personen ¹⁾	Veränderungen gegenüber dem Vorjahr	
		absolut	in %
Alle Beihilfen	78.570	+ 11.246	+ 16,7%
davon Beschäftigung	24.277	+ 4.959	+ 25,7%
darunter			
Betriebliche Eingliederungsbeihilfen	12.007	+ 2.793	+ 30,3%
Kurzarbeitsbeihilfe ²⁾	956	+ 80	+ 9,1%
Sozialökonomische Betriebe und Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte	10.316	+ 2.230	+ 27,6%
davon Qualifizierung	56.774	+ 6.766	+ 13,5%
darunter			
Arbeitsstiftungen	1.184	+ 95	+ 8,7%
Bildungsmaßnahmen	31.613	+ 4.156	+ 15,1%
Kurskosten	8.384	+ 741	+ 9,7%
Qualifizierung für Beschäftigte	11.739	+ 412	+ 3,6%
Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes	42.105	+ 5.952	+ 16,5%
davon Unterstützung	23.106	+ 6.053	+ 35,5%
darunter			
Beratungs- und Betreuungseinrichtungen	20.717	+ 5.809	+ 39,0%
Gründungsbeihilfe und Unternehmensgründungsprogramme	1.117	+ 153	+ 15,9%

Quelle: AMS DWH

¹⁾ Anzahl Personen: Die Personenzählung erfolgt mittels Zählung der PST-Keys eindeutig über alle Dimensionen in Bezug auf die jeweilige Förderfall-Anzahl. Bei der eindeutigen Zählung wird eine Person bei allen Kategorien, in denen sie vorkommt gezählt, aber in der Summe nur einmal.

²⁾ bereits abgerechnete Projekte

1.7 Arbeitsmarktpolitik im Rahmen europäischer Programme

1.7.1 Der Beitrag des Europäischen Sozialfonds (ESF)

Die Strukturfondsperiode 2007-2013

Das operationelle Programm „Beschäftigung Österreich“ wurde im Dezember 2007 mit einer ESF-Mittelausstattung von rd. 472 Mio. EUR von der Europäischen Kommission genehmigt. Inklusive anderer Finanzierungsquellen (Bund, Länder, etc.) stehen dem Programm rd. 1,1 Mrd. EUR zur Umsetzung von

Maßnahmen für den Zeitraum 1. Jänner 2007 bis Ende 2015 zur Verfügung. Im Rahmen dieses Programms werden verschiedene Maßnahmen zur Forcierung des „Active Aging“ Ansatzes (insbesondere im Alterssegment der über 45-Jährigen), zur Integration von Menschen mit Behinderung, zur Unterstützung des lebensbegleitenden Lernens, zur Integration arbeitsmarktfremder Personen sowie die Territorialen Beschäftigungspakte (TEPs) gefördert.

Der erste Programmschwerpunkt „Anpassungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen und der Unternehmen“ wurde primär durch das AMS umgesetzt. Gefördert

wurden in diesem Schwerpunkt Qualifizierungs- und Flexibilitätsberatungen, Qualifizierungsverbände und Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte.

Der zweite Programmschwerpunkt „Bekämpfung von Arbeitslosigkeit“, welcher ebenfalls primär vom AMS umgesetzt wurde, verfolgte die Zielsetzung, eine dauerhafte Integration von arbeitslosen Personen in den Regelarbeitsmarkt zu erreichen. Die mit den Maßnahmen geförderten Personen sollten befähigt werden, aus eigener Leistung ein ausreichendes Einkommen zu erzielen.

Die Umsetzung des Programmschwerpunktes „Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung“ erfolgte durch das Sozialministeriumservice (ehem. Bundessozialamt). In den Jahren 2007-2013 wurden rd. 98.000 Teilnahmen an einschlägigen Maßnahmen registriert.

Der Schwerpunkt „Integration arbeitsmarktferner Personen“ in den Arbeitsmarkt wurde durch das Sozial-

ministerium in Kooperation mit den Territorialen Beschäftigungspakten durchgeführt. Im Rahmen mehrerer Antragsrunden erfolgten Aufrufe zur Einreichung von Modellprojekten, wobei von Seiten des Sozialministeriums thematische Schwerpunkte für die Inhalte der Projekte vorgegeben wurden. In den Jahren 2007, 2009 und 2010 erfolgten Aufrufe zu den Themen „Schnittstelle Sozialhilfe/Notstandshilfe“, „Integration von Personen mit Migrationshintergrund“ und „Bedarfsorientierte Mindestsicherung“. Insgesamt wurden in diesem Zusammenhang ESF-Mittel in Höhe von ca. 47 Mio. EUR zur Verfügung gestellt.

Zur Forcierung des „Lebensbegleitenden Lernens“ wurden durch den ESF Maßnahmen im Schulbereich (z.B. für jene, die vom Schulabbruch bedroht sind), im Erwachsenenbildungsbereich (z.B. für Personen mit fehlender oder mangelhafter Basisbildung) und im Wissenschaftsbereich (z.B. für finanziell benachteiligte Personen) durchgeführt. Die registrierten Teilnahmen sind in nachfolgender Tabelle dargestellt.

TeilnehmerInnen an Maßnahmen zum Lebensbegleitenden Lernen

	2009	2010	2011	2012	2013
Aus- und Weiterbildung (Schule)	19.775	27.047	31.250	33.182	23.432
Aus- und Weiterbildung (Erwachsenenbildung)	9.047	8.624	7.524	3.133	2.513
Information, Beratung, Orientierung (Schule)	772	2.649	1.766	3.469	5.390
Information, Beratung, Orientierung (Erwachsenenbildung)	46.187	45.688	45.749	47.871	53.417
Förderfälle Wissenschaft	185	240	263	126	417

Quelle: BMUKK/BMWF

Territoriale Beschäftigungspakte in Österreich

Territoriale Beschäftigungspakte (TEPs) sind vertraglich vereinbarte regionale Partnerschaften zur Verknüpfung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik mit anderen Politikbereichen, um zur Verbesserung der Arbeitsmarktlage in den Regionen beizutragen. Die partnerschaftliche Zusammen-

arbeit erhöht die Wirksamkeit und Effizienz des Mitteleinsatzes, verbessert die Betreuung bestimmter Zielgruppen und erhält und schafft Arbeitsplätze.

Neben den erwähnten Maßnahmenpaketen konnten die TEPs im Jahr 2013 durch ihre etablierten Partnerschaftsstrukturen wesentlich zur Sicherung der

1. ARBEITSMARKTPOLITIK

Arbeitsmarktlage in den Regionen beitragen und koordinierten Finanzmittel für vielfältige arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Maßnahmen.

Neben dem ESF-Programm „Beschäftigung Österreich 2007-2013“ wurde in Österreich noch ein zweites ESF-Programm umgesetzt. Dieses nannte sich „Phasing Out Burgenland 2007-2013“ und beschränkte sich auf die Umsetzung von Maßnahmen im Burgenland.

Die Strukturfondsperiode 2014-2020

Für die neue Förderperiode 2014-2020 ist der ESF mit einem Finanzrahmen von 442 Mio. EUR für den gesamten Programmzeitraum ausgestattet. Den EU-Mitteln werden nationale Mittel mit einer Kofinanzierungsrate von 50% gegenübergestellt. Wie alle Europäischen Struktur- und Investitionsfonds soll der ESF einen maßgeblichen Beitrag zur „Europa-2020-Strategie“ und dem „Nationalen Reformprogramm“ leisten. Die für den ESF wesentlichen Europa-2020-Ziele sind die Steigerung der Erwerbsbeteiligung, die Verringerung der Schulabbrüche und die Bekämpfung der Armut.

Das bundesländerübergreifende ESF-Programm wird die Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung unterstützen und hier einen Schwerpunkt im Bereich der Gleichstellung und älteren ArbeitnehmerInnen setzen. Eine wichtige Neuerung ist auch die Ausrichtung des ESF auf die Armutsbekämpfung, die u. a. auch Maßnahmen für Roma und „Working Poor“ beinhaltet. Als Drittes soll der ESF in Österreich Investitionen in Bildung und lebenslanges Lernen fördern. Auch wenn Österreich eine vergleichsweise geringe Jugendarbeitslosigkeit bzw. Drop-out-Quote im schulischen und beruflichen Ausbildungssystem aufweist, ist die Situation spezifischer Gruppen von Jugendlichen dennoch schwierig. Der ESF wird auch zur weiteren Verringerung der Zahl der Schul- und Aus-

bildungsabbrecherInnen einen wesentlichen Beitrag leisten.

Anders als in der vorigen Periode hat das Burgenland in der Programmperiode 2014-2020 kein eigenes ESF-Programm, sondern ist im gesamtösterreichischen Programm integriert. Gleichzeitig hat das Burgenland als einziges Bundesland den Status „Übergangsregion“. Die Integration des Burgenlandes als Prioritätsachse in das ESF-Programm garantiert einerseits eine gesamtösterreichische Abstimmung und gibt andererseits dem Burgenland die Möglichkeit nach eigenem Bedarf regionale Prioritäten zu setzen.

Das ESF-Programm 2014-2020 charakterisiert sich durch eine ergebnisorientierte Konzentrierung der Mittel und soll somit zu einer stärkeren Wirkung des ESF führen. Der ESF in Österreich legt einen Fokus auf arbeitsmarktpolitisch besonders Benachteiligte und hat einen ausgeprägten Innovationscharakter mit einer Anzahl von Pilotprojekten.

Das operationelle Programm ist eingereicht und wird mit der Europäischen Kommission verhandelt. Detaillierte und aktuelle Informationen sind der ESF-Webseite zu entnehmen:

www.esf.at > ESF 2014-2020

1.7.2 Der Beitrag des Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung

Die EU hat 2007 einen Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (EGF) für alle Mitgliedsstaaten eingerichtet. Es werden Förderungen für arbeitslos gewordene ArbeitnehmerInnen infolge der Globalisierung zur Verfügung gestellt. Die Mitgliedsstaaten sind für die Verwaltung und Kontrolle der

mit Gemeinschaftsmitteln unterstützten Maßnahmen zuständig.

EGF Finanzbeiträge, in Mio. EUR

Bezeichnung	Unterstützung aus dem EGF
Automobil Stmk	5,6
Stahlstiftung Stmk/NÖ	5,1
AT&S	0,4
TransportarbeiterInnen OÖ/NÖ	0,6
Austria Tabak	2,1
Sozialleistungen Stmk	3,0
Gesamt	16,8

Quelle: Sozialministerium; Datenstand: 27. Juni 2014

Von Seiten Österreichs wurden in den letzten Jahren für mehrere Anlassfälle Anträge auf Unterstützung durch den EGF bei der Europäischen Kommission eingebracht. Insgesamt wurden bislang Maßnahmen mit

einem Gesamtvolumen von rd. 26 Mio. EUR abgewickelt, die mit einem Finanzbeitrag in Höhe von annähernd 17 Mio. EUR durch den EGF unterstützt wurden.

1.8 Arbeitskräfteüberlassung

Die Entwicklung der überlassenen Arbeitskräfte verzeichnete nach einem krisenbedingten Rückgang von -15,9% im Jahr 2009 einen deutlichen Anstieg im Jahr 2010 (+15,4%). 2011 lag der Anstieg bei +13,2%, im Jahr 2012 bei +4,9% (+3.631). 2013 war die Zahl der überlassenen Arbeitskräfte am Stichtag 31.7. mit -8,5% rückläufig.

Laut den Ergebnissen der Stichtagserhebung am 31. Juli 2013 haben in Österreich 1.274 gewerbliche Arbeitskräfteüberlasser 71.741 Arbeitskräfte, die an diesem Tag tatsächlich tätig waren, überlassen. 804 Überlasser haben Leermeldungen abgegeben.

Überlassene Arbeitskräfte 2013, nach Bundesländern

	Überlassene Arbeitskräfte	Veränderung zum Vorjahr		davon Frauen	Veränderung zum Vorjahr		Anzahl der Überlasser ¹⁾
		absolut	in %		absolut	in %	
Burgenland	557	-51	-8,4%	64	-16	-20,0%	42
Kärnten	4.609	-495	-9,7%	822	-212	-20,5%	200
Niederösterreich	6.190	-1.623	-20,8%	1.106	-701	-38,8%	236
Oberösterreich	21.233	-1.865	-8,1%	3.316	-244	-6,9%	468
Salzburg	3.794	-7	-0,2%	942	+53	+6,0%	111
Steiermark	12.381	-2.088	-14,4%	2.473	-554	-18,3%	396
Tirol	1.982	-379	-16,1%	538	+56	+11,6%	60
Vorarlberg	2.819	+52	+1,9%	429	+13	+3,1%	70
Wien	18.176	-217	-1,2%	5.683	-137	-2,4%	495
Österreich	71.741	-6.673	-8,5%	15.373	-1.742	-10,2%	2.078

Quelle: Sozialministerium

¹⁾ inklusive Überlasser, die eine Leermeldung abgegeben haben

Von den überlassenen Arbeitskräften waren rd. 21% Frauen und 79% Männer. Die größte Gruppe an allen überlassenen Arbeitskräften stellen mit rd. 68% die

Arbeiter; den höchsten Anteil in der Gruppe der ausländischen überlassenen Arbeitskräfte stellen mit 92% die Arbeiterinnen.

1. ARBEITSMARKTPOLITIK

Rd. 55% der ArbeiterInnen stehen weniger als 6 Monate in einem Beschäftigungsverhältnis, während die Angestellten zu ca. 55% über 12 Monate überlassen werden.

Im Jahresdurchschnitt 2013 lag die Zahl der unselbstständigen Beschäftigungsverhältnisse in der Branche Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften bei 78.346 (-3.983 gegenüber dem Vorjahr). Der Jahresdurchschnittsbestand der beim AMS vorgemerkten Arbeitslosen aus diesem Bereich lag 2013 bei 30.378 und stieg damit gegenüber dem Vorjahr um 2.352 Personen an.

Die Überlassungstätigkeit war 2013 in Oberösterreich, Wien und der Steiermark am stärksten ausgeprägt. In fast allen Bundesländern ist die Zahl der überlassenen Arbeitskräfte im Vergleich zum Vorjahr rückläufig. Der Anteil der überlassenen Arbeitskräfte an allen ArbeiterInnen bzw. Angestellten (lt. Hauptverband der Sozialversicherungsträger) lag im Bundesgebiet mit Stichtag 31. Juli 2013 bei 2,2%.

Die überwiegende Anzahl an überlassenen Arbeitskräften entfiel 2013 auf die Sparten Industrie und Gewerbe mit einem relativen Anteil von 77,6%. In der Sparte Gewerbe, Handwerk, Dienstleistungen wurden 28.437 Arbeitskräfte überlassen (-3,2% zum Vorjahr). In der Sparte Industrie ging die Zahl der an Unternehmen überlassenen Arbeitskräfte mit 27.245 um -6,2% zurück. Ebenfalls rückläufig waren die Überlassungen im Handel (-9,2%). Unternehmen, die den Sparten Tourismus und Freizeitwirtschaft sowie Information und Consulting zuzuordnen sind, beschäftigten 2013 um -22,2% bzw. -8% weniger überlassene Arbeitskräfte als im Vorjahr. Nur die Sparten Banken und Versicherungen (+33%) und Transport/Verkehr/Telekommunikation (+6,6%) verzeichneten einen Anstieg.

Meldung offener Stellen

Im Jahr 2013 wurden dem AMS von privaten Arbeitsvermittlern bzw. Arbeitskräfteüberlassern 93.469 offene Stellen gemeldet, was einen Rückgang von 3.114 offenen Stellen gegenüber dem Vorjahr bedeutet. Dennoch zählte diese Branche auch 2013 zu den wichtigsten Unternehmenskunden des AMS, deren Anteil an allen dem AMS gemeldeten Stellen im Jahr 2013 rd. 23,3% betrug.

Neue Erhebungsmethode ab 2014

Aufgrund der mit 1. Jänner 2013 in Kraft getretenen Novelle des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) ergeben sich ab 2014 hinsichtlich der Bestimmungen des § 13 AÜG Änderungen in Bezug auf die Erhebungsmethode der jährlich durchgeführten Statistikerhebung. Die bisher zum 31. Juli des jeweiligen Jahres durchgeführte Stichtagserhebung wird umgestellt und ab 2014 als jährliche Vollerhebung durchgeführt. Unternehmen, die über eine aufrechte Gewerbeberechtigung des reglementierten Gewerbes „Arbeitskräfteüberlassung“ verfügen, haben nunmehr jährlich mit Ende Juli für das jeweils vorangegangene Jahr Informationen über die überlassenen Arbeitskräfte bzw. über die einzelnen Überlassungen zu übermitteln.

Details sind der Webseite des Sozialministeriums zu entnehmen:

www.sozialministerium.at > Arbeit > Arbeitsmarkt
> Daten und Analysen zum Arbeitsmarkt > Statistik
Arbeitskräfteüberlassung

1.9 Der Dienstleistungsscheck

Seit Einführung des Dienstleistungsschecks (DLS) am 1. Jänner 2006 zeigt sich eine stetige Steigerung der Verkaufszahlen. Waren Ende 2006 Schecks im Wert von annähernd 1 Mio. EUR verkauft, so steigerte sich die Verkaufszahl pro Jahr auf mehr als 2 Mio. EUR im

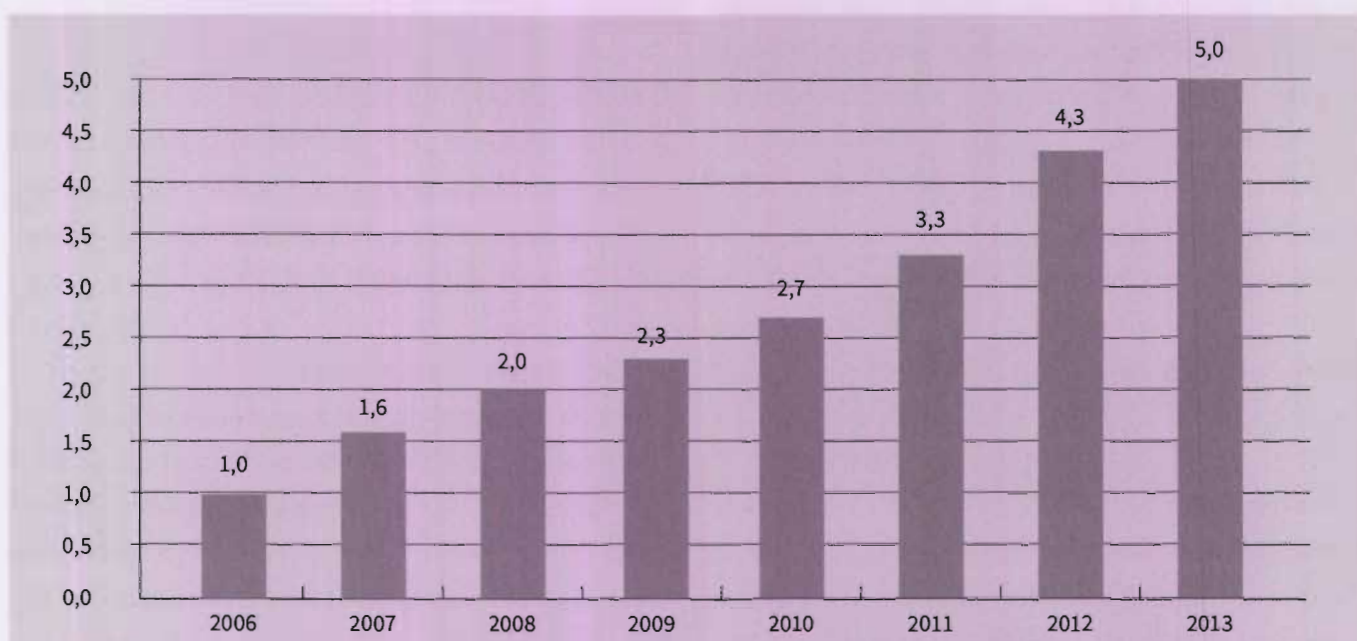
Jahr 2009 und weiter auf 5 Mio. EUR im Jahr 2013. Insgesamt wurden bis Ende 2013 Schecks im Wert von rd. 22 Mio. EUR verkauft.

Zur Vereinfachung und Beschleunigung der DLS-Abwicklung steht seit 1. Mai 2011 eine vollelektronische Abwicklung für den Dienstleistungsscheck zur Verfügung:

www.dienstleistungsscheck-online.at

Von anfänglichen 2.066 DienstnehmerInnen und 2.316 DienstgeberInnen im Jahr 2006 stieg die Inanspruchnahme sukzessive auf beiden Seiten: Im Jahr 2013 lag die Zahl der DienstnehmerInnen bei 6.608 (davon 76,7% Frauen) und die der DienstgeberInnen bei 7.774 (davon 65,5% Frauen).

Wert der verkauften Dienstleistungsschecks in den Jahren 2006 bis 2013, in Mio. EUR



Quelle: Sozialministerium

1.10 Der Mikrokredit: Vom Pilotprojekt zum Regelprogramm

Ziel des Programms

Das Programm „Der Mikrokredit“ des Sozialministeriums, das am 1. Mai 2010 auf Initiative von Sozialminister Rudolf Hundstorfer als Pilotprojekt gegründet wurde, hilft tragfähige Geschäftsideen in die Tat umzusetzen. Im Rahmen des Mikrokreditprogramms arbeiten das Sozialministerium, die ÖSB Consulting GmbH, das aws (Austria Wirtschaftsservice Gesellschaft mbH), der ASEP (Austrian Senior Experts Pool),

die Erste Bank Group und CARE Österreich partnerschaftlich zusammen.

Einzelpersonen können bis zu 12.500 EUR, Personengesellschaften bis zu 25.000 EUR zur Verfügung gestellt werden. Zur Zielgruppe zählen u.a. beschäftigungslose oder von Beschäftigungslosigkeit bedrohte Personen, am Arbeitsmarkt benachteiligte Menschen, von Armut betroffene oder bedrohte Personen sowie Menschen mit erschwertem bzw. ausgeschlossenen Zugang zum klassischen Kreditmarkt.

1. ARBEITSMARKTPOLITIK

Damit ergänzt das Mikrokreditprogramm das Unternehmensgründungsprogramm des AMS, das arbeitslosen Personen, die sich beruflich selbstständig machen wollen, Unterstützung bei der Unternehmensgründung bietet.

Das Instrument

Der Mikrokredit wird als begünstigtes Darlehen an die KundInnen einmalig ausbezahlt. Die Auszahlung der Mikrokredite erfolgt zu 100% der Kreditsumme. Der Mikrokredit ist nach sechs bis längstens neun tilgungsfreien Monaten innerhalb von höchstens fünf Jahren ab Vergabe in gleichen Monatsraten oder Quartalsraten zurückzuzahlen.

Sämtliche relevante Informationen zum Programm sind der Internetplattform zu entnehmen:

www.dermikrokredit.at

Zwischenbilanz

Seit Gründung des Mikrokreditprogramms im Jahr 2010 bis zum 30. Juni 2014 wurden insgesamt 340 Kredite gewährt. Das Gesamtvolumen der ausbezahlten Kredite beläuft sich auf insgesamt 3,41 Mio. EUR, davon sind dem Sozialministerium 1,44 Mio. EUR zuzuordnen, auf die Erste Bank und Sparkassen entfallen 1,97 Mio. EUR. Die meisten Gründungen entfallen auf Personen im Haupterwerbsalter von 40 bis 49 Jahren (199 auf Männer, 141 auf Frauen). Aus der Arbeitslosigkeit wurden 248 Kleinstunternehmen gefördert, 92 Mikrokreditprojekte teilen sich auf andere Zielgruppen auf.

1.11 Neuerungen im Arbeitslosenversicherungsrecht

1.11.1 Zuschlag bei Teilnahme an Schulungsmaßnahmen des AMS

Die schulungsbedingten Mehraufwendungen sind für alle Personen von der Höhe der gebührenden Geldleistung aus der Arbeitslosenversicherung unabhängig. Daher erhalten Personen seit 1. Jänner 2013 während der Teilnahme an Schulungsmaßnahmen des AMS einen zusätzlichen Fixbetrag zum Arbeitslosengeld und zur Notstandshilfe in Höhe von 1,90 EUR täglich (Wert 2014). Dieser Betrag wird jährlich (mit dem Anpassungsfaktor gem. §108f ASVG) aufgewertet. Mit dieser Pauschalierung reduziert sich auch der Verwaltungsaufwand des AMS. Diese Regelung trat mit dem 2. Stabilitätsgesetz in Kraft.

1.11.2 Pensionsvorschuss

Die vorschussweise Gewährung des Arbeitslosengeldes bzw. der Notstandshilfe bei Beantragung einer Pension ist seit 2013 nur mehr möglich, wenn mit der Zuerkennung der Pension zu rechnen ist. Voraussetzung ist insbesondere, dass die Wartezeit für den Anspruch auf eine Pension erfüllt ist und – im Falle der Beantragung einer Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension – ein ärztliches Gutachten über das Bestehen von Invalidität oder Berufsunfähigkeit vorliegt.

Bis zum Vorliegen des ärztlichen Gutachtens ist die vorläufige Gewährung von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe möglich, wobei die Regelungen betreffend die Arbeitsbereitschaft und die Arbeitswilligkeit für längstens zwei Monate (seit 1. Jänner 2014: drei Monate) nicht anzuwenden sind. Seit dem 1.1.2014 kann der Zeitraum von drei Monaten bei Vorliegen besonderer Gründe verlängert werden.

Personen, die noch in einem Arbeitsverhältnis stehen, aus diesem aber keinen Entgeltanspruch mehr haben und deren Anspruch auf Krankengeld erschöpft ist, gebührt der Pensionsvorschuss bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen bereits vor dem Vorliegen des ärztlichen Gutachtens. Mit dieser Ausnahmeregelung wird eine Lücke in der finanziellen Absicherung für die Zeit des laufenden Pensionsverfahrens vermieden, wenn die Betroffenen infolge des aufrechten Arbeitsverhältnisses mangels Arbeitslosigkeit keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe hätten.

Mit dieser Neuregelung erhalten zudem Personen, die in einer Krankenanstalt stationär aufgenommen sind und deren Anspruch auf Geldleistungen aus der Krankenversicherung erschöpft ist, für den Zeitraum des stationären Aufenthalts einen Pensionsvorschuss.

Bei Zuerkennung der Pension wird die vorläufige Leistung wie bisher von der Pensionsversicherung ersetzt und eine Doppelversorgung vermieden.

Diese Regelungen traten mit dem 2. Stabilitätsgesetz am 1. Jänner 2013, mit dem Sozialrechts-Änderungsgesetz 2012 – (SRÄG) und dem 2. Sozialversicherungs-Änderungsgesetz 2013 – (2. SVÄG) ab dem 1. Jänner 2014 in Kraft.

1.11.3 Altersteilzeit: Zugangsalter und Lohnausgleich

Die Altersteilzeitregelung dient zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung älterer Personen mit verkürzter Arbeitszeit bei teilweiseem Lohnausgleich. Das Zugangsalter zur Altersteilzeit wurde für Frauen mit 53 und für Männer mit 58 Jahren festgelegt. Neue Ansprüche auf Altersteilzeitgeld ab 1. Jänner 2013 wurden mit dem 2. Stabilitätsgesetz ab 2013 folgendermaßen neu gestaltet:

- Als Beitrag zur Anhebung des tatsächlichen Pensionsalters wurde die Möglichkeit geschaffen, die Altersteilzeit bei einer kontinuierlichen Verringerung der Arbeitszeit nicht nur bis zum frühestmöglichen Pensionsantritt, sondern bis zum gesetzlichen Pensionsalter (Frauen 60 Jahre, Männer 65 Jahre), längstens jedoch für fünf Jahre, in Anspruch zu nehmen. Diese Form des „Ausgleitens“ aus dem Arbeitsprozess ermöglicht älteren ArbeitnehmerInnen einen längeren Verbleib im Erwerbsleben.
- Bei Blockzeitvereinbarungen ist eine Inanspruchnahme weiterhin nur bis zur Erfüllung der Voraussetzungen für eine Alterspension möglich. Darüber hinaus ist die Einstellung einer zuvor arbeitslosen Ersatzkraft oder die Ausbildung eines zusätzlichen Lehrlings erforderlich.
- Für den Fall, dass sich bei Änderungen im Pensionsrecht ein späterer Pensionsstichtag ergibt, ist eine Verlängerungsmöglichkeit bestehender Altersteilzeitvereinbarungen vorgesehen.

1.11.4 Übergangsgeld nach Altersteilzeit

Personen, deren Altersteilzeitvereinbarung vor dem 1. Jänner 2012 begonnen hat, haben nach Ende der Altersteilzeit Anspruch auf Übergangsgeld, wenn auf Grund der Änderungen im Pensionsrecht eine, zum Zeitpunkt des Abschlusses der Altersteilzeitvereinbarung nicht vorhersehbare Lücke zwischen dem Ende der Altersteilzeit und dem frühestmöglichen Pensionsantritt entsteht und die Arbeitgeberseite einer Verlängerung der Altersteilzeitvereinbarung nicht zustimmt. Das Übergangsgeld nach Altersteilzeit gebührt in der Höhe des Arbeitslosengeldes. Mit dieser Regelung werden Härtefälle vermieden. Diese Regelung des 2. Stabilitätsgesetzes trat mit 1. Jänner 2013 in Kraft.

1. ARBEITSMARKTPOLITIK

1.11.5 Auflösungsabgabe bei Beendigung eines Dienstverhältnisses

Im 2. Stabilitätsgesetz wurde für jede Beendigung eines Dienstverhältnisses eine Abgabe durch den Dienstgeber festgelegt: Zum Ende jedes arbeitslosenversicherungspflichtigen Dienstverhältnisses oder freien Dienstverhältnisses muss die/der DienstgeberIn seit 1. Jänner 2013 eine Abgabe entrichten (2014: 115 EUR). Dieser Betrag wird jährlich aufgewertet. Die Einnahmen werden zur Finanzierung von erforderlichen Maßnahmen für arbeitslos gewordene Personen verwendet.

In den im 2. Stabilitätsgesetz bestimmten Fällen, z.B. bei Auflösung eines Dienstverhältnisses im Probezeitmonat oder Auflösung des Dienstverhältnisses durch die/den ArbeitnehmerIn, ist keine Abgabe zu entrichten.

1.11.6 Umschulungsgeld: Neue Leistung aus der Arbeitslosenversicherung bei Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation im Zusammenhang mit der Neuregelung der Invaliditätspension

Gesundheitlich beeinträchtigte Personen haben ab 1. Jänner 2014 Anspruch auf Umschulungsgeld, um deren Chance auf Beschäftigung steigern zu können. Mit dieser Geldleistung wird eine adäquate Existenzsicherung für Personen mit Qualifikationsschutz, die zur Teilnahme an beruflichen Maßnahmen der Rehabilitation bereit sind, gewährleistet.

Die Voraussetzungen für den Anspruch auf Umschulungsgeld basieren auf einem Bescheid der Pensionsversicherungsanstalt (PVA). Darin wird festgestellt, dass berufliche Maßnahmen der Rehabilitation zweckmäßig und zumutbar sind, sowie die Bereitschaft zur aktiven Teilnahme an der Auswahl, Pla-

nung und Durchführung der Maßnahmen gegeben ist. Aktive Teilnahme bedeutet, dass die Betroffenen mitarbeiten und nicht nur – passiv – anwesend sind. Liegen diese Voraussetzungen vor, gebührt das Umschulungsgeld auch dann, wenn die Ablehnung des Pensionsanspruches vor dem Arbeits- und Sozialgericht bekämpft wird.

Das AMS ist verpflichtet, das Einvernehmen mit den betroffenen Personen hinsichtlich der beruflichen Maßnahmen der Rehabilitation anzustreben. Neben den im Zuge des pensionsrechtlichen Verfahrens in Aussicht genommenen beruflichen Maßnahmen der Rehabilitation kommen auch gleichwertige andere berufliche Maßnahmen der Rehabilitation in Betracht. Dazu muss ein Einvernehmen zwischen der betroffenen Person und dem AMS erzielt werden, wenn diese etwa im Hinblick auf günstigere Beschäftigungsmöglichkeiten zweckmäßiger sind.

Stellt sich entgegen der ursprünglichen Annahme heraus, dass keine berufliche Maßnahme der Rehabilitation durchführbar ist, kann ein neuerlicher Antrag beim zuständigen Pensionsversicherungsträger gestellt werden. Bis zur neuerlichen Entscheidung der Pensionsversicherungsanstalt gebührt in einem solchen Fall Umschulungsgeld in der zuvor zustehenden Höhe weiter.

In der Vorbereitungsphase bis zum Beginn der ersten Maßnahme gebührt das Umschulungsgeld in der Höhe des Arbeitslosengeldes. Während der Teilnahme an Maßnahmen und in der Zeit zwischen einzelnen Maßnahmen(teilen) gebührt ein höherer Betrag (122% des Grundbetrages des Arbeitslosengeldes zuzüglich allfälliger Familienzuschläge), mindestens jedoch der um ein Sechstel erhöhte Ausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende (2014: 33,33 EUR je Kalendertag). UmschulungsgeldbezieherInnen sind verpflichtet, an der Planung und Durchführung der Umschulungs-

maßnahme aktiv mitzuwirken, d.h. auch mitzuarbeiten. Kommt eine Person dieser Verpflichtung ohne wichtigen Grund nicht nach, verliert sie den Anspruch auf das Umschulungsgeld für sechs, im Wiederholungsfall für acht Wochen.

Kann danach eine begonnene Maßnahme nicht mehr fortgesetzt werden, etwa weil diese bereits beendet ist oder ein erfolgreicher Abschluss nicht mehr möglich ist, gebührt das Umschulungsgeld bis zum Beginn einer neuen Maßnahme nur in der Höhe des Arbeitslosengeldes.

In jenen Fällen, in denen sich herausstellt, dass eine berufliche Maßnahme der Rehabilitation nicht mehr realisierbar ist, etwa weil sich der Gesundheitszustand verschlechtert hat oder keine der möglichen fachlichen Tätigkeiten mehr auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt wird, gebührt das Umschulungsgeld bis zur neuerlichen Entscheidung des Pensionsversicherungsträgers in der zuletzt bezogenen Höhe weiter.

Der Anspruch auf Umschulungsgeld ist zeitlich nicht befristet.

1.11.7 Notstandshilfe: Erhöhung des allgemeinen Anrechnungsfreibetrags für Partnereinkommen

Das geltende Notstandshilferecht sieht die Anrechnung des Einkommens eines Lebenspartners/einer Lebenspartnerin (EhegattInnen, eingetragene/r PartnerIn, LebensgefährteInnen) unter Berücksichtigung von Freigrenzen für den bzw. die EinkommensbezieherIn sowie für im Haushalt lebende zu versorgende Kinder vor. Für ältere Personen besteht bei Vorliegen entsprechend langer Versicherungszeiten eine Begünstigung bei der Anrechnung von Partnereinkommen in Form einer Erhöhung des von der Anrechnung ausgenommenen Freibetrages.

Der einfache Freibetrag ist jedoch vergleichsweise niedrig und wurde daher um einen jährlich anzupassenden Anhebungsbetrag (2013: 80 EUR, 2014: 82 EUR jeweils monatlich) erhöht. Das soll insbesondere auch Personen, die nach beruflichen Maßnahmen der Rehabilitation von längerer Arbeitslosigkeit betroffen sind, zu Gute kommen.

Die Änderung wurde mit dem SRÄG 2012 vorgenommen und mit 1. Juli 2013 wirksam.

1.11.8 Änderung der Bestimmungen zum Weiterbildungsgeld

Seit 1. Juli 2013 besteht der Anspruch auf Weiterbildungsgeld – neben der Erfüllung der bisher bestehenden Anspruchsvoraussetzungen – nur auf Grund eines vor der Bildungskarenz mindestens sechs (bei befristeten Arbeitsverhältnissen in Saisonbetrieben mindestens drei) Monate dauernden arbeitslosenversicherungspflichtigen Dienstverhältnisses. Damit werden Fälle des Bezuges von Weiterbildungsgeld, in denen – aus arbeitsrechtlicher Sicht zulässig – aus einem geringfügigen Dienstverhältnis heraus eine Bildungskarenz erfolgte und das Weiterbildungsgeld eine unverhältnismäßig hohe Ersatzleistung für das entfallende geringfügige Entgelt darstellen würde, vermieden.

Der Bezug des Weiterbildungsgeldes ist innerhalb einer Rahmenfrist von vier Jahren, beginnend ab dem ersten Tag des Bezuges, längstens ein Jahr lang möglich. Auch in jenen Fällen, in denen sich diese Rahmenfristen auf Grund mehrerer Dienstverhältnisse bei unterschiedlichen Arbeitgebern überschneiden, kann damit innerhalb der für den Leistungsbezug aus der Arbeitslosenversicherung maßgeblichen Vierjahresfrist nicht mehr als ein Jahr Weiterbildungsgeld aus der Arbeitslosenversicherung in Anspruch genommen werden. Bezüge von Weiterbildungsgeld (und auch von Bildungsteilzeitgeld – siehe Abschnitt 1.11.9) innerhalb der letzten vier

1. ARBEITSMARKTPOLITIK

Jahre sind jeweils auf die noch mögliche Bezugsdauer anzurechnen und begrenzen diese.

Da die Höchstdauer des Bezuges von Bildungsteilzeitgeld doppelt so lang wie jene des Weiterbildungsgeldes ist, entsprechen zwei Monate Bildungsteilzeitgeld einem Monat Weiterbildungsgeld. Die innerhalb der Rahmenfrist von vier Jahren noch unverbrauchte Restdauer kann daher bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen auch für die jeweils andere Leistungsart genutzt werden.

Im Gegensatz zu anderen Kursteilnahmen ist im Fall von Universitätsstudien der Nachweis des (tatsächlichen) Besuches von Lehrveranstaltungen nicht möglich, weil die Teilnahme in der Regel nicht erfasst wird und in vielen Fällen auch kaum erfassbar wäre. Für erfolgte Neubeantragungen eines Weiterbildungsgeldes ab dem 1. Juli 2013 ist daher ein Nachweis über die abgelegten Prüfungen zu erbringen. Nach jedem Semester bzw. nach sechs Monaten ist die Ablegung von Prüfungen aus Pflicht- und Wahlfächern im Umfang von 4 Semesterwochenstunden (bzw. 8 ECTS-Punkten) nachzuweisen. Kann dieser Nachweis nicht erbracht werden, erlischt der Anspruch auf Weiterbildungsgeld für den restlichen Zeitraum der mit dem Arbeitgeber vereinbarten Bildungskarenz.

Haben unvorhersehbare und unabwendbare Ereignisse (z.B. eine längere Erkrankung) die Ablegung der erforderlichen Prüfungen verhindert, kann das AMS nach Anhörung des Regionalbeirates die Nichterfüllung dieser Voraussetzung nachsehen. Wird der Erfolgsnachweis nicht erbracht und liegen auch keine Nachsichtsgründe vor, gebührt für das nächste Semester kein Weiterbildungsgeld.

1.11.9 Neuschaffung eines Bildungsteilzeitgeldes

Das Bildungsteilzeitgeld ermöglicht seit 1. Juli 2013 (SRÄG 2013) die Weiterbildung auch während einer aufrechten Beschäftigung, um vermehrt auch Bildungswege zu eröffnen, wenn kein gänzlichliches Ausscheiden aus dem Arbeitsprozess möglich ist oder dies aus anderen – insbesondere finanziellen – Gründen nicht in Betracht kommt. Die Regelungen zum Bildungsteilzeitgeld sind im Wesentlichen analog den Regelungen zum Weiterbildungsgeld gestaltet. Das Dienstverhältnis muss in einem Mindestausmaß, das die Arbeitslosenversicherungspflicht (sowie die Kranken- und Pensionsversicherungspflicht) sicherstellt, aufrecht erhalten bleiben. Die nach Reduzierung der Arbeitszeit gebührende Entlohnung darf somit die im § 5 Abs. 2 ASVG vorgesehene Geringfügigkeitsgrenze nicht unterschreiten. Ein Wechsel zwischen dem Bezug von Weiterbildungsgeld und dem Bildungsteilzeitgeld ist unter bestimmten Voraussetzungen möglich (siehe auch Abschnitt 1.11.8)

Um zu vermeiden, dass primär im Interesse des Arbeitgebers liegende Bildungsteilzeitvereinbarungen in Umgehung anderer, kollektiver Vereinbarungen (wie etwa Kurzarbeit) geschlossen werden, gebührt das Bildungsteilzeitgeld bei Überschreitung einer bestimmten Anzahl an gleichzeitig in Bildungsteilzeit stehenden ArbeitnehmerInnen (in Betrieben bis 50 ArbeitnehmerInnen sind dies 4 ArbeitnehmerInnen, in Betrieben über 50 Beschäftigte 8 Prozent der Belegschaft) nur bei mehrheitlicher Zustimmung der Mitglieder des Regionalbeirates des Arbeitsmarktservice.

Das Ausmaß des Bildungsteilzeitgeldes beträgt für jede pro Woche entfallende volle Arbeitsstunde täglich 0,76 EUR. Um eine im Laufe der Zeit wesentliche Wertminderung dieser Stundensätze zu vermeiden ist

ab 2015 eine jährliche Anpassung mit dem Pensionsanpassungsfaktor vorgesehen.

1.12 Änderungen im Ausländerbeschäftigungsrecht

1.12.1 Umsetzung der Single Permit-Richtlinie

Mit den am 1. Jänner 2014 in Kraft getretenen Änderungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes wurde die „Single Permit-Richtlinie“⁷ umgesetzt. Diese EU-Richtlinie sieht vor, dass alle AusländerInnen, die bereits niedergelassen und zum Arbeitsmarkt zugelassen sind oder zugelassen werden sollen, eine kombinierte Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung erhalten müssen.

Fachkräfte, Schlüsselkräfte und StudienabsolventInnen aus Drittstaaten sowie deren Familienangehörige, die nach dem 2011 eingeführten Kriterien geleiteten Zuwanderungssystem zugelassen wurden, haben mit der „Rot-Weiß-Rot-Karte“ (RWR-Karte⁸) und der RWR-Karte plus⁹ bereits ein kombiniertes Arbeits- und Aufenthaltsdokument, das den Vorgaben der Richtlinie entspricht. Folglich waren nur Personen, die neben dem Aufenthaltstitel noch eine eigene Arbeitsberechtigung haben, in das neue System überzuführen. Sie erhalten nun bei Vorliegen bestimmter integrationspolitischer Kriterien (z.B. bisherige erlaubte Beschäftigung, besondere soziale und familiäre Verankerung in Österreich) eine RWR-Karte plus mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang. Für Opfer familiärer Gewalt gelten besondere Erleichterungen. Die nach der Richtlinie nicht mehr zulässigen geson-

derten Arbeitsberechtigungen, konkret die Arbeitslaubnis und Befreiungsschein, wurden abgeschafft, wobei großzügige Übergangregeln sicherstellen, dass bereits ausgestellte Dokumente bis zum Ablauf ihrer Geltungsdauer gültig bleiben.

Für AusländerInnen, die sich in Österreich nur befristet aufhalten (z.B. Au-pair-Kräfte, Saisoniers, betriebsentsandte Arbeitskräfte) oder primär zu anderen Zwecken als zur Arbeitsaufnahme zugelassen sind (z.B. Studierende), gilt die „Single Permit-Richtlinie“ nicht. Für diese Personengruppen wurden die bisherigen Bewilligungsformen beibehalten.

1.12.2 Beschwerderecht an das Bundesverwaltungsgericht

Das Rechtsmittelverfahren im Ausländerbeschäftigungsgesetz wurde an die neue Bundesverwaltungsgerichtsbarkeit angepasst. Seit 1. Jänner 2014 kann gegen Entscheidungen der regionalen Geschäftsstellen des AMS anstelle der bisherigen Berufung an die AMS-Landesgeschäftsstelle Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht (BVwG) erhoben werden. Dieses hat binnen drei Monaten in einem Senat, dem zwei fachkundige LaienrichterInnen aus dem Kreis der Sozialpartner angehören, über die Beschwerde zu entscheiden. Das AMS hat die Möglichkeit, seine Entscheidung im Rahmen einer Beschwerdeentscheidung zu prüfen und in jede Richtung abzuändern. Gegen Erkenntnisse des BVwG können die Parteien und die belangte AMS-Geschäftsstelle Revision an den Verwaltungsgerichtshof erheben, sofern Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung aufgeworfen werden.

⁷ RICHTLINIE 2011/98/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Dezember 2011 über ein einheitliches Verfahren zur Beantragung einer kombinierten Erlaubnis für Drittstaatsangehörige, sich im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats aufzuhalten und zu arbeiten, sowie über ein gemeinsames Bündel von Rechten für DrittstaatsarbeitnehmerInnen, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten.

⁸ Die RWR-Karte berechtigt zur Niederlassung und zu Beschäftigung in einem bestimmten Unternehmen.

⁹ Die RWR-Karte plus berechtigt zum unbeschränkten Arbeitsmarktzugang.

1. ARBEITSMARKTPOLITIK

1.12.3 Übergangsregelungen für Arbeitskräfte aus den neuen EU-Mitgliedstaaten

Die siebenjährige Übergangsfrist für Arbeitskräfte aus Rumänien und Bulgarien ist mit 31. Dezember 2013 ausgelaufen. Rumänische und bulgarische Arbeitskräfte haben seitdem ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit und können unter den gleichen Voraussetzungen wie österreichische Arbeitskräfte eine Beschäftigung aufnehmen. Rückblickend betrachtet hat sich die volle Ausschöpfung der Übergangsfristen bewährt. Der Arbeitsmarkt konnte durch moderate Liberalisierungsschritte gut auf die Öffnung vorbereitet und der Liberalisierungsdruck weitgehend abgefangen werden.

Seit 1. Juli 2013 ist auch Kroatien Mitglied der EU. Wie bei den vorangegangenen EU-Erweiterungen gilt auch für kroatische Bürger ein Übergangsarrangement für den Arbeitsmarktzugang, das inhaltlich den bisherigen Übergangsregeln entspricht und für hoch qualifizierte Arbeitskräfte, Fachkräfte in Mangelberufen und qualifizierte Pflegekräfte eine erleichterte Zulassung vorsieht. Auch im Rahmen der Saisonkontingente für den Tourismus und die Landwirtschaft werden kroatische Arbeitskräfte gegenüber Drittstaatsangehörigen bevorzugt bewilligt (Gemeinschaftspräferenz). Nach einem Jahr bewilligter Beschäftigung erwerben kroatische Arbeitskräfte freien Arbeitsmarktzugang, der ihnen vom AMS bestätigt wird. Dasselbe Recht erhalten auch ihre EhegattInnen, eingetragenen PartnerInnen und Kinder mit gemeinsamem Wohnsitz in Österreich.

Im Gefolge der EU-Erweiterungen wurden auch die Kontingente für drittstaatsangehörige SaisonarbeiterInnen im Tourismus und in der Landwirtschaft schrittweise reduziert. Der regelmäßige saisonale Bedarf an Arbeitskräften in diesen Branchen kann weitestgehend aus dem Potential der freizügigkeits-

berechtigten EU-Arbeitskräfte abgedeckt werden. Im Sinne der Gemeinschaftspräferenz sind diese Arbeitskräfte auch bevorzugt zu beschäftigen.

1.12.4 Working Holiday-Vereinbarungen

Das Sozialministerium hat – gemeinsam mit dem Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres (BMEIA) – mit Neuseeland (seit April 2012) und Korea (seit September 2012) Working Holiday-Vereinbarungen abgeschlossen. Rechtliche Basis ist eine entsprechende Ausnahmeregelung in der Ausländerbeschäftigungsverordnung. Im Rahmen der Working Holiday-Programme können junge ÖsterreicherInnen zwischen 18 und 30 Jahren während eines Ferienaufenthalts in den Partnerländern bis zu sechs Monate einer Beschäftigung nachgehen und auf diese Weise Auslandserfahrungen sammeln und zugleich zur Finanzierung ihres Aufenthalts beitragen. Die Programme beruhen auf Gegenseitigkeit, d.h. auch junge NeuseeländerInnen und KoreanerInnen können bis zu sechs Monate bewilligungsfrei in Österreich arbeiten. Working Holiday-Programme mit Australien und einigen ostasiatischen Ländern sind in Verhandlung.

1.12.5 Bilanz Rot-Weiß-Rot-Karte

Die Rot-Weiß-Rot-Karte (RWR-Karte) wurde als neues Modell für die kriteriengeleitete Zuwanderung von qualifizierten Arbeitskräften aus Drittstaaten Mitte 2011 eingeführt.

Die Sozialpartner waren an der Entwicklung des Modells maßgeblich beteiligt, ihre gemeinsamen Vorschläge wurden weitestgehend übernommen. Es wurden auch Erfahrungen und Regelungen anderer traditioneller Zuwanderungsländer (insbesondere Kanada) berücksichtigt.

Folgende Personen können eine RWR-Karte erhalten:

- Besonders hochqualifizierte Arbeitskräfte
- Fachkräfte in Mangelberufen

- Sonstige Schlüsselkräfte
- Drittstaatsangehörige AbsolventInnen einer österreichischen Hochschule oder Fachhochschule

Die RWR-Karte berechtigt zur Niederlassung und zur Beschäftigung bei einer/einem bestimmten ArbeitgeberIn.

Besonders Hochqualifizierte, die noch keinen Arbeitgeber haben, erhalten bei Erreichen der Mindestpunktezahl zunächst ein auf sechs Monate befristetes Visum zur Arbeitsuche (Jobseeker-Visum). Finden sie innerhalb dieser Zeit einen Arbeitgeber, der sie entsprechend ihren Qualifikationen beschäftigt, erhalten sie eine RWR-Karte. Alle anderen Personengruppen benötigen bereits für die Antragstellung einen Arbeitgeber in Österreich.

Nach einem Jahr erhalten InhaberInnen einer RWR-Karte eine RWR-Karte plus mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang, wenn sie innerhalb dieses Zeitraums zumindest zehn Monate als Fach- oder Schlüsselkraft beschäftigt waren.

Zeitgleich mit der RWR-Karte wurde die Blaue Karte-EU in Österreich eingeführt. Die Blaue Karte-EU ist ein EU-weit einheitliches Dokument, das qualifizierte Arbeitskräfte bei Erfüllung der Kriterien berechtigt, in jenem Mitgliedstaat, in dem sie ausgestellt wurde, zu arbeiten. InhaberInnen einer Blauen Karte-EU erhalten nach zwei Jahren eine „RWR-Karte plus“ mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang, wenn sie zumindest 21 Monate entsprechend ihrer Qualifikation beschäftigt waren.

Alle Schlüsselkräfte, Fachkräfte und StudienabsolventInnen, die eine RWR-Karte erhalten haben, sowie InhaberInnen einer Blauen Karte-EU und alle bereits dauerhaft in Österreich niedergelassenen Drittstaatsangehörige können ihre/n Ehegatten/Ehegattin, einge-

tragene/n PartnerIn und Kinder bis 18 Jahre mitnehmen bzw. nachholen. Diese erhalten sofort eine RWR-Karte plus mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang.

Ausführliche Informationen zum kriteriengeleiteten Zuwanderungssystem und zum Familiennachzug sind auf dem Migrationsportal zu finden:

www.migration.gv.at > Formen der Zuwanderung
> Dauerhafte Zuwanderung

Aufgrund der bisherigen Erfahrungen hat sich das RWR-Karten-System grundsätzlich bewährt, vor allem weil es eine genauere Prüfung arbeitsmarktpolitischer Zulassungskriterien als das frühere über Quoten gesteuerte Zulassungssystem ermöglicht. Wichtige arbeitsmarktpolitische Kriterien, wie Qualifikation, Berufserfahrung, Sprachkenntnisse und Alter, können nach einem klar vorgegebenen Punktesystem bewertet werden. Durch gesetzlich vorgegebene Mindestentlohnungen kann auch sichergestellt werden, dass die zugelassenen Fach- und Schlüsselkräfte zu ordnungsgemäßen Lohn- und Arbeitsbedingungen beschäftigt werden, um damit Lohndumping im qualifizierten Beschäftigungsbereich zu vermeiden.

Auch wenn die bisherigen Zulassungen quantitativ unter den ursprünglichen Prognosen liegen, ist es gelungen, am Arbeitsmarkt benötigte, gut qualifizierte Arbeitskräfte nach Österreich zu holen.

Österreich ist nicht das einzige Land, das sich gezielt um die Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte zur Sicherung des Wirtschaftsstandortes und des Sozialstaates bemüht. Österreich steht dabei in Konkurrenz mit anderen attraktiven Einwanderungsländern, die ähnliche Zuwanderungsmodelle haben.

1. ARBEITSMARKTPOLITIK

Die AntragstellerInnen sind durchwegs qualifizierte Arbeitskräfte in verschiedenen Branchen, vor allem in der technischen Forschung und Entwicklung bzw. bei wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen und im Bereich Information und Kommunikation. TopmanagerInnen sowie SpitzwissenschaftlerInnen und -forscherInnen samt ihrem Supportpersonal sind von vornherein von der Bewilligungspflicht des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG) ausgenommen und können außerhalb des RWR-Karten-Systems zuwandern.

Schon während der EU-Übergangsregelungen und umso mehr seit der vollen Arbeitsmarktöffnung (seit 1. Jänner 2014 auch für Bulgarien und Rumänien) haben vermehrt – und überwiegend qualifizierte – Arbeitskräfte aus den neuen EU-Mitgliedstaaten im Rahmen ihrer Arbeitnehmerfreizügigkeit eine Beschäftigung in Österreich aufgenommen. Damit kann der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften auch sehr gut aus diesem Arbeitskräftepool abgedeckt werden.

Weiterentwicklung und Änderungsbedarf?

Das Regierungsprogramm sieht vor, die RWR-Karte weiter zu entwickeln, Vollzugsdefizite abzubauen und die Willkommenskultur weiter zu verbessern. Eine wichtige administrative Vereinfachung wurde bereits mit der letzten Novelle zum Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) realisiert: Seit April 2013 können auch die potenziellen ArbeitgeberInnen der RWR-Karten-WerberInnen den Antrag bei den inländischen Aufenthaltsbehörden einbringen.

Da die Entscheidungsfrist von acht Wochen von den Aufenthaltsbehörden nicht immer eingehalten werden kann, sollten die behördeninternen Abläufe genauer geprüft und Beschleunigungsmöglichkeiten ausgelotet werden.

Angesichts der anhaltenden Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte aus den neuen EU-Mitgliedstaaten besteht keine Notwendigkeit, die Zuwanderung aus Drittstaaten generell auszuweiten. Vor allem das Kriterium „Qualifikation“ sollte auf dem bestehenden Niveau bleiben, zumal angesichts der angestiegenen Arbeitslosigkeit kein Bedarf an der Zuwanderung gering qualifizierter Arbeitskräfte aus Drittstaaten besteht. Auch die gesetzlichen Mindestentlohnungen sind beizubehalten, um Lohndumping sowie prekäre Beschäftigungsverhältnisse zu vermeiden.

Bei Fachkräften muss das AMS im konkreten Zulassungsverfahren immer wieder feststellen, dass der/die RWR-Karten-WerberIn keine Qualifikation nachweisen kann, die in Österreich für die Ausübung des Berufs verlangt wird.

Zudem werden immer wieder Anträge gestellt, bei denen eine Zulassung als Fachkraft in einem Beruf beantragt wird, der gar nicht in der Mangelberufsliste (= jährliche Fachkräfteverordnung; für 2014: BGBl. II Nr. 328/2013) aufscheint. Aus diesem Grund müssen (im Vergleich mit den anderen Kategorien) auch relativ viele Anträge abgelehnt werden.

In der Fachkräfteverordnung legt der Arbeitsminister im Einvernehmen mit dem Wirtschaftsminister jährlich Mangelberufe fest, in denen Personen aus Drittstaaten (nicht EU oder EWR) neu zu einer Beschäftigung zugelassen werden können. Als Mangelberufe gelten Berufe, für die pro gemeldeter offener Stelle höchstens 1,5 Arbeitsuchende vorgemerkt sind. Konkrete weitere Informationen sind auf dem Migrationsportal zu finden:

www.migration.gv.at > Formen der Zuwanderung
> Dauerhafte Zuwanderung – Rot-Weiß-Rot-Karte >
Fachkräfte in Mangelberufen

Vom AMS bearbeitete Anträge seit Einführung der RWR-Karte im Juli 2011

	Gesamt	positiv erledigt	abgelehnt
RWR-Karte für besonders Hochqualifizierte	468	304	164
RWR-Karte für Mangelberufe	1.950	811	1.139
RWR-Karte für sonstige Schlüsselkraft	4.618	3.435	1.183
RWR-Karte für StudienabsolventInnen	692	589	103
Blaue Karte EU	413	393	20
Gesamt	8.141	5.532	2.609
Jobseeker-Visum	234	122	112

Quelle: AMS, Stand 30.06. 2014

Häufigste Nationen

	Anzahl
Bosnien-Herzegowina	892
Russische Föderation	591
Serbien	501
USA	475
Ukraine	343
Kroatien ¹⁾	331
China	273
Indien	267
Kanada	230
Türkei	166

Quelle: AMS

¹⁾ Erteilungen bis zum EU-Beitritt Kroatiens am 1. Juli 2013

Häufigste Berufe

	Anzahl
DirektorIn und GeschäftsführerIn	1.186
(DV ¹⁾ -TechnikerIn u. SoftwareentwicklerIn	936
Turn-, Sportberufe	545
Büroberufe	342
Maschinenbau- u. ElektrotechnikerIn	325
Gesundheitsberufe	246

Quelle: AMS

¹⁾ Datenverarbeitung

Häufigste Branchen

	Anzahl
Herstellung von Waren	878
Wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	863
Bau	565
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	564
Information und Kommunikation	450
Dienstleistungen des Sports, der Unterhaltung und Erholung	384

Quelle: AMS DWH

1. ARBEITSMARKTPOLITIK

2. ARBEITSRECHT UND ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ

Sektion VII des Sozialministeriums:
Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat

2.	ARBEITSRECHT UND ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ	73
2.1	Arbeitsvertragsrecht	74
2.1.1	Lückenschluss bei der Pflegefreistellung	74
2.1.2	Bildungsteilzeit	74
2.1.3	Pflegekarenz – Pflegezeit	74
2.1.4	Elternkarenz bei Adoption des Kindes des gleichgeschlechtlichen Partners	74
2.1.5	Dienstverhinderung bei Elementarereignissen	75
2.1.6	Anpassungen in der Selbstständigenvorsorge	75
2.1.7.	Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSDB-G)	76
2.1.8	Änderung des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG)	77
2.1.9	Änderungen im Bereich des Gleichstellungsrechts	79
2.1.10	Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2014	79
2.2	ArbeitnehmerInnenschutz	80
2.2.1	Legistische Maßnahmen	80
2.2.2	Arbeitsinspektorate	83
2.2.3	Zentral-Arbeitsinspektorat	86
2.3	Landarbeitsrecht	87
2.3.1	Neuer Lehrberuf in der Biomasseproduktion und Bioenergiegewinnung	87
2.3.2	Änderungen des Landarbeitsgesetzes	87
2.4	EU-Arbeitsrecht und Internationales	88
2.4.1	EU-Arbeitsrecht	88
2.4.2	EU-ArbeitnehmerInnenschutzrecht	90
2.4.3	Internationale Arbeitsorganisation (ILO)	91
2.5	Grundlagenarbeit und Studien	92
2.5.1	Enquete Praktika – Praktika in Österreich	92
2.5.2	Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich (Follow-up-Studie)	92
2.5.3	Arbeitsgruppe „Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung“	92

2. ARBEITSRECHT UND ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ

2.1 Arbeitsvertragsrecht

2.1.1 Lückenschluss bei der Pflegefreistellung

Mit 1. Jänner 2013 wurden bei der Pflegefreistellung folgende Änderungen vorgenommen:

- Pflegefreistellung auch für Patchwork- und Regenbogenkinder: Der Anspruch auf Pflege- und Betreuungsfreistellung besteht auch für das im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kind des Partners/der Partnerin (Ehe, eingetragene Partnerschaft, Lebensgemeinschaft).
- Krankenhausbegleitung: Unselbstständig Beschäftigte haben einen Anspruch auf Begleitungsfreistellung bei einem stationären Krankenhausaufenthalt eines unter zehnjährigen Kindes. Die Art und Schwere der Erkrankung des Kindes ist unerheblich. Damit genügt für noch nicht zehnjährige Kinder der bloße stationäre Aufenthalt in einem Krankenhaus für die Begründung eines Anspruches auf Pflegefreistellung. Der Anspruch auf Krankenhausbegleitung besteht auch für das im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kind des Partners/der Partnerin (Ehe, eingetragene Partnerschaft, Lebensgemeinschaft).
- Pflegefreistellung nach Scheidung/Trennung: Die leiblichen Eltern (sowie Wahl- oder Pflegeeltern) haben nach Scheidung oder Trennung bei Erkrankung des Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) Anspruch auf Pflegefreistellung. Der Anspruch ist unabhängig davon, ob das erkrankte Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder nicht.

¹ weitere Informationen siehe Kapitel 5.2.4

2.1.2 Bildungsteilzeit

Seit 1. Juli 2013 kann eine Bildungsteilzeit vereinbart werden. So können Weiterbildungsmaßnahmen auch neben einer Teilzeitbeschäftigung im aufrechten Arbeitsverhältnis wahrgenommen werden.

- Voraussetzung für eine Bildungsteilzeit: Arbeitsverhältnis von durchgehend sechs Monaten.
- Dauer der Bildungsteilzeit: Vier Monate bis zwei Jahre.
- Rahmen der Arbeitszeitreduktion: Mindestens um ein Viertel, aber höchstens um die Hälfte der bisherigen Normalarbeitszeit. Die wöchentliche Arbeitszeit während der Bildungsteilzeit darf zehn Stunden nicht unterschreiten.
- Wie bei der Bildungskarenz besteht auch für die Bildungsteilzeit ein Motivkündigungsschutz (Kündigung wegen Inanspruchnahme von Bildungsteilzeit ist unzulässig und kann angefochten werden).
- Anspruch auf Bildungsteilzeitgeld und Höhe: Anspruch besteht bei gleich bleibender Arbeitszeit von mindestens sechs Monaten vor Antritt (= Basis für die Berechnung der Arbeitszeitreduktion und dem damit einhergehenden Bildungsteilzeitgeld). Für jede pro Woche entfallende Arbeitsstunde gebühren täglich 0,76 EUR.
- Umfang der Weiterbildungsmaßnahme: Mindestens zehn Wochenstunden für die Dauer der Bildungsteilzeit mit entsprechendem Nachweis.

2.1.3 Pflegekarenz – Pflegezeit

Um eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu gewährleisten, besteht seit 1. Jänner 2014 für ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit der Vereinbarung einer Pflegekarenz (gegen gänzlichen Entfall des Arbeitsentgeltes) oder einer Pflegezeit (gegen aliquoten Entfall des Arbeitsentgeltes).¹

2.1.4 Elternkarenz bei Adoption des Kindes des gleichgeschlechtlichen Partners

Österreich wurde durch den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte verurteilt, weil nach bestehendem Recht die Adoption des Kindes durch den gleichgeschlechtlichen Partner eines leiblichen Elternteils ausgeschlossen ist. Daher wurde mit dem mit 1. August 2013 in Kraft getretenen Arbeitsrechts-Änderungsgesetz 2013 im Mutterschutzgesetz (MSchG) sowie im Väter-Karenzgesetz (VKG) klargestellt, dass auch der andere Elternteil, der ein leibliches Kind seines/seiner gleichgeschlechtlichen PartnerIn adoptiert oder in Pflege genommen hat, Karenz bzw. Verhinderungskarenz nach dem MSchG oder VKG in Anspruch nehmen kann (siehe auch Kapitel 2.2.).

2.1.5 Dienstverhinderung bei Elementarereignissen

Im Unterschied zur zwingenden Dienstverhinderungsregelung des § 8 Abs. 3 Angestelltengesetz kann die für ArbeiterInnen maßgebliche Dienstverhinderungsregelung des § 1154b Abs. 5 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB) durch Kollektivvertrag zum Nachteil der ArbeiterInnen außer Kraft gesetzt werden. Diese Unterscheidung zwischen Angestellten und ArbeiterInnen führt gerade in Katastrophenfällen zu Härten, da die vor dem Jahr 2000 abgeschlossenen Kollektivverträge kaum je auf solche Fälle Bedacht nehmen und daher den gesetzlichen Anspruch beseitigen.

Dementsprechend wurde mit einer mit 1. Jänner 2014 in Kraft getretenen Novelle zum ABGB klargestellt, dass in Katastrophenfällen, in denen ein/e ArbeiterIn persönlich betroffen ist, die Dienstfreistellungsregelung des § 1154b Abs. 5 ABGB nicht mehr wie bisher durch Kollektivvertrag verhindert werden kann. Damit werden die für den Katastrophenfall geltenden Dienstverhinderungsregelungen für ArbeiterInnen und Angestellte angeglichen.

2.1.6 Anpassungen in der Selbstständigenvorsorge

Für ZiviltechnikerInnen wurde die „Abwicklung“ der Selbstständigenvorsorge bisher durch die Bundesarchitekten- und Ingenieurkonsulentenkammer wahrgenommen. Mit der Einbeziehung der ZiviltechnikerInnen in die Pensionsversicherung nach dem Freiberuflich Selbstständigen-Sozialversicherungsgesetz (FSVG) waren rechtliche Anpassungen notwendig. Durch Änderungen im Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz (BMSVG) wurde sichergestellt, dass die Selbstständigenvorsorge für ZiviltechnikerInnen ab 1. Jänner 2013 von der Sozialversicherungsanstalt der Gewerblichen Wirtschaft (SVA) durchgeführt werden kann.

Weiters wurde im Beitragsrecht zur Selbstständigenvorsorge eine „Opting-Out-Regelung“ für so genannte „GSVG-PensionistInnen“ geschaffen: Diese spezielle Personengruppe bezieht eine Eigenpension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung, übt aber weiterhin ihre Berufstätigkeit/selbstständige Erwerbstätigkeit aus. GSVG-PensionistInnen sind daher weiter in der Krankenversicherung nach dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG) pflichtversichert und haben Beiträge in die verpflichtende Selbstständigenvorsorge nach dem BMSVG einzuzahlen. Sie haben bis Ende 2014 die Möglichkeit, schriftlich gegenüber der SVA zu erklären, keine Beiträge zur betrieblichen Selbstständigenvorsorge mehr zu leisten. Konsequenterweise wurde für künftige GSVG-Pensionisten eine „Opting-In Regelung“ geschaffen: Ende der Beitragspflicht nach dem BMSVG mit dem Beginn des Bezuges einer Eigenpension, sofern sich diese Personen nicht schriftlich gegenüber der SVA verpflichten, weiterhin Beiträge zur Selbstständigenvorsorge zu leisten.

2. ARBEITSRECHT UND ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ

2.1.7 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSDB-G)

Maßnahmen der behördlichen Lohnkontrolle, geregelt mit dem Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz (LSDB-G) im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), leisten einen wesentlichen Beitrag gegen Lohndumping und – soweit es dem ASVG unterliegende ArbeitnehmerInnen betrifft – auch gegen den aus der Lohnvorenthaltung resultierenden Entfall der Sozialversicherungsbeiträge und der Lohnsteuer.

Das wichtigste Ziel ist die generalpräventive Wirkung auf aus- und inländische ArbeitgeberInnen, die Lohnregelungen in Österreich einzuhalten und ArbeitnehmerInnen entsprechend den österreichischen Mindeststandards zu entlohnen. Die massiv angestiegenen Anfragen aus dem In- und Ausland zu Inhalten der behördlichen Lohnkontrolle (Grundbegriff, Vorgaben für Lohnunterlagen am Arbeitsort) zeigen, dass Unternehmen den gesetzlichen Vorgaben entsprechen wollen. In den überwiegenden Fällen werden die Lohnregelungen auch von ausländischen Firmen eingehalten. Zahlreiche Kontrollen und empfindliche Konsequenzen (wie z.B. hohe Verwaltungsstrafen) zeigen Wirkung.

Die generalpräventive Wirkung wird auch durch die nachstehende Statistik belegt:

- Die Bauarbeiter-Urlaubs- & Abfertigungskasse (BUAK) führte bisher bei 13.550 Baustellen mit 21.700 Firmen (davon 3.071 ausländische Firmen) bei 82.162 ArbeitnehmerInnen Lohnkontrollen durch.
- Die Finanzpolizei hat bisher 104.181 Betriebe (davon waren 2.626 Entsendungs- und Überlassungsbetriebe) und dabei mehr als 210.215 ArbeitnehmerInnen kontrolliert. Diese Kontrollen bezogen sich nicht nur auf Unterentlohnung, sondern umfassten auch die anderen Zuständigkeitsbereiche der Finanzpolizei (z.B. Steueraufsicht, Bekämpfung von Steuerbetrug, illegale Beschäftigung).

- Bisher sind 789 Anzeigen wegen Unterentlohnung erfolgt – davon sind 382 Auslandsfälle. Die Summe der beantragten Strafen beträgt 17.105.025 EUR. Verhängt wurden Strafen in Höhe von insgesamt 9.700.331 EUR, wobei 307 Bescheide (Strafsumme von 3.533.650 EUR) rechtskräftig sind. 524 Bescheide mit einer Strafsumme von 6.166.681 EUR sind noch nicht rechtskräftig.
- 345 Strafen wegen Nichtbereithaltung von Lohnunterlagen bzw. 43 Strafen wegen Verweigerung der Einsichtnahme in Lohnunterlagen wurden rechtskräftig ausgesprochen (Strafhöhe insgesamt 430.150 EUR).
- 26 Strafen wegen Vereitelung der Finanzpolizei-Kontrolle wurden rechtskräftig ausgesprochen (Strafhöhe insgesamt 34.450 EUR).
- 14 rechtskräftige Untersagungen der Dienstleistung in Österreich wurden verhängt.

Entscheidend für den Erfolg des LSDB-G sind die Aktivitäten der im Vollzug des LSDB-G tätigen Kontrollstellen. Dementsprechend hat das Sozialministerium in vielen Workshops mit den Bezirksverwaltungsbehörden und den Krankenversicherungsträgern über die Inhalte des LSDB-G informiert. Weiters fanden und finden regelmäßige Treffen zwischen dem Sozialministerium und den kontrollierenden Stellen statt, um durch eine enge Kooperation die Effizienz des LSDB-G zu optimieren. Es werden auch gemeinsame Kontrollen von Gebietskrankenkasse/GKK, Finanzpolizei und Arbeitsinspektion durchgeführt. Dabei zeigte sich, wie aufwendig es in der Praxis ist, Sachverhalte zu erheben, um stichfeste Strafanzeigen erstatten zu können. Oft bedarf es umfangreicher Nacherhebungen, da beispielsweise genaue Arbeitszeitaufzeichnungen fehlen.

Im Baubereich wurden zwischenzeitig weitere Maßnahmen zur Bekämpfung von Sozialdumping gesetzt.

Die Baustellendatenbank der BUAk und der Arbeitsinspektion erfasst österreichweit alle relevanten Baustellen und erleichtert damit die Kontrollen wesentlich. Die Kontrolleure der BUAk dürfen auch am Wochenende kontrollieren.

Das Regierungsprogramm für die laufende Gesetzgebungsperiode sieht eine Überarbeitung des LSDB-G auf Grundlage der Evaluierung der bisher gewonnenen Erfahrungen vor. Wesentliche Themen werden dabei die Nachschärfung der bisherigen Kontrollmöglichkeiten und die Notwendigkeit von weiteren Maßnahmen bei der Bekämpfung von Sozialdumping sein. Bisher wird nur die Einhaltung des Grundlohns, nicht aber der sonstigen Gehaltsbestandteile kontrolliert.

Mit der am 21.10.2014 im Ministerrat beschlossenen Novelle zum Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz sollen im Sinne der Umsetzung des Regierungsprogramms folgende Maßnahmen und die Ergebnisse der Evaluierung umgesetzt werden:

- Einbeziehung aller Entgeltbestandteile in die Lohnkontrolle, soweit sie auf Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag beruhen. Die Entgeltkontrolle hat allerdings unter Beachtung des sozialversicherungsrechtlichen Entgeltbegriffs zu erfolgen.
- Der Aufgabenbereich der Kontrollbehörden wird dahingehend erweitert, dass der/die ArbeitnehmerIn über einen sein/ihr Arbeitsverhältnis betreffenden Strafbescheid betreffend Lohndumping zu informieren ist.
- Verschärfung beim Strafraumen hinsichtlich des Nichtbereithaltens von Lohnunterlagen: Von 500 EUR Mindest- bis 5.000 EUR Maximalstrafe steigen die Geldbußen auf 1.000 EUR Mindest- bis 10.000 EUR Höchststrafe.
- Klare Regelung zur Verjährungsfrist bei Unterentlohnung: Die Verjährung tritt drei Jahre nach Fälligkeit des Entgelts ein. Das bringt den Behörden

die nötige Zeit, um effektiv zu verfolgen, sowie den Firmen mehr Rechtssicherheit.

- Erleichterungen bei der Regelung über die Nachsicht von der Strafbarkeit bei Unterentlohnung: Leichte Fahrlässigkeit oder Bagatellfälle, wenn etwa eine Zulage oder eine Überstunde übersehen wird, sollen nicht zu Strafen führen.
- Die Untersagung der Dienstleistung wird – zusätzlich zum Tatbestand der Unterentlohnung – auch auf die Tatbestände der Behinderung/Vereitelung der Lohnkontrolle sowie den Tatbestand der Nichtübermittlung der Lohnunterlagen ausgeweitet.
- Die Organe der Abgabenbehörden sollen bei Vorliegen eines begründeten Verdachts einer Verwaltungsübertretung nach dem LSDB-G gegen den/die AuftragnehmerIn eine vorläufige Sicherheit nach Maßgabe des § 37a VStG verhängen können.
- Nunmehr können die kontrollierenden Stellen bei Vorliegen eines begründeten Verdachtes einer Verwaltungsübertretung nach dem LSDB-G gegen den/die inländische/n AuftraggeberIn zunächst einen Zahlungsstopp verhängen. Die Bezirksverwaltungsbehörden sollen künftig in allen Fällen des begründeten Verdachtes einer Verwaltungsübertretung nach dem LSDB-G und nicht nur wie bisher ausschließlich im Fall des Lohndumpings die Erlegung einer Sicherheit durch den/die AuftraggeberIn anordnen können.
- Transparente Regelung des Entsendebegriffs verbunden mit einer gesetzlichen Klarstellung, in welchen Fällen keine Entsendung vorliegt.

Diese Maßnahmen sollen mit 1. Jänner 2015 in Kraft treten.

2.1.8 Änderung des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG)

Mit 1. Jänner 2013 sind einige Neuerungen, die eine Reihe von Klarstellungen im Bereich der Entsendung

2. ARBEITSRECHT UND ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ

und in der Verbesserung der Sozialbetrugsbekämpfung im Baubereich betreffen, in Kraft getreten:

- ArbeitnehmerInnen, die von einer Unterschreitung des Grundlohns aufgrund einer erfolgten Anzeige nach dem LSDB-G betroffen sind, werden im Rahmen der ArbeitnehmerInneninformation darüber informiert. So können sie ihre Ansprüche leichter durchsetzen.
- Die kollektivvertragliche Zusatzurlaubsregelung bei Schichtarbeit wurde in das Gesetz übernommen, damit sie auch auf nach Österreich entsandte und überlassene ArbeitnehmerInnen angewendet werden kann. ArbeitnehmerInnen, die in Dreischichtarbeit oder in bestimmten Zweischichtformen tätig sind, haben für je acht Wochen Schichtarbeit (innerhalb der Anwartschaftsperiode) Anspruch auf einen Tag Zusatzurlaub.

Mit einer weiteren Novelle zum Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG) wurde eine Branchenregelung beschlossen, die ein längeres gesundes Verbleiben im Erwerbsleben fördern soll: das Überbrückungsgeld für die Übertritts-Phase vom Erwerbsleben in die Alterspension. Dieses Modell ist mit 1. Jänner 2014 in Kraft getreten, wobei Leistungen erst ab 1. Jänner 2015 in Anspruch genommen werden können:

- ArbeitnehmerInnen im Geltungsbereich des BUAG, die das 58. Lebensjahr erreicht haben und nicht bis zum Bezug einer Alterspension arbeiten können (z.B. aufgrund von Arbeitslosigkeit), erhalten unmittelbar vor Pensionsantritt ein Überbrückungsgeld. Voraussetzungen sind 520 Beschäftigungswochen in BUAG-Betrieben nach dem 40. Lebensjahr und 30 solcher Beschäftigungswochen in den letzten zwei Jahren. Das Überbrückungsgeld gebührt in einem ersten Schritt für zwölf Monate (zwölfmal jährlich in der Höhe des Kollektivvertragslohns).
- ArbeitnehmerInnen, die trotz Vorliegens der Voraussetzungen kein Überbrückungsgeld in Anspruch

nehmen und weiter arbeiten, haben Anspruch auf eine Art Prämie in Form einer einmaligen Überbrückungsabgeltung: Sie erhalten 35% des sonst zustehenden Überbrückungsgeldes. ArbeitgeberInnen, die dies fördern, indem sie solche ArbeitnehmerInnen beschäftigen, steht eine Überbrückungsabgeltung in Höhe von 20% zu.

- Die Finanzierung des Überbrückungsgeldes erfolgt über Zuschläge, die von den ArbeitgeberInnen geleistet werden.

Mit 1. November 2014 tritt eine Neuregelung des Verbrauchs von Urlauben und des Verfalls von Urlaubsansprüchen in Kraft:

- Nach der Grundregel verfällt der Urlaubsanspruch mit dem 31. März des drittfolgenden Jahres nach dem Kalenderjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist. Innerhalb dieser Zeitspanne ist der Urlaub im Einvernehmen zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn zu verbrauchen. Bestehen bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses noch offene Urlaubsansprüche, so gebührt für die Dauer des abzugeltendenurlaubes eine Urlaubersatzleistung in Höhe des Urlaubsentgeltes. Diese ist von der beschäftigten Person bei der BUAK zu beantragen. Das Prinzip der Antragstellung gilt nicht für Ansprüche, die fünf Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verfallen würden. Hier erfolgt die Leistung der Urlaubersatzleistung ohne Antrag durch die BUAK.
- In der quartalsweise erfolgenden ArbeitnehmerInneninformation sind jene Ansprüche und Anwartschaften aufzulisten, die innerhalb der nächsten zwölf Monate verfallen würden. Dadurch wird eine rechtzeitige Urlaubsvereinbarung für vom Verfall bedrohte Ansprüche bzw. die rechtzeitige Geltendmachung der Abfindung ermöglicht.
- Einige Klarstellungen zum Überbrückungsgeld und zum Urlaub sollen in einer weiteren Novelle im Laufe des Jahres 2014 erfolgen.

2.1.9 Änderungen im Bereich des Gleichstellungsrechts

Mit 1. August 2013 traten folgende Änderungen im Bereich des Gleichstellungsrechts in Kraft:

- Im Gleichbehandlungsgesetz wurde klargestellt, dass neben dem Zugang auch die Gründung/Einrichtung eines Unternehmens, die Erweiterung eines bestehenden Unternehmens sowie die Aufnahme oder Ausweitung jeder anderen Art von selbstständiger Tätigkeit vom Gleichbehandlungsgebot umfasst sind. Dies geschah in Umsetzung der Selbstständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie 2010/41/EU.
- Die Verpflichtung zur Angabe des Mindestentgeltes in Stelleninseraten (inklusive Strafbestimmungen) wurde auch auf Branchen, in denen es keinen Kollektivvertrag gibt, ausgedehnt. Statt der kollektiven Lohnregelung ist das Mindestentgelt, das als Verhandlungsbasis gelten soll, anzugeben.
- Weiters wurden die Senate der Gleichbehandlungskommission verkleinert, die Struktur der Anwaltschaft für Gleichbehandlung gestrafft und Unklarheiten hinsichtlich der Befugnisse ihrer Mitglieder beseitigt.

2.1.10 Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2014 (ARÄG)

Das Regierungsprogramm sieht im Kapitel „Arbeitsrecht“ unter anderem folgende Maßnahmen vor:

- Ein ausgewogenes Paket zum Urlaubsrecht: insbesondere hinsichtlich Anrechnung von Vordienstzeiten für einen erhöhten Urlaubsanspruch, Verbrauch von Urlaub in der Kündigungsfrist und aliquoter Urlaubsanspruch bei Umstellung von Urlaubsjahr auf Kalenderjahr;
- Höchstarbeitszeitgrenzen anheben: Arbeitszeiten mit einem Anteil an aktiver Reisezeit bis zu zwölf Stunden unter Berücksichtigung der für Lenker geltenden Vorschriften; bei Gleitzeit bis zu zwölf Stun-

den (Gleit- oder Überstunden) unter Einhaltung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 50 Stunden zur Erreichung größerer Freizeitblöcke;

- Ermöglichung von zehn Stunden Arbeit durch passive Reisezeiten im Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz (KJBG) ab 16 Jahren;
- Informationsrecht für Teilzeitbeschäftigte bei Ausschreibung einer Stelle mit höherem Arbeitszeitausmaß;
- Im Krankenstand weder Konsum noch Anspruchserwerb von Zeitausgleich;
- Erleichterung bei Arbeitszeitaufzeichnungen;
- Transparenz bei All-In-Verträgen: ziffernmäßige Ausweisung des Grundlohnes, widrigenfalls Geltung des dem persönlichen Tätigkeitsniveau angemessenen Ist-Grundlohns (d.h. einschließlich der branchen- und ortsüblichen Überzahlung des Kollektivvertrages);
- Ermächtigung von Betriebsvereinbarungen betreffend Arbeitszeitgestaltung zur Normierung damit in unmittelbarem Zusammenhang stehender Entgelte;
- Einschränkung von Konkurrenzklauseln (gültig nur für ArbeitnehmerInnen mit Monatsbezug über dem Zwanzigfachen der täglichen Höchstbeitragsgrundlage; Konventionalstrafe in Bezug auf Konkurrenzklauseln: Begrenzung mit sechs Nettomonatsentgelten);
- Ausbildungskostenrückersatz (Verkürzung der Rückforderungsfrist auf vier Jahre, Aliquotierung zwingend monatlich);
- Zivilrechtlicher Anspruch auf Lohnabrechnung im Sinne des Einkommenssteuergesetzes (EStG) sowie auf Aushändigung der Anmeldung zur Sozialversicherung (SV) und bei Verlangen der Arbeitszeitaufzeichnungen;
- Verlängerungsmöglichkeit der Probezeit von einem auf drei Monate bei unbefristeten Dienstverhältnissen.

2. ARBEITSRECHT UND ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ

Zu diesen Themenbereichen finden seit Frühjahr 2014 im Sozialministerium Sozialpartnergespräche statt.

2.2 ArbeitnehmerInnenschutz

2.2.1 Legistische Maßnahmen

Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz

Mit dem Arbeitsrechts-Änderungsgesetz 2013 wurden im Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz (KJBG) die Voraussetzungen für die Verwendung und Beschäftigung von Kindern bei öffentlichen Musikaufführungen, Theatervorstellungen, sonstigen Aufführungen sowie Filmaufnahmen u.a. geringfügig geändert. Neben den AmtsärztInnen können jetzt auch AllgemeinmedizinerInnen und KinderärztInnen die Eignung des Kindes für diese Beschäftigung feststellen.

Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz

Das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG) muss an die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zur Arbeitszeit-Richtlinie angepasst werden. Vor allem die durchschnittliche 60-stündige Wochenarbeitszeit bei Vorliegen von Arbeitsbereitschaft widerspricht der Richtlinie, wonach die Wochenarbeitszeit inklusive Überstunden auf 48 Stunden ausgeglichen werden muss. Österreich wurde von der Europäischen Kommission bereits aufgefordert, den rechtmäßigen Zustand herzustellen.

Im Sozialministerium haben daher seit April 2014 mehrere Verhandlungsrunden mit allen Beteiligten stattgefunden, in denen ein EU-rechtskonformer Gesetzentwurf für eine Novelle zum KA-AZG vorgestellt und beraten worden ist. Am 23. September 2014 wurde ein Initiativantrag in das Parlament eingebracht, der die Beseitigung der EU-Rechtswidrigkeit zum Inhalt hat. Der Entwurf sieht eine Verkürzung der

Arbeitszeit bei verlängerten Diensten etappenweise bis 2021 auf 25 Stunden Tagesarbeitszeit sowie auf durchschnittlich 48 Stunden Wochenarbeitszeit vor. Bis zur Senkung der Arbeitszeit bei verlängerten Diensten auf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich in der letzten Etappe müssen bei darüber hinausgehenden Diensten DienstnehmerInnen einzeln schriftlich zustimmen und können ihre Zustimmung auch widerrufen. Für diejenigen DienstnehmerInnen, die nicht zustimmen, wird ein Benachteiligungsverbot eingeführt. Die Ausgleichruhezeit muss nach einem verlängerten Dienst sofort an diesen anschließend genommen werden. Die finanziellen Abgeltungsmöglichkeiten für die Ersatzruhe in Sonderfällen entfällt. Das Inkrafttreten dieser Änderungen wird mit 1. Jänner 2015 festgelegt.

Mutterschutzgesetz

Mit dem Arbeitsrechts-Änderungsgesetz 2013 wurde im Mutterschutzgesetz (MSchG) ermöglicht, dass auch DienstnehmerInnen, die ein leibliches Kind ihrer gleichgeschlechtlichen Partnerin adoptiert haben, Karenz bzw. Verhinderungskarenz in Anspruch nehmen können.

Organisationsreform in der Arbeitsinspektion

Mit 1. Juli 2012 trat eine Organisationsreform der Arbeitsinspektion mit BGBl. I Nr. 35/2012 in Kraft. Als letzte noch bestehende Sonderarbeitsaufsicht wurde das Verkehrs-Arbeitsinspektorat im Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie in die Arbeitsinspektion im Sozialministerium eingegliedert. Dadurch wurde eine einzige bundesweit agierende Aufsichtsbehörde mit allen Fachkompetenzen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz geschaffen.

Auf Verordnungsebene wurden die erforderlichen Anpassungen mit BGBl. II Nr. 215/2012 vorgenommen.

2. ARBEITSRECHT UND ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ

Die Novellen zur

- Bühnen-Fachkenntnisse-Verordnung – Bühnen-FK-V
- Fachkenntnisnachweis-Verordnung – FK-V
- Verordnung über die Geschäftsordnung des Arbeitnehmerschutzbeirates
- Eisenbahn-ArbeitnehmerInnenschutzverordnung – EisbAV
- Schifffahrt-ArbeitnehmerInnenschutzverordnung – SchiffAV
- Schifffahrtsanlagenverordnung

traten ebenfalls mit 1. Juli 2012 in Kraft.

Novelle zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz und zum Arbeitsinspektionsgesetz

Mit der Verwaltungsgerichtsbarkeitsreform 2012, BGBl. I Nr. 51, wurde eine neue zweistufige Verwaltungsgerichtsbarkeit in Österreich geschaffen. Es wurden mit Wirkung vom 1. Jänner 2014 je ein Verwaltungsgericht in den Ländern sowie zwei Verwaltungsgerichte beim Bund eingerichtet. Auf der Grundlage dieser umfassenden Änderung des österreichischen Rechtsschutzsystems waren auch verfahrensrechtliche Anpassungen im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) und im Arbeitsinspektionsgesetz (ArbIG) 1993 notwendig. Die legislatischen Anpassungen erfolgten mit der Novelle BGBl. I Nr. 71/2013 und traten am 1. Jänner 2014 in Kraft.

Mit BGBl. I Nr. 118/2012 erfolgte eine Änderung des ASchG, die insbesondere auf die verstärkte Prävention von psychischen Belastungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz, die zu Fehlbeanspruchungen führen, abzielt. Es wird klar geregelt, dass im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung auch Gefahren ermittelt und beurteilt werden müssen, die zu psychischen Belastungen führen können, z.B. im Hinblick auf die Arbeitsabläufe oder die Arbeitsorganisation. Daran anschließend müssen entsprechende Maßnahmen zur Verhütung arbeitsbedingter psychischer Belastungen

gesetzt werden. ArbeitspsychologInnen können bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren als Fachleute beigezogen werden. Weiters wurden die Regelungen zu Arbeitsstoffen an die Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen (CLP-Verordnung) angepasst. Darüber hinaus wurden praktische Anpassungen und Klarstellungen im ASchG und ArbIG vorgenommen.

Mit der Novelle BGBl. I Nr. 98/2012 zum ASchG wurde die verpflichtende Schriftlichkeit der erforderlichen Informationen zur Verbesserung im ArbeitnehmerInnenschutz für überlassene Arbeitskräfte geregelt. Zwischen beschäftigenden Firmen und Leiharbeitsfirmen einerseits und Leiharbeitsfirmen und Leiharbeitskräften andererseits müssen schriftliche Vereinbarungen geschlossen werden. Die Novelle trat am 1. Jänner 2013 in Kraft.

Nadelstichverordnung

Die 2012 vorbereitete und Anfang 2013 erlassene Nadelstichverordnung (NastV) setzt die EU-Richtlinie 2010/32/EU zur Vermeidung von Verletzungen durch scharfe/spitze Instrumente im Krankenhaus- und Gesundheitssektor (basierend auf einer Vereinbarung sektoraler Europäischer Sozialpartner) um. So ist etwa das sogenannte „Recapping“, also das Wiederaufsetzen von Schutzkappen auf gebrauchte Injektionsnadeln grundsätzlich verboten. Den ArbeitnehmerInnen müssen Nadeln mit integriertem Schutzmechanismus zur Verfügung gestellt werden. Ausgenommen sind nur Tätigkeitsbereiche, für die keine medizinischen Instrumente mit integrierten Sicherheits- und Schutzmechanismen erhältlich sind, um ein gleichwertiges Arbeitsergebnis erzielen zu können. Die Verordnung trat am 11. Mai 2013 in Kraft (BGBl. II Nr. 16/2013).

2. ARBEITSRECHT UND ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ

Novelle zu arbeitsmedizinischen Zentren (AMZ-VO) und sicherheitstechnischen Zentren (STZ-VO), Aufhebung der Verordnung über die Gleichstellung von Bewilligungsverfahren

Die Änderungen in der AMZ-VO sowie gleichlautend in der STZ-VO waren auf Grund einer Änderung im ASchG mit BGBl. I Nr. 118/2012 erforderlich, wonach die Leitung arbeitsmedizinischer und sicherheitstechnischer Zentren nun auch in Teilzeit hauptberuflich ausgeübt werden kann. Gleichzeitig wurde die Verordnung über die Gleichstellung von Bewilligungsverfahren, BGBl. II Nr. 43/2005, als gegenstandslos aufgehoben. Die Novellen wurden mit BGBl. II Nr. 210/2013 kundgemacht und traten mit 1. August 2013 in Kraft.

Novelle zur Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz

Anfang 2014 wurde die Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz geändert. Sie sieht eine stärkere Betonung der Evaluierungspflicht durch ArbeitgeberInnen vor, da ohne die Ermittlung und Beurteilung der Verwendung von Arbeitsstoffen und der Exposition (= Auswirkungen) am Arbeitsplatz eine Untersuchungspflicht der ArbeitnehmerInnen nicht beurteilt werden kann. Zugleich wurden die Verpflichtungen über die Überprüfung und Anpassung der Arbeitsplatzevaluierung klargestellt. Zur Verringerung der Belastung für die ArbeitnehmerInnen und des Verwaltungsaufwands für ermächtigte ÄrztInnen wurden die Untersuchungsintervalle zusammengeführt. Es wurde auch ein Zeitraum eingeführt, in dem die Folgeuntersuchung durchgeführt werden kann, statt wie bisher eines Zeitpunkts. In Anlage 1 wurden die einzelnen Untersuchungsabstände geändert, in Anlage 2 wurden generell die Arbeitsanamnese betont und einzelne Untersuchungsrichtlinien entsprechend den aktuellen arbeitsmedizinischen Erkenntnissen verändert. Die Verordnung wurde mit BGBl. II Nr. 26/2014 erlassen und trat mit 1. März 2014 in Kraft.

Novellen zur Fachkenntnisnachweis-Verordnung (FK-VO), der Bühnen-Fachkenntnisse-Verordnung (Bühnen-FK-V) und der Sicherheitsfachkräfte-Verordnung (SFK-VO)

Die bereits 2013 vorbereitete Novelle trat mit 1. März 2014 in Kraft und wurde mit BGBl. II Nr. 26/2014 verlautbart. Ausbildungsermächtigungen erlöschen ex-lege, wenn innerhalb von fünf Jahren keine Ausbildung durchgeführt wird. Gleichzeitig wurde die Zusammensetzung der Prüfungskommission erleichtert; anstelle der bisherigen Zusammensetzung (AusbildungsleiterIn plus eine Person des Lehrpersonals) sollen zwei Personen des Lehrpersonals (bzw. wie bisher drei Personen in der Bühnen-FK-V) der Prüfungskommission angehören.

Mit BGBl. II Nr. 210/2013 erfolgte eine Änderung dieser Verordnungen sowie der Verordnung über die Fachausbildung der Sicherheitsfachkräfte und die Besonderheiten der sicherheitstechnischen Betreuung für den untertägigen Bergbau (SFK-VO) zur Anpassung an die Verwaltungsgerichtsbarkeitsreform, die mit 1. Jänner 2014 in Kraft getreten ist.

Verordnung über den Schutz der Arbeitnehmer/innen durch persönliche Schutzausrüstung (Verordnung Persönliche Schutzausrüstung – PSA-VO)

Mit dieser Verordnung werden die bisherigen Vorschriften zur persönlichen Schutzausrüstung, die größtenteils nicht mehr dem aktuellen Stand der Technik und den Erkenntnissen auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung entsprechen, aktualisiert. In der PSA-VO erfolgt nun eine Rechtsbereinigung durch Aufhebung des vorläufig übergeleiteten, alten Rechtsbestandes zu persönlicher Schutzausrüstung in der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung und Bauarbeiterschutzesverordnung. Diese wurde durch eine der ASchG-Systematik und dem aktuellen Stand der Technik und der Arbeitswissenschaften ent-

sprechende Neuregelung ersetzt. Die 2013 vorbereitete und nach dem Begutachtungsverfahren angepasste Verordnung wurde mit BGBl. II Nr. 77/2014 kundgemacht. Sie trat mit 1. Mai 2014 in Kraft.

2.2.2 Arbeitsinspektorate

Tätigkeitsübersicht

Die ArbeitsinspektorInnen besuchten im Jahr 2013 insgesamt 47.975 Arbeitsstätten und von insgesamt 12.147 Unternehmen zusätzlich Baustellen sowie auswärtige Arbeitsstellen. Von den insgesamt durchgeführten 144.261 Tätigkeiten waren 43,8% (63.201) Besichtigungen (= Überprüfungen), bei denen je nach Anlassfall routinemäßige Kontrollen, Überprüfungen besonderer Aspekte oder Schwerpunkterhebungen, auch im Zusammenhang mit Verhandlungen und Beratungen vor Ort, durchgeführt wurden. Zusätzlich zu diesen Besichtigungen kontrollierten die ArbeitsinspektorInnen 372.659 Arbeitstage von LenkerInnen und nahmen an 16.400 behördlichen Verhandlungen teil (z.B. gewerberechtliche Genehmigungsverfahren, Bauverhandlungen). Ferner wurden 18.662 Beratungen in Betrieben und 10.471 Vorbesprechungen betrieblicher Projekte durchgeführt. Auch 5.659 arbeitsinspektionsärztliche Beurteilungen und Beratungen wurden vorgenommen sowie 27.593 sonstige Tätigkeiten (wie Zusammenarbeit mit anderen Behörden und sonstigen Stellen, Teilnahme an Tagungen und Schulungen).

Bei 24.398 oder 40,6% aller besuchten Arbeitsstätten und Unternehmen, die auf Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen tätig waren, wurden im Berichtsjahr Übertretungen von ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften festgestellt (ohne LenkerInnenkontrollen). Die ArbeitgeberInnen wurden erforderlichenfalls über die Möglichkeiten zur effizienten Behebung der Mängel beraten, bei Vorliegen schwer wiegender Übertretungen oder im Wiederholungsfall wurde

sofortige Strafanzeige erstattet. Von den insgesamt 106.180 Übertretungen (ohne LenkerInnenkontrollen) betrafen 94.060 den technischen und arbeitshygienischen ArbeitnehmerInnenschutz und 12.126 den Verwendungsschutz. Zusätzlich wurden bei Kontrollen von LenkerInnen 9.205 Übertretungen festgestellt. Insgesamt wurden 2.060 Strafanzeigen erstattet (technischer und arbeitshygienischer ArbeitnehmerInnenschutz: 1.082; Verwendungsschutz: 978).

Im Berichtsjahr 2013 sank die Zahl der anerkannten Arbeitsunfälle unselbstständig Erwerbstätiger im engeren Sinn (ohne Wegunfälle) von 93.152 um 2,9% auf 90.419. Die Anzahl der tödlichen Arbeitsunfälle sank erfreulicherweise von 100 um 2,0% auf 98. Die Zahl der meldepflichtigen Unfälle betrug im Berichtsjahr 53.965 (55.629), nahm also gegenüber dem Jahr 2012 um 3,0% ab. Die Zahl der anerkannten Berufserkrankungen stieg von 1.189 leicht auf 1.247 an, davon 90 (91) mit tödlichem Ausgang.

Der Personalstand in den Arbeitsinspektoraten (einschließlich Teilzeitbeschäftigte und Karenzierte) umfasste im Jahr 2013 414 Personen, davon 309 ArbeitsinspektorInnen.

Das Kompetenzzentrum Verkehrs-Arbeitsinspektorat führte im Jahr 2013 insgesamt 1.309 Inspektionen in Betriebs- und Arbeitsstätten, Baustellen, auswärtigen Arbeitsstellen und Fahrzeugen durch. Dabei wurden von den 22 Verkehrs-ArbeitsinspektorInnen 34.668 ArbeitnehmerInnen erfasst. Im Zuge der durchgeführten Inspektionen wurden 3.821 Übertretungen festgestellt. Es wurden auch 5.571 Arbeitstage von LenkerInnen kontrolliert, an 356 kommissionellen Verhandlungen wurde teilgenommen. Weitere Informationen unter:

www.arbeitsinspektion.gv.at

2. ARBEITSRECHT UND ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ

Schwerpunktaktionen der Arbeitsinspektorate

Die Arbeitsinspektion setzte im Berichtszeitraum folgende Schwerpunkte:

▪ Einhaltung der Bauherrpflichten

Im Jahr 2013 wurde eine Schwerpunktaktion am Bau zum Thema „Einhaltung der BauherrInnenpflichten gemäß Bauarbeitenkoordinationsgesetz (BauKG)“, durchgeführt. Im Zuge der Schwerpunktaktion wurden 270 Bauherren, die der Baustellendatenbank der BUAK zwei oder mehr Projekte durch eine Vorankündigung gemeldet haben, überprüft und beraten.

Das Ergebnis der Kontroll- und Beratungsaktion zeigte, dass die Verpflichtung zur Bestellung von KoordinatorInnen für die Vorbereitungsphase zu 90 % und für die Ausführungsphase zu 99 % erfüllt war. Der Sicherheits- und Gesundheitsschutzplan, als Kernstück des BauKG, wurde von 97 % der kontrollierten und beratenen Bauherren oder ProjektleiterInnen erstellt. Verbesserungspotential gibt es bei der Erstellung der Unterlage für spätere Arbeiten am Bauwerk.

▪ Bergbau

Im Jahr 2012 wurde eine Schwerpunktaktion hinsichtlich der Umsetzung der wesentlichsten Bestimmungen zur Evaluierung von Tagbauen, die mit 1. Jänner 2012 in Kraft getreten sind, gestartet. In zufällig ermittelten obertägigen Bergbaubetrieben wurde kontrolliert im Hinblick auf:

- die Ermittlung und Beurteilung geogener Gefahren gemäß § 8 Abs. 1 Z 1 der Tagbauarbeitenverordnung (TAV)
- die Festlegung von tagbauspezifischen Gefahrenbereichen gemäß § 10 TAV
- das vorgegebene Aufliegen bestimmter, für den Tagbau relevanter Inhalte des Sicherheits- und

Gesundheitsschutzdokumentes vor Ort im Tagbau gemäß § 8 Abs. 6 TAV.

Mit der Erstkontrolle im Frühjahr 2012 wurde der österreichweite Ist-Zustand, basierend auf einer geschichteten Stichprobe von ca. 400 Betrieben (dies entspricht ca. 33 % der Grundgesamtheit) erhoben.

In weiterer Folge wurde in allen Tagbauen bis Ende 2013 kontrolliert. Eine abermalige statistisch erfasste Stichprobenerhebung im Umfang von ca. 400 Betrieben startete im zweiten Halbjahr 2014 und soll Aufschluss darüber geben, inwieweit die von der Arbeitsinspektion getroffenen Maßnahmen zur Einhaltung der genannten Bestimmungen geführt haben.

▪ ArbeitnehmerInnenschutz in Möbeltischlereien

Bis Ende 2013 wurden österreichweit ca. 2.100 Möbeltischlereien mit bis zu 50 ArbeitnehmerInnen besucht, beraten und überprüft. Im ersten Halbjahr 2014 wurden in regionalen Vernetzungsveranstaltungen die Erfahrungen und Ergebnisse an die VertreterInnen der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) – AUVA sicher, Unfallverhütungsdienst – sowie die Interessenvertretungen wie Arbeiterkammer Österreich (AKÖ), Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB) und Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) weitergegeben.

Gleichzeitig beginnt die zweite Erhebungsphase (bis Ende 2015), in welcher in allen Betrieben Nachschau gehalten wird, ob bzw. wie die schriftlich festgehaltenen Mängel umgesetzt worden sind. Ein besonderes Augenmerk wird auf Betriebe gelegt, die Übergangsbestimmungen für ihre bestehenden Holzstaubabsauganlagen in Anspruch nehmen.

Im Rahmen der ersten Erhebungsphase wurden durch die AUVA zahlreiche Publikationen erstellt,

die die Betriebe als Hilfestellung insbesondere bei den wiederkehrenden Überprüfungen (Plattenpresse, Absauganlage, Lackieranlage etc.) verwenden können. Durch Schulungen der ArbeitsinspektorInnen, aber auch durch Beratungen diverser Institutionen (AK, WKÖ, Planungsbüros, Fachfirmen, AUVA, etc.), ist eine Vereinheitlichung der Vorgangsweise in dieser Branche gelungen. Gendermainstreaming- und Diversityaspekte wurden im Rahmen der Beratungen mit den ArbeitgeberInnen besprochen.

▪ **Unfallprävention Jugendliche – Handverletzungen**

Datenauswertungen ergeben, dass Jugendliche am Arbeitsplatz ein erhöhtes Unfallrisiko haben. Rund 50 % der Unfälle haben Handverletzungen zur Folge. Seit Mitte 2014 bis 2015 widmet sich die Arbeitsinspektion daher diesem Thema. In einem Kontroll- und Beratungsschwerpunkt werden sämtliche meldepflichtigen Arbeitsunfälle von Jugendlichen, die eine Handverletzung zur Folge hatten, über drei Monate erhoben. Es wird insbesondere darauf geachtet, welche Maßnahmen nach dem Unfall gesetzt wurden.

Ziel ist die Vermeidung von gleichartigen Unfällen in den kontrollierten Betrieben durch das Setzen von wirksamen Maßnahmen.

▪ **Instandhaltungs- und Wartungsarbeiten**

Erfahrungen der Arbeitsinspektion zeigen, dass bei der Durchführung von Instandhaltungs- und Wartungsarbeiten ein erhöhtes Unfallrisiko im Vergleich zum Normalbetrieb besteht.

Der erste Durchgang dieses Arbeitsschwerpunktes wurde von sechs Wiener Arbeitsinspektoraten 2013 durchgeführt. Pro Arbeitsinspektorat wurden zehn Betriebe ausgewählt, die Instandhaltungs- und Wartungsarbeiten oder Störungsbehebungen selbst durchführen und zehn Betriebe, die diese für andere

Betriebe ausführen. Inhaltlich wurde der Schwerpunkt auf Fragen der Arbeitsorganisation und Aufsicht bei diesen Arbeiten gelegt. Von den insgesamt 115 besuchten Betrieben erhielten 50 % schriftliche Aufforderungen zur Behebung von Mängeln, die in der Folge 2014 nochmals besucht wurden.

Der Endbericht zur Schwerpunktaktion liegt Mitte Dezember 2014 vor.

▪ **ArbeitnehmerInnenschutz in der Mobilen Pflege**

Von Jänner bis August 2013 wurde gemeinsam mit verschiedenen Organisationen der Leitfaden „Mobile Pflege und Betreuung – sicher und gesund“ erarbeitet (Veröffentlichung August 2013) und die beteiligten ArbeitsinspektorInnen speziell geschult.

Im Zeitraum September 2013 bis Februar 2014 wurden bundesweit standardisierte Erhebungen mit einem einheitlichen Fragebogen in 360 Stützpunkten und Zentralen durchgeführt. Die Schwerpunkte wurden auf Arbeitsorganisation, Betreuung durch Präventivfachkräfte und Sicherheitsverantwortenspersonen, ergonomisches Arbeiten, arbeitsbedingte psychische Belastungen, gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe, Gefahren und Belastungen am Betreuungsort und Mutterschutz gelegt. Gendermainstreaming und Diversity wurden berücksichtigt.

Vorläufige Ergebnisse:

- Sicherheit und Gesundheit in der Mobilen Pflege und Betreuung „wird zum Thema“
- gute Vernetzung der Organisationen untereinander
- (zunehmend) gute Ausbildung der ArbeitnehmerInnen und Führungskräfte
- starke Arbeitsverdichtung (PDA – Personal Digital Assistant, Mobiltelefon, Auslastungskennzahlen etc.)

2. ARBEITSRECHT UND ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ

- Kostendruck der zu betreuenden Personen bzw. deren Angehörigen
- kaum Personalreserven
- wenig systematische Herangehensweise an bestimmte ArbeitnehmerInnenschutzthemen.

Aufbauend auf den Ergebnissen der 1. Phase wurden ab September 2014 wirkungsorientierte Nachkontrollen durchgeführt.

2.2.3 Zentral-Arbeitsinspektorat

Österreichische Arbeitsschutzstrategie in den Jahren 2007 bis 2020

In der Arbeitsschutzstrategie 2007–2012 wurden mehr als 100 Projekte initiiert, erfolgreich durchgeführt und abgeschlossen bzw. werden teilweise in der Strategie 2013–2020 fortgeführt. Über 40 Publikationen wurden veröffentlicht und in zahlreichen Fachvorträgen wurden Ziel und Zweck der Arbeitsschutzstrategie vorgestellt. So wurde eine Sensibilisierung zum Thema „Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit“ erreicht. Die interdisziplinäre Zusammenarbeit gestaltete sich in allen Fällen äußerst zielführend und eine bisher nie dagewesene Vernetzung konnte erreicht werden.

Ein Ziel der Arbeitsschutzstrategie 2007–2012 war, die Zahl der Arbeitsunfälle weiter zu senken, was die Datenauswertung bestätigt. Durch die Vernetzung von Arbeitsschutzstrategie, Arbeitsschutzaktivitäten in den Betrieben, Arbeitsaufsichtsbehörden, Unfallversicherungsträger, Interessensvertretungen etc. konnte viel erreicht werden. Die Zahl der Arbeitsunfälle ist im Zeitraum um 9,5 % gesunken, die Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle war 2012 um 9 % niedriger als im Jahr 2007. Gesamt betrachtet (2007–2012) zeigt das Sinken der Arbeitsunfallquote um 13 %, dass der Erfolg im gemeinsamen Handeln aller in den Bereichen

Sicherheit und Gesundheitsschutz Tätigen liegt.

Aufbauend auf diesen Erkenntnissen soll auch in der österreichischen ArbeitnehmerInnenschutzstrategie 2013–2020 dieser Weg, auf Basis der gemachten Erfahrungen, fortgesetzt werden. Durch die Beibehaltung der Themen der Strategie 2007–2012 sollen Kontinuität und Nachhaltigkeit, gesellschaftliche Relevanz und Aktualität, Bedeutung für die Beschäftigten, Realisierbarkeit und Kooperationsmöglichkeiten gefördert werden.

Zusätzlich zu den nur mehr vier Arbeitsgruppen wurde eine strategische Plattform geschaffen, die aus VertreterInnen der Sozialpartner, der AUVA und des Zentral-Arbeitsinspektorats besteht. In der strategischen Plattform erfolgen unter anderem die inhaltliche und zeitliche Grobabstimmung von Projekten sowie die Umsetzung von Gemeinschaftsprojekten. Informationen zur ArbeitnehmerInnenschutzstrategie sind auf der Website der Arbeitsinspektion zu finden:

www.arbeitsinspektion.gv.at -> Arbeitsschutz -> Arbeitsschutzstrategie

Europäische Kampagne 2014/15 „Gesunde Arbeitsplätze – den Stress managen“

Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) organisiert in allen EU-Mitgliedstaaten eine Kampagne zur „Bewältigung von psychosozialen Risiken und arbeitsbedingtem Stress“. In den Jahren 2014 und 2015 werden zahlreiche Aktivitäten zu diesem Schwerpunktbereich durchgeführt. Im Rahmen eines europäischen Wettbewerbs sollen herausragende Beispiele aus der Praxis prämiert werden. Für Österreich ist das gewählte Thema mit der Novelle des ASchG, die am 1. Jän-

ner 2013 in Kraft getreten ist, von großer Bedeutung. Es wird darin die Wichtigkeit der psychischen Gesundheit und der Vorbeugung arbeitsbedingter psychischer Belastungen stärker betont.

Gemeinschaftsstrategie für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

2007–2012

Die Evaluierung ergibt, dass das Ziel, Arbeitsunfälle EU-weit um 25 % zu verringern, erreicht wurde. Das Ziel, EU-weit das Auftreten von Berufskrankheiten zu reduzieren, wurde nicht erreicht. Die Kommission hat im Juni 2014 einen strategischen Rahmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2014–2020 vorgestellt, dem Konsultationen der Regierungen, Arbeitsinspektionen und Sozialpartner aller Mitgliedstaaten vorangegangen sind.

Evaluierung der österreichischen Arbeitsaufsichtsbehörden

Unter Federführung der EU-Kommission werden regelmäßig die Arbeitsaufsichtsbehörden aller Mitgliedstaaten in Form von Peer Reviews evaluiert. Nach einer ersten EU-Evaluierung im Jahr 2003 wurde Österreich 2013 neuerlich evaluiert. Diese Peer Reviews betreffen alle Arbeitsaufsichtsbehörden eines Mitgliedstaates, in Österreich daher die Arbeitsinspektion, die Land- und Forstwirtschaftsinspektionen der Länder und die für den Landes- und Gemeindebedienstetenschutz zuständigen Stellen (letztere nahmen 2013 nicht an der Evaluierung teil).

Evaluierungsergebnisse für Österreich:

- Die meisten 2003 angeführten Anregungen wurden aufgenommen und dies
- führte zu einer organisatorischen Verbesserung der Aufsichtstätigkeiten.
- Die österreichische Arbeitsinspektion wurde als hoch qualifiziert und sehr professionell bewertet.

- Österreich ist ein gutes Beispiel für andere Mitgliedstaaten.
- Neuerlich wurden Verbesserungsvorschläge zu Organisation und Tätigkeit eingebracht.

2.3 Landarbeitsrecht

2.3.1 Neuer Lehrberuf in der Biomasseproduktion und Bioenergiegewinnung

Mit der Novelle des land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetzes wurde in der Land- und Forstwirtschaft ein neuer Lehrberuf geschaffen. Biomasseanlagen mit einer Brennstoffwärmeleistung von bis zu vier Megawatt können im Rahmen eines land- und forstwirtschaftlichen Nebengewerbes betrieben werden, wofür ein Spezialwissen notwendig ist. Zur Ausbildung auf diesem Gebiet wurde ein österreichweiter Regellehrberuf mit identischer Berufsbezeichnung festgelegt.

2.3.2 Änderungen des Landarbeitsgesetzes

Im Landarbeitsrecht wurden folgende Maßnahmen nachvollzogen:

- Einführung einer Pflegekarenz und Pfl egeteilzeit (siehe Abschnitt 2.1.3 bzw. 5.2.4)
- Einführung einer Bildungsteilzeit (siehe Abschnitt 2.1.2)
- Anpassung an das MSchG und VKG (siehe Abschnitt 2.1.4 und 2.2.1)
- Anpassung an die Novelle zum AÜG (siehe Abschnitt 1.8)

2. ARBEITSRECHT UND ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ

2.4 EU-Arbeitsrecht und Internationales

2.4.1 EU-Arbeitsrecht

Richtlinie 2014/50/EU des Europäischen Parlaments und des Rates zur Erhöhung der Mobilität von ArbeitnehmerInnen zwischen den Mitgliedstaaten durch Verbesserung des Erwerbs und der Wahrung von Zusatzrentenansprüchen

Mit dieser Richtlinie (Ratseinigung im Dezember 2013) wurden Mindestvorschriften zur Erhöhung der Mobilität von ArbeitnehmerInnen im Hinblick auf die Verbesserung der Begründung und Wahrung von Zusatzrentenansprüchen festgelegt.

Es soll sichergestellt werden, dass Zusatzversorgungsregelungen (= Betriebspensionen) bei Arbeitsplatzwechsel innerhalb der EU zu keinen zukünftigen Pensionsverlusten führen. Haben Mitgliedstaaten eine Frist für den Erwerb von Ansprüchen auf Betriebspensionen, so darf diese Frist unter keinen Umständen drei Jahre überschreiten. Scheiden ArbeitnehmerInnen aus dem Arbeitsverhältnis aus, so sind die bisherigen Rentenanwartschaften ruhend zu stellen, können aber auch, sofern ein gewisser Betrag nicht überstiegen wird, ausgezahlt werden. Weiters werden in der Richtlinie Auskunftspflichten gegenüber den ArbeitnehmerInnen geregelt. Die Richtlinie ist bis 21. Mai 2018 umzusetzen.

Durchführungsrichtlinie zur Entsenderichtlinie 96/71/EG

Spätestens bis Juni 2016 muss diese Richtlinie in allen 28 Mitgliedstaaten umgesetzt sein. Damit wird ein Instrument geschaffen, das es ermöglicht, die in der Entsende-RL festgelegten Mindeststandards (Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, ordnungsgemäße Entlohnung wie im Aufnahmestaat für entsandte ArbeitnehmerInnen) entsprechend durchsetzen, kont-

rollieren und bei Verstößen dagegen auch grenzüberschreitend strafen zu können und so dem Lohn- und Sozialdumping einen Riegel vorzuschieben.

Es wird eine verpflichtende Zusammenarbeit (Amtshilfe) zwischen den Behörden und klare Ansprechstellen in den einzelnen Staaten geben. Es werden Zweitagesfristen zur Beantwortung eingeführt, das System läuft automationsunterstützt. Es werden auch Strafen im Ausland vollzogen werden müssen (Strafen für ausländische Firmen, die ArbeitnehmerInnen entsandt haben und gegen das LSDB-G verstoßen). Bisher wurde in der täglichen Praxis aufgrund der „Aussichtslosigkeit“ von Anzeigen durch die Finanzpolizei oftmals abgesehen.

Alle Staaten müssen zumindest für den Baubereich Haftungsregeln für UnterauftraggeberInnen samt Sanktionen in Bezug auf ausstehende Nettoentgelte einführen. Die grenzüberschreitende Vollstreckung von Verwaltungsstrafen soll erleichtert werden.

Vorschlag für eine Verordnung zum Verhältnis Grundrechte und wirtschaftliche Freiheiten

Im März 2012 wurde von der Kommission ein Rechtsakt vorgelegt, der das Verhältnis sozialer Grundrechte, insbesondere des Streikrechts, zu den wirtschaftlichen Freiheiten klären sollte. Der Rechtsakt wurde von zwölf nationalen Parlamenten abgelehnt, da sie die EU für unzuständig halten, diese Materie zu regeln. Die Kommission hat die Vorlage daher wieder zurückgezogen.

Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die ArbeitnehmerInnen im Rahmen der Freizügigkeit zustehen

Ziel der Richtlinie ist die Durchsetzung der Rechte, die sich aus Artikel 45 AEUV (betr. Freizügigkeit) und der

Verordnung 492/2011/EU über die Freizügigkeit der ArbeitnehmerInnen innerhalb der Union ergeben, zu verbessern und die ArbeitnehmerInnen, die von ihrem Recht auf Freizügigkeit Gebrauch machen, vor Diskriminierungen zu schützen.

Daher sollen ArbeitnehmerInnen und deren Familienangehörige ungerechtfertigte Einschränkungen ihres Rechtes auf Freizügigkeit oder die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes im Gerichts- und/oder Verwaltungsweg geltend machen können. Verbände und Organisationen, die ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie haben, können sie dabei unterstützen.

Dazu sind eine oder mehrere Stellen zur Förderung, Analyse, Überwachung und Unterstützung der Gleichbehandlung aller ArbeitnehmerInnen und ihrer Familienangehörigen aufgrund der Staatsangehörigkeit einzurichten. Diese Stellen können auch Teil von Einrichtungen mit ähnlicher Zielsetzung sein. Weiters sind verständliche, leicht zugängliche, umfassende und aktuelle Informationen zu den EU-Freizügigkeitsrechten in mehr als einer offiziellen Sprache zur Verfügung zu stellen. Die Richtlinie ist bis zum 21. Mai 2016 umzusetzen.

Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung

Ziel des Richtlinienvorschlags ist die Bekämpfung von Diskriminierungen auf Grund der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung beim sozialen Schutz (einschließlich Sozialversicherung, Sozialhilfe, Sozialwohnungen und Gesundheitsversorgung), bei der Bildung und beim Zugang zu und der Versorgung mit Waren

und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen. Erfasst sind sowohl die direkte wie die indirekte Diskriminierung sowie die Belästigung.

Für Personen mit Behinderung muss der Gleichbehandlungsgrundsatz durch besondere Maßnahmen verwirklicht werden, die jedoch keine unverhältnismäßigen Belastungen darstellen dürfen. Weiters ist eine mit der Förderung der Gleichbehandlung befassete Stelle einzurichten.

Im Übrigen enthält der Richtlinienvorschlag jene Bestimmungen über positive Maßnahmen, Beweislast, Rechtsschutz, Viktimisierung (= Benachteiligungsverbot – Schutz vor Entlassung oder anderen Benachteiligungen, wenn ArbeitnehmerInnen Rechte geltend machen), Unterrichtung, sozialen Dialog (zwischen den Sozialpartnern, um die Verwirklichung der Gleichbehandlung voran zu bringen) und Sanktionen, die auch in den anderen Gleichbehandlungs- bzw. Antidiskriminierungsrichtlinien der EU bereits enthalten sind.

Empfehlung des Rates zu einem Qualitätsrahmen für Praktika

In den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Juni 2011 zur Förderung der Jugendbeschäftigung wurde die Kommission ersucht, Leitlinien für hochwertige Praktika zu erstellen. Die Europäische Kommission hat daraufhin im Dezember 2013 einen Vorschlag für eine Empfehlung zu einem Qualitätsrahmen für Praktika mit dem Ziel vorgelegt, die Qualität von Praktika vor allem im Hinblick auf Lerninhalte und Arbeitsbedingungen zu steigern.

Die Empfehlung gilt nicht für Praktika, die Bestandteil eines Lehrplans oder eines formellen Bildungs- oder Berufsbildungskurses sind. Damit sind Praktika, deren Inhalt in nationalen Rechtsvorschriften geregelt ist und die Voraussetzung für die Erlangung eines Hoch-

2. ARBEITSRECHT UND ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ

schulabschlusses oder das Ausüben eines bestimmten Berufs (z.B. Arzt/Ärztin oder Architektin) sind, von der vorliegenden Empfehlung ausgenommen. Vor Absolvierung eines Praktikums soll eine schriftliche Praktikumsvereinbarung abgeschlossen werden. Darin sollen vor allem die Bildungsziele, die Arbeitsbedingungen, die Frage der Bezahlung oder Aufwandsentschädigung sowie weitere Rechte und Pflichten der Parteien nach geltenden EU- und nationalen Rechtsvorschriften sowie die Dauer des Praktikums und Transparenzanforderungen festgehalten werden.

Bis Ende 2015 sind von den Mitgliedstaaten Maßnahmen zur Anwendung der Empfehlung zu ergreifen. Außerdem wird die Kommission über die Fortschritte bei der Umsetzung der Empfehlung in den Mitgliedstaaten berichten.

2.4.2 EU-ArbeitnehmerInnenschutzrecht

Anpassung von fünf Arbeitnehmerschutzrichtlinien an das neue Chemikalienrecht

Aufgrund fundamentaler Änderungen des europäischen Chemikalienrechts (REACH-Verordnung, CLP-Verordnung) wurde es notwendig, das ArbeitnehmerInnenschutzrecht entsprechend anzupassen. Es handelt sich dabei um die Sicherheitskennzeichnungsrichtlinie 92/58/EWG, die Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG, die Jugendarbeitsschutzrichtlinie 94/33/EG, die Chemische Arbeitsstoffe-Richtlinie 98/24/EG und die Karzinogenerichtlinie 2004/37/EG.

Da die Bestimmungen der CLP-Verordnung über die Einstufung und Kennzeichnung von Chemikalien bereits mit 1. Juni 2015 in Kraft treten (= Umsetzungsfrist), und eine rein technische Anpassung der Verweise und der Terminologie im ArbeitnehmerInnenschutz nicht ausreicht, müssen auch inhaltliche Änderungen von ArbeitnehmerInnenschutzbestimmungen erfol-

gen. Dabei soll aber das Schutzniveau für ArbeitnehmerInnen nicht gesenkt werden.

Richtlinie elektromagnetische Felder

Am 29. Juni 2013 wurde die Richtlinie 2013/35/EU über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (elektromagnetische Felder) erlassen. Mit dieser Richtlinie wird die bestehende EMF-Richtlinie 2004/40/EG aufgehoben. Frist für die nationale Umsetzung ist der 1. Juli 2016.

Mit der Richtlinie 2013/35/EU werden Mindestvorschriften zum Schutz vor elektromagnetischen Feldern am Arbeitsplatz im Frequenzbereich zwischen 0 Hz und 300 GHz geregelt. Die in der Richtlinie festgelegten Expositionsgrenzwerte (Werte im Gewebe, ab denen es zu gesundheits- oder sicherheitsgefährdenden Auswirkungen kommen kann) und Auslösewerte (Feldwerte am Arbeitsplatz, deren Einhaltung auch die Einhaltung der Expositionsgrenze gewährleistet) beruhen auf Empfehlungen der internationalen Kommission für den Schutz vor nichtionisierender Strahlung (ICNIRP). Die Richtlinie 2013/35/EU sieht eine Gefährdungsbeurteilung (Evaluierung) vor, auf deren Grundlage Präventionsmaßnahmen zu setzen sind. Erforderlichenfalls ist ein Aktionsplan auszuarbeiten. Weiters werden Regelungen zur Information, Unterweisung und Beteiligung der ArbeitnehmerInnen sowie über die Gesundheitsüberwachung getroffen. Bis spätestens 2015 hat die Europäische Kommission einen praktischen Leitfaden zu erstellen.

Folgende Ausnahmen werden festgelegt:

- Magnetresonanztomographie: Unter bestimmten Bedingungen können hier die Expositionsgrenzwerte überschritten werden.
- Ein spezifischeres Schutzsystem kann für das

Personal, das in operativen militärischen Einrichtungen beschäftigt ist, angewendet werden.

- Weiters können die Mitgliedstaaten unter hinreichend begründeten Umständen gestatten, dass die Expositionsgrenzwerte in bestimmten Branchen oder für bestimmte Tätigkeiten zeitweilig überschritten werden dürfen.

Von Österreich wurde eine Protokollerklärung zur Richtlinie abgegeben: Artikel 4 Abs. 1 der Richtlinie verpflichtet ArbeitgeberInnen, die Dokumentation der Risikobewertungen (Evaluierungen) auf Anfrage öffentlich zu machen. Nach Ansicht Österreichs entspricht eine solche Verpflichtung nicht dem System der Richtlinien im ArbeitnehmerInnenschutz.

Beschluss des Rates 2014/52/EU zum ILO-Übereinkommen Nr. 170

Im Jänner 2014 hat der Rat die Mitgliedstaaten mit Beschluss ermächtigt, das ILO²-Übereinkommen über Sicherheit bei der Verwendung chemischer Stoffe bei der Arbeit, 1990 (ILO-Übereinkommen Nr. 170) im Interesse der Europäischen Union zu ratifizieren. Österreich hat das ILO-Übereinkommen bislang nicht ratifiziert.

Das ILO-Übereinkommen Nr. 170 regelt zum Teil Chemikalienrecht wie Klassifizierungssysteme, Etikettierung und Kennzeichnung, Sicherheitsdatenblätter und die Verantwortlichkeit der Lieferanten. Weiters werden auch Regelungen zum Schutz von ArbeitnehmerInnen festgelegt, wie Exposition und Schutzmaßnahmen, Information und Unterweisung sowie Rechte und Pflichten der ArbeitnehmerInnen. Die meisten Vorschriften des ILO-Übereinkommens werden vom Besitzstand der Union in den Bereichen Sozialpolitik und Binnenmarktpolitik abgedeckt. Bereits 1993 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH)

zum ILO-Übereinkommen Nr. 170 festgestellt, dass vor allem die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen bereits in einem Maß geregelt sind, dass die Mitgliedstaaten in diesem Bereich nicht souverän handeln können. Somit fallen Teile des ILO-Übereinkommens in die Zuständigkeit der Union, die Mitgliedstaaten dürfen diesbezüglich keine Verpflichtungen außerhalb der Union eingehen und bedürfen daher der Ermächtigung des Rates.

2.4.3 Internationale Arbeitsorganisation (ILO)

Krise – Sparpolitik – Arbeitsmarkt: Die Folgen der globalen Krise auf den Arbeitsmärkten, insbesondere die hohe Jugendarbeitslosigkeit und die europäische Staatsschuldenkrise mit ihren sozialen Problemen gehörten und gehören weiterhin zu den beherrschenden Themen. Die Sparpolitik wurde vom Internationalen Arbeitsamt (IAA) wiederholt als kontraproduktiv für Wirtschaft und Beschäftigung kritisiert. Im Gegensatz dazu wurde Österreich vom IAA im Bereich Beschäftigung und Jugendbeschäftigung als vergleichsweise positives Beispiel hervorgehoben.

Internationale Arbeitsnormen: Im Juni 2012 wurde von der Internationalen Arbeitskonferenz (IAK) die Empfehlung (Nr. 202) über den innerstaatlichen sozialen Basisschutz angenommen. Eine genaue Prüfung des im Jahr 2011 verabschiedeten Übereinkommens (Nr. 189) über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte ergab, dass Österreich nicht alle Bestimmungen des Übereinkommens erfüllt und es daher noch nicht ratifiziert werden kann. Die IAK verhandelte im Juni 2014 über ein Rechtsinstrument zur Ergänzung des Übereinkommens (Nr. 29) über Zwangs- und Pflichtarbeit.

² *International Labour Organization (Internationale Arbeitsorganisation)*

2. ARBEITSRECHT UND ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ

2.5 Grundlagenarbeit und Studien

2.5.1 Enquete Praktika – Praktika in Österreich

Ein ordentlicher Start in das Berufsleben – nichts ist nach den Vorstellungen der ÖsterreicherInnen für junge Menschen wichtiger als den ersten Schritt in das Berufsleben erfolgreich zu absolvieren. Im Zuge von Praktika erwerben junge Menschen als SchülerInnen, Studierende oder (Fach-)HochschulabsolventInnen wertvolle zusätzliche Kenntnisse zu ihrer theoretischen Ausbildung. Immer öfter lernen sie auch schon die Härten und Ungerechtigkeiten des Lebens in der Arbeitswelt kennen. Besonders trifft es Personen, die bereits ein Hochschulstudium absolviert haben: Als Generation Praktikum müssen sie sich mitunter jahrelang bewähren, um eine fixe Anstellung zu erreichen.

Am 27. November 2013 fand eine Enquete des Sozialministeriums mit dem Titel „Praktika in Österreich – Fluch oder Segen?“ statt. Ziel der Veranstaltung war es, einen Beitrag zur Verbesserung der Lage der PraktikantInnen in Österreich zu leisten. Dementsprechend wurden in der Enquete mit betroffenen PraktikantInnen, WissenschaftlerInnen, ExpertInnen der Sozialpartner und VertreterInnen der politischen Parteien auf Basis einer Situationsanalyse mögliche Vorschläge zur Verbesserung der Situation der Praktikanten und Praktikantinnen und deren Realisierungschancen umfassend diskutiert.

2.5.2 Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich (Follow-up-Studie)

Auf Basis einer breit angelegten Literaturanalyse u.a. mit Sekundäranalysen aus Repräsentativdatensätzen wurde ein aktueller Überblick über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Österreich erarbeitet. Das abzudeckende Themenspektrum reicht von Beschäftigungsformen, Arbeitszeiten, Einkommen, Arbeitsorganisation, Gesundheit, Weiterbildung bis hin zu subjektiven Einschätzungen der Arbeitsqualität. Darüber hinaus erfolgt eine Einordnung Österreichs im europäischen Vergleich. Die Studie wurde als Follow-Up des 2010 publizierten Bandes 4 der Sozialpolitischen Studienreihe des Sozialministeriums angelegt. Im besonderen Fokus stehen die Entwicklung seit Ausbruch der Finanz- und Wirtschaftskrise und damit einhergehende Veränderungen bei Arbeitsbedingungen.

2.5.3 Arbeitsgruppe „Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung“

Im Rahmen der vom Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres (BMEIA) geleiteten Task-Force Menschenhandel wurde das Sozialministerium mit der Leitung dieser Arbeitsgruppe betraut. Die Arbeiten begannen im Dezember 2012. Ziele sind u.a. die Erarbeitung von Indikatoren zur Identifizierung von Opfern von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung, von Sensibilisierungsmaßnahmen und Handlungsanleitungen für Kontrollbehörden.

Sektion II des Sozialministeriums:
Sozialversicherung

3.	DIE GESETZLICHE SOZIALVERSICHERUNG	93
3.1	Einnahmen und Ausgaben der gesetzlichen Sozialversicherung	94
3.2	Pensionsversicherung	96
3.2.1	Ausgaben 2013	96
3.2.2	Einnahmen	96
3.2.3	Pensionsversicherte	97
3.2.4	Leistungsaufwand	97
3.2.5	Pensionsleistungen	98
3.2.6	Zahlungen des Bundes an die Pensionsversicherung	100
3.2.7	Pensionsbelastungsquote	101
3.2.8	Pensionsneuzuerkennungen	103
3.2.9	Pensionsantrittsalter	104
3.2.10	Pensionsanträge, Zuerkennungsquote und Ablehnungen	106
3.2.11	Pensionsabgänge, Pensionsbezugsdauer und Pensionsabgangsalter	107
3.2.12	Höhe der neuzuerkannten Leistungen	107
3.2.13	Durchschnittliche Pensionsleistungen	108
3.2.14	Auslandspensionen	109
3.2.15	Zwischenstaatliche Teilleistungen	109
3.2.16	Personenbezogene Leistungen	110
3.2.17	Ausgleichszulagen	110
3.2.18	Langfristige Entwicklung der Pensionsversicherung	112
3.2.19	Reformmaßnahmen	113
3.3	Krankenversicherung	119
3.3.1	Einnahmen	119
3.3.2	Versicherungsverhältnisse	119
3.3.3	Ausgaben der Krankenversicherung	119
3.4	Unfallversicherung	120
3.4.1	Einnahmen	120
3.4.2	Versicherte	120
3.4.3	Ausgaben der Unfallversicherung	120

3. DIE GESETZLICHE SOZIALVERSICHERUNG

3. DIE GESETZLICHE SOZIALVERSICHERUNG

3.1 Einnahmen und Ausgaben der gesetzlichen Sozialversicherung

Im Jahr 2013 wandte die gesetzliche Sozialversicherung 54,35 Mrd. EUR für Leistungen zur (materiellen) Absicherung im Fall von Krankheit, Unfall sowie bei Invalidität, Todesfällen und Alter auf. Damit verfügte die gesetzliche Sozialversicherung über eines der größten Budgets der Republik Österreich. Gemessen am Bruttoinlandsprodukt machen die Gesamtausgaben der Sozialversicherung rund 17,4% (2012: 17,1% des BIP) aus.

Diesen Gesamtausgaben von 54,35 Mrd. EUR stehen Gesamteinnahmen von 54,59 Mrd. EUR gegenüber. Damit betrug der Gebarungüberschuss im Jahr 2013 241,7 Mio. EUR.

Während die gesetzliche Krankenversicherung im Jahr 2013 einen Gebarungüberschuss von 218,0 Mio. EUR zu verzeichnen hatte, schloss die Unfallversicherung mit einem Gebarungplus von 21,6 Mio. EUR ab.

In der gesetzlichen Pensionsversicherung (ohne BeamtInnenpensionen) betrug der Gebarungüberschuss des Jahres 2013 2,1 Mio. EUR, im Vergleich zu einem Gebarungüberschuss von 2,2 Mio. EUR im Jahr 2012.

1990 betrug der Anteil der Gesamtausgaben der Sozialversicherung am BIP noch 15,2%. Der stärkste Anstieg erfolgte in der Periode 1970 bis 1985 (von 11,8% auf 15,3%). Danach stieg der Anteil nur mehr langsam bis 2003 auf 16,5% im Jahr 2003 und ging in den darauffolgenden Jahren leicht zurück, um dann wieder anzusteigen. Im Jahr 2013 wurde mit 17,4% der bisherige Höchstwert erreicht, wobei allerdings zu erwähnen ist, dass sich das Leistungsspektrum der Pensionsversicherung vor allem im Bereich Rehabilitation erweitert hat.

Von den Gesamtausgaben entfielen – wie im Vorjahr – im Jahr 2013 rund 96,3% auf Leistungsaufwendungen, das waren 52,32 Mrd. EUR (2012: 50,44 Mrd. EUR). 2,03 Mrd. EUR oder 3,7% der Gesamtausgaben entfielen auf sonstige Ausgaben.

Gebarungsergebnisse der Sozialversicherung (Beträge in Mio. EUR)

	2013	Anteile in % 2013	Änderungen zum Vorjahr in %
Gesamteinnahmen	54.594,06	100,00%	3,83%
Beiträge für Versicherte	43.015,57	78,8%	4,1%
Beiträge des Bundes ¹⁾	7.391,12	13,5%	1,4%
sonstige Einnahmen ²⁾	4.187,37	7,7%	5,7%
Gesamtausgaben	54.352,37	100,0%	3,8%
Leistungsaufwand	52.319,37	96,3%	3,7%
sonstige Ausgaben	2.033,00	3,7%	5,8%
Saldo	241,69	-	-

Quelle: Sozialministerium

¹⁾ Ausfallhaftung des Bundes in der Pensionsversicherung und Bundesbeitrag in der Unfallversicherung

²⁾ inkl. Mittel aus dem Ausgleichsfonds der Krankenversicherungsträger

3. DIE GESETZLICHE SOZIALVERSICHERUNG

Von 2012 auf 2013 stiegen die Gesamtausgaben und – einnahmen um 3,8% und der Leistungsaufwand um 3,7% an. Die sonstigen Ausgaben stiegen hingegen um 5,8%. Der Verwaltungs- und Verrechnungsaufwand (Personal- und Sachaufwand für die Pensionsversicherung einschließlich ihrer eigenen Einrichtungen wie z. B. Rehabilitationszentren), der in den sonstigen Ausgaben enthalten ist, belief sich im Jahr 2013 auf 1,13 Mrd. EUR (2012: 1,09 Mrd. EUR). Gegenüber 2012 war dies eine Steigerung um 3,5%. Wie schon im Jahr 2012 entfielen im Jahr 2013 2,1% der Gesamtausgaben auf den Verwaltungs- und Verrechnungsaufwand.

Die Einnahmen setzten sich zu 78,8% aus Beiträgen für Versicherte (2012: 78,6%), zu 7,7% aus sonstigen Einnahmen wie Vermögenserträgen und Kostenbeteiligungen für Versicherte (2012: 7,5%) und zu 13,5% aus Bundesbeiträgen (2012: 13,9%) zusammen. Unter Bundesbeiträgen ist hier die Ausfallhaftung des Bundes zur Abdeckung der Differenz zwischen Ausgaben und Einnahmen in der Pensionsversicherung zu verstehen. 2013 entfielen 7,39 Mrd. EUR auf die Ausfallhaftung (2012: 7,29 Mrd. EUR).

Während die Beiträge für Versicherte gegenüber dem Jahr 2012 um 4,1% höher lagen, stiegen die sonstigen Einnahmen (inkl. Beiträge aus dem Ausgleichsfonds der Krankenversicherungsträger) um 5,7%. Die Bundesbeiträge stiegen um 1,4%. Zusammen ergibt sich eine Steigerung der Gesamteinnahmen von 3,8%.

Nach Versicherungszweigen betrachtet entfielen 2013 28,8% (2012: 29,0%) der Gesamtaufwendungen auf die Krankenversicherung, 68,3% (2012: 68,2%) auf die Pensionsversicherung und 2,9% (2012: 2,8%) auf die Unfallversicherung.

Einnahmen der Sozialversicherung 2013



Quelle: Sozialministerium

¹⁾ Ausfallhaftung des Bundes in der Pensionsversicherung

²⁾ inkl. Mittel aus dem Ausgleichsfonds der Krankenversicherung

Ausgaben der Sozialversicherung 2013



Quelle: Sozialministerium

3. DIE GESETZLICHE SOZIALVERSICHERUNG

3.2 Pensionsversicherung

3.2.1 Ausgaben 2013

Die Gesamtausgaben der gesetzlichen Pensionsversicherung betragen 37,13 Mrd. EUR (2012: 35,69 Mrd.

EUR), eine Steigerung gegenüber 2012 um 4,0%. Im Vergleich zu 2012 hat sich der Gebarungssaldo von 2,2 Mio. EUR auf 2,1 Mio. EUR verringert.

Gebarungsergebnisse der Sozialversicherung (Beträge in Mio. EUR)

	Beträge in Mio. EUR	Anteile in %	Änderung zum Vorjahr
Pensionsaufwand	32.750,57	88,2%	+4,1%
Alterspensionen	25.469,14	68,6%	+4,9%
Pensionen der geminderten Arbeitsfähigkeit	2.991,51	8,1%	-0,1%
Hinterbliebenenpensionen	4.280,31	11,5%	+2,4%
Einmalzahlungen	9,62	0,0%	+4,1%
Ausgleichszulagen	1.005,26	2,7%	+2,1%
Gesundheitsvorsorge und Rehabilitation	952,44	2,6%	+0,0%
Beiträge zur KV der PensionistInnen	1.473,18	4,0%	+3,7%
Verwaltungsaufwand	569,78	1,5%	+4,2%
sonstige Ausgaben	376,24	1,0%	+16,4%
Gesamtausgaben	37.127,47	188,2%	+4,0%

Quelle: Sozialministerium

Der Verwaltungsaufwand der Pensionsversicherung belief sich 2013 auf 569,8 Mio. EUR oder 1,5% der Gesamtaufwendungen.

3.2.2 Einnahmen

Von den Gesamteinnahmen der Pensionsversicherung in Höhe von 37,13 Mrd. EUR (2012: 35,69 Mrd. EUR) stammten im Jahr 2013 28,30 Mrd. EUR oder 76,2% aus Beiträgen für Versicherte (2012: 27,13 Mrd. EUR oder 76,0% der Gesamteinnahmen). Während die Gesamteinnahmen um 1,17 Mrd. EUR oder 4,0% zunahmen, stiegen die Einnahmen aus Beiträgen für Versicherte um 4,3%. Die Beiträge für Bauern stiegen um 0,2%, die für gewerblich und freiberuflich Selbstständige um 1,4% und jene für Unselbstständige um 4,6%.

Betrachtet man nur die Beiträge für Erwerbstätige, so ergibt sich in der Pensionsversicherung der Unselbst-

ständigen ein Zuwachs von 872,7 Mio. EUR (+4,0%). Wesentlich stärker gestiegen sind hingegen die Beiträge für Teilversicherte – vor allem für BezieherInnen von Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Krankengeld, Präsenz- oder Zivildienereinnahmen und Kindererziehungszeiten – (+306,8 Mio. EUR oder 13,2%). Sie machten 2013 2,63 Mrd. EUR (2012: 2,33 Mrd. EUR) aus.

In der Pensionsversicherung der Selbstständigen (inkl. Bauern) sind die Beiträge für Erwerbstätige (inkl. der sogenannten Partnerleistung des Bundes) um 3,1% gestiegen (gegenüber 2012 um 74,7 Mio. EUR mehr), die Beiträge für Teilversicherte hingegen um 66,2% gesunken.

Die Beiträge für Teilversicherungszeiten sind Jahr für Jahr starken Schwankungen unterworfen, die sich aus Gesetzesänderungen, Nachzahlungen und Korrekturen ergeben.

Die Beitragseinnahmen aller Pensionsversicherungsträger aus dem Einkauf von Schul- und Studienzeiten gingen gegenüber 2012 um 25,0% zurück. Grund dafür ist die Verteuerung des Nachkaufs bei Antragsstellung nach 2011. Auch sanken die Beiträge für freiwillig Versicherte um 0,5% und die Überweisungsbeiträge aus den öffentlich-rechtlichen Pensionssystemen um 44,0%. Die SVA der gewerblichen Wirtschaft verzeichnete 2013 einmalig Einnahmen in Höhe von 193,7 Mio. EUR aus der Übertragung des Vermögens des Pensionsfonds der Wohlfahrtseinrichtung der Architekten- und Ingenieurskammer an die Pensionsversicherung nach dem FSVG.

3.2.3 Pensionsversicherte

Im Jahresdurchschnitt 2013 betrug die Zahl der Versicherungsverhältnisse in der gesetzlichen Pensionsversicherung 3.715.733. Gegenüber 2012 ist die Zahl der Versicherungsverhältnisse damit um 42.060 oder 1,1% gestiegen.

In der Pensionsversicherung der Unselbstständigen hat die Zahl der Versicherungsverhältnisse gegenüber 2012 um 29.177 oder 0,9% zugenommen. Die Zahl der Versicherungsverhältnisse bei den ArbeiterInnen war leicht rückläufig (-2.769 oder -0,2%), jene der Angestellten (+31.415 oder +1,7%) lag dafür über dem Schnitt. Bei den Selbstständigen hat die Zahl der Versicherungsverhältnisse um 12.883 oder 2,4% zugenommen, wobei bei den Bauern ein Minus von 2.321 oder 1,6% und bei den gewerblich und freiberuflich Selbstständigen ein Plus von 15.177 oder 3,9% Versicherungsverhältnissen zu vermerken ist. Der Anstieg im FSVG ist auf die Einbeziehung der ZiviltechnikerInnen mit 1. Jänner 2013 zurückzuführen (3.899 neue Versicherte im Jahresdurchschnitt 2013).

Der überwiegende Teil dieser Versicherungsverhältnisse (2013: 3.698.662) sind Pflichtversicherungsver-

hältnisse. Gegenüber dem Jahr 2012 haben die Pflichtversicherungsverhältnisse um 42.505 oder 1,2% zugenommen. Die Zahl der freiwilligen Versicherungsverhältnisse in der Pensionsversicherung betrug 2013 17.071 und lag um 445 oder 2,5% unter dem Wert des Jahres 2012. Die relativ starke Abnahme der freiwillig Versicherten hängt mit den Verteuerungen des Nachkaufs von Schul- und Studienzeiten zusammen.

Im Juni 2014 betrug die Zahl der Pflichtversicherten 3.774.695 und die Zahl der freiwillig Versicherten 17.380.

Von 2012 auf 2013 ist die durchschnittliche Beitragsgrundlage in der Pensionsversicherung der Unselbstständigen um 3,0% gestiegen. Im Zeitraum 2011/2012 betrug die Steigerung noch 2,2%.

3.2.4 Leistungsaufwand

Die Entwicklung der Aufwendungen der Pensionsversicherung wird in erster Linie durch den Pensionsaufwand bestimmt, der 2013 32,75 Mrd. EUR (2012: 31,46 Mrd. EUR) oder 88,2% der Gesamtausgaben betrug. Gegenüber dem Vorjahr stieg der Pensionsaufwand um 4,1% oder 1,29 Mrd. EUR. Auf den Pensionsaufwand für Invaliditätspensionen entfielen 2013 2,99 Mrd. EUR (9,1%), auf jenen für Alterspensionen 25,47 Mrd. EUR (77,8%) und auf den für Hinterbliebenenpensionen 4,28 Mrd. EUR (13,1%).

Die Steigerung des Pensionsaufwandes um 4,1% ist vor allem auf folgende Faktoren zurückzuführen:

- Pensionsanpassung (+1,8%)
- Struktureffekte, sowohl was
 - die Zahl der ausbezahlten Pensionsleistungen (+1,1%) als auch
 - die Höhe der Pensionen (+1,2%) betrifft, da wegfallende Pensionsleistungen aufgrund der Unterschiede im Leistungsrecht und in den Karriere-

3. DIE GESETZLICHE SOZIALVERSICHERUNG

und Einkommensverläufen sowie aufgrund der Wertminderung der Pensionen niedriger sind als neu zuerkannte Pensionsleistungen.

Der vom Bund zur Gänze zu ersetzende Aufwand für die Ausgleichszulagen betrug 2013 1,01 Mrd. EUR; gegenüber 2012 war er um 20,5 Mio. EUR oder 2,1% höher.

Im Dezember 2013 bezogen 229.366 Personen eine Ausgleichszulage. Gegenüber Dezember 2012 war dies ein Anstieg um 180 Ausgleichszulagen oder 0,1%. Der Anteil der AusgleichszulagenbezieherInnen an allen PensionsbezieherInnen ist hingegen von 10,1% im Dezember 2012 auf 10,0% im Dezember 2013 gesunken. Grund dafür ist der Struktureffekt. Die Aufwendungen für Ausgleichszulagen sind trotz beinahe konstanter Zahl der LeistungsempfängerInnen gestiegen, da die Richtsätze mit dem Anpassungsfaktor um 2,8% erhöht wurden.

Der Beitrag der Pensionsversicherungsträger zur Krankenversicherung der PensionistInnen betrug im Jahr 2013 1,47 Mrd. EUR und lag damit um 52,6 Mio. EUR oder 3,7% über dem Wert des Vorjahres. Dabei handelt es sich nicht um Pensionskosten, sondern um eine Transferleistung der Pensionsversicherung an die Krankenversicherung, die zu etwas mehr als 50% durch Krankenversicherungsbeiträge der PensionistInnen gedeckt ist. Im Jahr 2013 wurden erstmals Krankenversicherungsbeiträge für ausländische Pensionsleistungen in Höhe von rund 25 Mio. EUR eingehoben.

Für Leistungen der Gesundheitsvorsorge und Rehabilitation, die nicht zu den eigentlichen Pensionskosten zählen, sondern der Prävention dienen, gaben die Pensionsversicherungsträger im Jahr 2013 952,4 Mio. EUR aus. Das waren 50,7 Mio. EUR oder 5,6% mehr als 2012. Die Versicherten haben je nach wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen gestaffelte Zuzahlungen

bei Rehabilitationsaufenthalten und Maßnahmen zur Festigung der Gesundheit zu zahlen, wobei auch eine Befreiung möglich ist. Die Zuzahlungen pro Verpflegungstag betragen 2013 zwischen 7,24 EUR und 17,58 EUR. 2014 betragen sie zwischen 7,40 und 17,97 EUR. In bestimmten Fällen ist eine Befreiung vorgesehen. Bei medizinischer Rehabilitation ist die Zuzahlung mit 28 Tagen pro Kalenderjahr beschränkt. In den Ausgaben für Gesundheitsvorsorge und Rehabilitation sind auch Aufwendungen in Höhe von 18,5 Mio. EUR für Übergangsgeld enthalten.

3.2.5 Pensionsleistungen

Die Zahl der ausbezahlten Pensionsleistungen (mit Ausnahme der Versicherungsanstalt des österreichischen Notariats) lag im Dezember 2013 bei 2.298.693 (Dezember 2012: 2.273.215). Die Zunahme um 2.478 Pensionsleistungen oder 1,1% ist zum überwiegenden Teil auf die gestiegene Zahl an Alterspensionen (+2,1% oder +32.186) zurückzuführen. Die Invaliditätspensionen hingegen nahmen von 2012 auf 2013 um 2,0% oder 4.228 ab. Im Vergleich zu 2011 betrug der Rückgang sogar 3,3%. Die Hinterbliebenenleistungen waren – wie schon in den vergangenen Jahren – leicht rückläufig (-0,5% oder -2.480).

Im Juni 2014 lag die Zahl der ausbezahlten Pensionen bei 2.304.500 (Invaliditätspensionen, Alterspensionen und Hinterbliebenenpensionen). Gegenüber Dezember 2013 ist das ein Anstieg um 5.386 Leistungen oder 0,2%. Ein beträchtlicher Teil des Anstiegs v.a. bei den Alterspensionen ist damit zu erklären, dass mit 1. Jänner 2014 2.917 Leistungen des Pensionsfonds der Ziviltechniker in die SVA der gewerblichen Wirtschaft übernommen wurden.

Im Dezember 2013 wurden 204.072 Invaliditätspensionen (2012: 208.300) ausbezahlt. Diese Zahlen enthalten keine Invaliditätspensionen nach Erreichen

3. DIE GESETZLICHE SOZIALVERSICHERUNG

des Regelpensionsalters (65 für Männer und 60 für Frauen) mehr. Seit 1. Jänner 2014 werden keine befristeten Invaliditätspensionen an unter 50-Jährige mehr zuerkannt. Dieser Personenkreis hat statt dessen Anspruch auf Rehabilitations- bzw. Umschulungsgeld während der medizinischen bzw. beruflichen Rehabilitation. Der Pensionsstand an Invaliditätspensionen sinkt daher aus diesem Grund und infolge anderer Reformmaßnahmen (beispielsweise Verschärfungen beim Tätigkeits- und Berufsschutz) kontinuierlich. Im Juni 2014 lag er bei 197.141 Invaliditätspensionen, 6.955 oder 3,4% weniger als noch im Dezember 2013.

Bei den Alterspensionen ist die Zahl von 1.554.236 (Dezember 2012) auf 1.586.422 (Dezember 2013) angestiegen, wobei 1.468.745 Leistungen (2012: 1.436.841) auf normale Alterspensionen (nach Erreichen des Regelpensionsalters) entfielen. Im Juni 2014 betrug die Zahl der normalen Alterspensionen 1.485.050. Der Anstieg um 16.087 Pensionen oder 1,1% ist u.a. durch die oben erwähnte Übernahme der Leistungen des Pensionsfonds der Ziviltechniker ins FSVG bedingt (2.009 zusätzliche normale Alterspensionen im Jänner 2014).

Bei den vorzeitigen Alterspensionen ist vor allem die Entwicklung bei den Langzeitversichertenpensionen (sogenannte „Hacklerpensionen“) hervorzuheben: Im Dezember 2013 wurden bereits 90.522 derartige Pensionen ausbezahlt (Dezember 2012: 88.763). Im Juni 2014 lag die Zahl der Langzeitversichertenpensionen bei 87.994, das sind 2,8% weniger als im Dezember 2013. Infolge der Reformmaßnahmen im Bereich „Hacklerregelung“ ist mit einem weiteren Rückgang bei dieser Pensionsart zu rechnen.

Die Korridor pensionen nahmen von 14.180 (Dezember 2012) auf 14.956 (Dezember 2013) zu. Beginnend mit 2013 steigt die Anzahl der für die Korridor pension erforderlichen Versicherungsmonate bis 2017 stufenweise an.

Ebenfalls steigend war die Entwicklung bei den Schwerarbeitspensionen (von 3.732 auf 4.482). Im Juni 2014 wurden 15.498 Korridor pensionen (+3,6% gegenüber Dezember 2013) und 4.751 Schwerarbeitspensionen (+6,0% gegenüber Dezember 2013) ausbezahlt.

Pensionsstände nach Geschlecht und Pensionsart¹⁾, Dezember 2013

	Männer		Frauen		insgesamt	
	absolut	Anteil	absolut	Anteil	absolut	Anteil
Invaliditätspensionen	140.589	15,6%	63.483	4,5%	204.072	8,9%
Alterspensionen	693.515	76,9%	892.907	63,9%	1.586.422	69,0%
normale Alterspensionen	622.051	69,0%	846.694	60,6%	1.468.745	63,9%
vorzeitige Alterspensionen	71.464	7,9%	46.213	3,3%	117.677	5,1%
bei langer Versicherungsdauer	2.893	0,3%	4.824	0,3%	7.717	0,3%
Langzeitversicherte („Hacklerregelung“)	49.133	5,4%	41.389	3,0%	90.522	3,9%
Schwerarbeitspensionen	4.482	0,5%	–	0,0%	4.482	0,2%
Korridor pensionen	14.956	1,7%	–	0,0%	14.956	0,7%
Witwer(n) pensionen	43.481	4,8%	416.516	29,8%	459.997	20,0%
Waisenpensionen	23.987	2,7%	24.215	1,7%	48.202	2,1%
Gesamt	901.572	100%	1.397.121	100%	2.298.693	100%

Quelle: Sozialministerium

¹⁾ ohne Versicherungsanstalt des österreichischen Notariats

3. DIE GESETZLICHE SOZIALVERSICHERUNG

Bei den vorzeitigen Alterspensionen wegen langer Versicherungsdauer verlief die Entwicklung hingegen – wegen des Auslaufens dieser Pensionsart – in die umgekehrte Richtung, weil hier immer weniger Zu-erkennungen, sehr wohl aber Abgänge erfolgen (von 10.720 auf 7.717). Bis Juni 2014 ist die Zahl dieser Pensionen auf 6.314 (-18,2% gegenüber Dezember 2013) gesunken.

Nach Trägern betrachtet variiert die Entwicklung der Zahl der Pensionen sehr stark: Bei der Versicherungs-anstalt für Eisenbahnen und Bergbau ist im Vergleich zu 2012 ein Rückgang um 0,8% und bei der Sozial-versicherungsanstalt der Bauern ein Rückgang um 1,4% zu verzeichnen. Bei den anderen Pensionsver-sicherungsträgern hat die Zahl der ausbezahlten Pen-sionen zugenommen: Um 1,4% bei der PV, um 1,5% bei der SVA und um 1,9% bei der Versicherungs-anstalt des österreichischen Notariats. Bei der Pensi-onsversicherungsanstalt ist – wie schon in der Ver-gangenheit – eine Verschiebung von ArbeiterInnen (Zuwachs um 0,7%) zu Angestellten (Zuwachs um 2,3%) zu beobachten, eine Folge der Verschiebung von ArbeiterInnen zu Angestellten bei den unselbst-ständig Beschäftigten.

Nach Geschlecht betrachtet entfielen im Dezember 2013 901.572 oder 39,2% der Pensionsleistungen auf Männer und 1.397.121 oder 60,8% auf Frauen. Bei den Direktpensionen (Invaliditäts- und Alterspensionen) betrug der Frauenanteil 53,4%, bei den Hinterbliebe-nenleistungen jedoch 86,7%. Bei Invaliditätspensi-onen wurden 31,1% aller Pensionen an Frauen ausbe-zahlt, bei Alterspensionen hingegen 56,3%.

Im Juni 2014 entfielen von den Pensionsleistungen 903.029 oder 39,2% auf Männer und 1.401.041 oder 60,8% auf Frauen.

Der hohe Frauenanteil ist auf das niedrigere Pensions-zugangsalter und die längere Pensionsbezugsdauer der Frauen, in der sich auch die höhere Lebenser-wartung der Frauen widerspiegelt, zurückzuführen. Wegen der gestiegenen Erwerbsbeteiligung der Frauen, erleichterten Zugangsvoraussetzungen zur Pension (wie der Einführung der ewigen Anwartschaft) und der mehrmals verbesserten Anrechnung von Kindererzie-hungszeiten erwerben außerdem immer mehr Frauen einen eigenen Pensionsanspruch.

Dies führte in weiterer Folge zu einem kontinuierli-chen, überdurchschnittlichen Ansteigen der Zahl der Mehrfachpensionsbezieherinnen. Erst in jüngster Ver-gangenheit kam es bei den Frauen zu einem minima-len Rückgang. Im Juli 2013 bezogen 4,5% der Männer, aber 17,9% der Frauen mehr als eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung. Bezieht man auch die Mehrfachbezüge aus BeamtInnenpensions-systemen mit ein, ergibt sich bei Männern ein Anteil von 6,0%, bei Frauen einer von 21,6%.

3.2.6 Zahlungen des Bundes an die Pensionsversicherung

Der Bundesbeitrag zur Pensionsversicherung – die so genannte Ausfallhaftung des Bundes – betrug im Jahr 2013 rund 7,39 Mrd. EUR, was gegenüber 2012 einer Steigerung um 1,4% bzw. 100 Mio. EUR entspricht. Ver-mindert man die Ausfallhaftung um alle Aufwendungen mit Ausnahme des Pensionsaufwandes, so würde sich ein Betrag von nur rund 4,02 Mrd. EUR ergeben, der zur Abdeckung des eigentlichen Pensionsaufwandes dient. Berücksichtigt man sämtliche Zahlungen des Bundes aus der Untergliederung 22 des Bundesbudgets an die Pensionsversicherung – Ausfallhaftung, Partnerlei-stung in der Pensionsversicherung der Selbstständigen, Ersätze für den Ausgleichszulagenaufwand und Ersatz-zeiten-/Teilversicherungszeitenfinanzierung durch den Bund für Zeiten der Kindererziehung, sofern sie nicht

aus Mitteln des Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) finanziert werden, Zeiten des Bezugs von Wochengeld oder Krankengeld, Zeiten für Präsenz- und Ausbildungsdienstleistende, Zivildienstler und ÜbergangsgeldbezieherInnen – so ergeben sich Bundesmittel in Höhe von 10,19 Mrd. EUR (2012: 9,67 Mrd. EUR). Der Anteil der Bundesmittel an den Gesamtaufwendungen der Pensionsversicherung ist damit von 27,1% (2012) auf 27,4% (2013), das sind 0,3 %-Punkte, gestiegen. Im Gegenzug ist die Beitragsdeckungsquote in der gesetzlichen Pensionsversicherung – Anteil der Beiträge an den Gesamtaufwendungen der Pensionsversicherung – von 72,9% im Jahr 2012 auf 72,6% im Jahr 2013, das sind 0,3 %-Punkte, gesunken. Bei den Unselbstständigen betrug die Beitragsdeckungsquote im Jahr 2013 78,7% (2012: 79,3%), bei den gewerblich und freiberuflich Selbstständigen 49,4% (2012: 47,7%) und bei den Bauern 18,9% (2012: 19,0%).

Die unterschiedlich hohen Anteile der Bundesmittel an den Gesamtaufwendungen in den einzelnen Pensionsversicherungszweigen sind auf eine Reihe von Ursachen zurückzuführen:

Die Bundesmittel bei den Selbständigen beinhalten auch die so genannte Partnerleistung, welche die für die Pflichtbeiträge der Selbständigen geltenden Beitragssätze auf jeweils 22,8% aufstockt (Stand 2014): GSVG 4,3%, FSVG 2,8%, BSVG 6,3%. Die Partnerleistung ist in den Pflichtbeiträgen enthalten. Beitragsverluste aus der so genannten Wanderversicherung sind dabei nicht berücksichtigt. Sie ergeben sich daraus, dass der pensionsauszahlende Versicherungsträger auch bei anderen Trägern erworbene Versicherungszeiten anzurechnen hat, obwohl er dafür keine Beiträge erhalten hat. 2013 erreichte die Partnerleis-

tung 512,5 Mio. EUR (2012: 578,7 Mio. EUR). Der Rückgang ergibt sich aus der Anhebung der Beitragssätze der Versicherten.

Die einmalige Überweisung des Vermögens des Pensionsfonds der Ziviltechniker an die SVA der gewerblichen Wirtschaft im Jahr 2013 betrug 193,7 Mio. EUR.

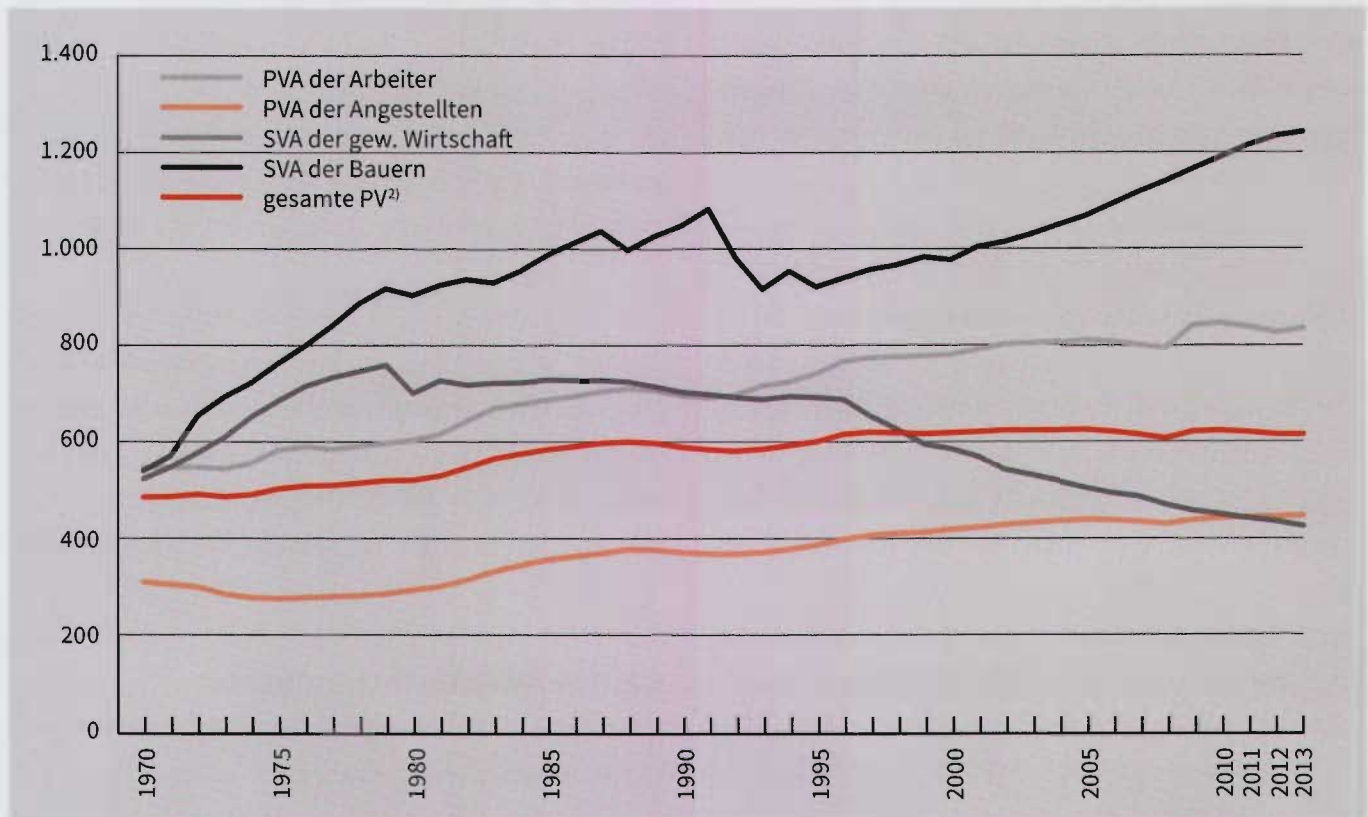
Neben der unterschiedlichen Gestaltung des Beitragswesens sind die unterschiedlichen Pensionsbelastungsquoten – also das Verhältnis von ausbezahlten Leistungen zu Versicherungsverhältnissen – der wesentlichste Faktor für die Unterschiede in der Finanzierungsstruktur der einzelnen Pensionsversicherungszweige.

3.2.7 Pensionsbelastungsquote

Während in den vergangenen Jahren für die gesamte Pensionsversicherung sowohl die Anzahl der ausbezahlten Leistungen als auch die Anzahl der Pflichtversicherungsverhältnisse kontinuierlich gestiegen sind, ist das Jahr 2013 von einem weiteren Anstieg der Zahl der ausbezahlten Pensionsleistungen (1,1%) bei einem gleichzeitigen stärkeren Anstieg der Pflichtversicherungsverhältnisse (1,2%) geprägt. Im Jahresdurchschnitt 2013 wurden 2.286.226 Pensionsleistungen ausbezahlt (2012: 2.260.395). Gleichzeitig fielen im Jahresdurchschnitt 2013 Pflichtbeiträge von 3.698.662 Versicherungsverhältnissen (2012: 3.656.157) an. Dies wirkt sich in einer gegenüber dem Vorjahr gleichbleibenden Pensionsbelastungsquote – das ist die Zahl der Pensionsleistungen, die auf 1.000 Versicherungsverhältnisse entfällt – von 618 im Jahr 2013 aus. Im Juni 2014 sank die Pensionsbelastungsquote auf 611.

3. DIE GESETZLICHE SOZIALVERSICHERUNG

Belastungsquoten¹⁾ in der gesetzlichen Pensionsversicherung



Quelle: Sozialministerium

¹⁾ Lesehilfe: Auf je 1.000 Pensionsversicherte entfallen ... Pensionen.

²⁾ ab 2005 inkl. VA für Eisenbahnen und Bergbau

Die Belastungsquote ist in der Pensionsversicherung der Unselbstständigen von 611 im Jahre 2012 auf 613 im Jahr 2013 gestiegen. Wie in den letzten Jahren war in der Pensionsversicherung der gewerblich und freiberuflich Selbstständigen eine sinkende Belastungsquote (von 439 auf 428) zu beobachten. Allerdings war der Rückgang von 2012 auf 2013 ausgeprägter, weil es im FSVG seit Jahresbeginn 2013 eine neue Versicherungengruppe (Ziviltechniker) gibt. In der Pensionsversicherung der Bauern setzt sich der steigende Trend der letzten Jahre in einem weiteren Anstieg der Belastungsquote von 1.233 auf 1.241 fort. Durch die Übertragung der Pensionsleistungen der Ziviltechniker an die SVA der gewerblichen Wirtschaft kam es 2014 zu einem Anstieg der Belastungsquote in der Pensions-

versicherung der gewerblich und freiberuflich Selbstständigen auf 432, die damit im Juni 2014 über dem Niveau des Jahres 2013 liegt.

In die Berechnung der Belastungsquote finden die nach § 19a ASVG selbstversicherten geringfügig Beschäftigten bzw. freien DienstnehmerInnen mit einer Beitragsgrundlage unter der Geringfügigkeitsgrenze keinen Eingang. Allerdings sind die Auswirkungen auf die Belastungsquote durch die Nichtberücksichtigung dieser Personengruppen eher gering. Seit der Umstellung der Beschäftigtenstatistik werden freie DienstnehmerInnen bei den Beschäftigten mitgezählt und sind damit in der Belastungsquote berücksichtigt.

3.2.8 Pensionsneuzuerkennungen

Im Dezember 2013 wurden im Vergleich zum Vorjahr um 1,1% mehr Pensionsleistungen ausbezahlt als im Vorjahr. Während im Laufe des Jahres 2013 87.224 Pensionsleistungen durch Tod der Leistungsbeziehenden wegfielen, kamen im gleichen Zeitraum 121.306 erstmalige Neuzuerkennungen hinzu. Von den erstmaligen Neuzuerkennungen entfielen 23.851 oder 19,7% auf Invaliditätspensionen, 67.284 oder 55,5% auf Alterspensionen und 30.171 oder 24,9% auf Hinterbliebenenpensionen.

38.365 oder 57,0% der neuzuerkannten Alterspensionen waren vorzeitige Alterspensionen. Bei Männern betrug der Anteil der vorzeitigen Alterspensionen an allen neuzuerkannten Alterspensionen sogar 70,1%, bei Frauen hingegen nur 47,3%. 20.334 Frauen – das entspricht 52,7% der neuzuerkannten Alterspensionen bei Frauen – erreichten eine „normale Alterspension“. Dies ergibt sich einerseits durch das niedrigere Regelpensionsalter und andererseits durch die sogenannte „ewige Anwartschaft“ (Beitrags- oder Versicherungszeiten werden unabhängig von ihrer zeitlichen Lagerung für die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen berücksichtigt). Im Vergleich zu 2012 haben die erstmaligen Neuzuerkennungen bei Direktpensionen um 297 oder 0,3% abgenommen. Bei den Männern war ein Rückgang um 2,0%, bei den Frauen hingegen eine Zunahme um 1,3% zu verzeichnen.

2013 wurden 25.554 Langzeitversichertenpensionen („Hacklerregelung“) zuerkannt. Seit 2009 (26.590 Neuzuerkennungen) hat sich der jährliche Zuwachs bei dieser Pensionsart reduziert, ist aber zuletzt kräftig angestiegen (+11,9%). Neben demografischen Effekten führten Verbesserungen der Anspruchsvoraussetzungen in der Vergangenheit (beispielsweise die Einbeziehung von Krankengeld- und Ausübungersatzzeiten ab 1. August 2008) zeitweise zu Nachzieheffekten.

Eine Sonderauswertung des gesamten Pensionsneuzugangs 2013 zeigt, dass 69,3% der männlichen und 62,9% der weiblichen AlterspensionistInnen aus einer versicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit in Pension gehen, 8,9% der männlichen und 7,8% der weiblichen AlterspensionistInnen kommen aus der Altersteilzeit, 13,0% der männlichen und 13,7% der weiblichen AlterspensionistInnen haben unmittelbar vor der Pension Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Pensionsvorschuss oder Übergangsgeld bezogen. Bei den InvaliditätspensionistInnen kommen 34,1% der Männer und 24,0% der Frauen aus einer versicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit. Altersteilzeit spielt hier praktisch keine Rolle, dafür bezogen 27,4% der Männer und 34,6% der Frauen unmittelbar vor Pensionsantritt Krankengeld. 33,7% der Männer und 32,0% der Frauen bezogen unmittelbar vor der Pension Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Pensionsvorschuss oder Übergangsgeld.

Bei der Betrachtung der Pensionsversicherung der Unselbstständigen, ergibt sich ein abweichendes Bild: 65,6% der männlichen bzw. 60,4% der weiblichen AlterspensionistInnen gingen aus der Erwerbstätigkeit und 10,6% der männlichen bzw. 8,8% der weiblichen AlterspensionistInnen aus der Altersteilzeit in Pension. Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung spielten mit 15,0% (Männer) bzw. 15,1% (Frauen) eine etwas stärkere Rolle als in der gesamten Pensionsversicherung. InvaliditätspensionistInnen bezogen zu 30,9% (Männer) bzw. 37,9% (Frauen) vor dem Pensionsantritt Krankengeld und zu 37,6% (Männer) bzw. 34,7% (Frauen) eine Leistung der Arbeitslosenversicherung.

Im Jahr 2013 gingen 23.851 Personen aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig in Pension. Dies entspricht 26,2% aller Neuzuerkennungen an Direktpensionen. Männer weisen mit 34,5% eine wesentlich höhere

3. DIE GESETZLICHE SOZIALVERSICHERUNG

Invalidisierungsquote auf als Frauen (18,5%). In besonderem Maße gilt dies für männliche Arbeiter (42,9%) und Bauern (55,8%). Bei den Frauen weisen Arbeiterinnen mit 23,0% den höchsten Anteil gesundheitsbedingter Pensionsneuzuerkennungen auf.

Von den 23.851 Neuzuerkennungen an Invaliditätspensionen im Jahr 2013 entfielen 12.128 oder 50,8% auf befristete und 11.723 oder 49,2% auf unbefristete Invaliditätspensionen. Der Anteil der unbefristeten Zuerkennungen variiert je nach Krankheitsgruppe beträchtlich (psychiatrische Krankheiten 27,1%, Krebs 49,3%, Krankheiten des Skeletts, der Muskeln und des Bindegewebes 71,2%). Frauen wurden 2013 mit einem Anteil von 65,1% wesentlich häufiger befristete Invaliditätspensionen zuerkannt als Männern (42,6%).

Im Vergleich zu 2012 sind die Neuzuerkennungen von Invaliditätspensionen um 12,2% zurückgegangen. In absoluten Zahlen entspricht dies einem Rückgang um 3.328 Neuzuerkennungen, von denen mehr als die Hälfte auf die SVA der Bauern entfällt. Ursache ist in erster Linie die Anhebung des Mindestalters für den Tätigkeitsschutz von 57 auf 58 Jahre von 2012 auf 2013.

Von den 23.851 Neuzuerkennungen an Invaliditätspensionen des Jahres 2013 hatten 66,1% den Stichtag im Jahr 2013, 29,9% im Jahr 2012. Bei den restlichen 4% der Neuzuerkennungen liegen die Stichtage weiter zurück. Die Erklärung für weit zurückliegende Stichtage besteht darin, dass bei zwischenstaatlichen Fällen die Verfahren unter Umständen länger dauern oder der Zuerkennung einer Invaliditätspension eine Ablehnung mit Sozialgerichtsverfahren vorangeht.

Die häufigsten Ursachen für einen gesundheitsbedingten Pensionsantritt waren 2013 Krankheiten des

Skeletts, der Muskeln und des Bindegewebes (25,4%) und psychiatrische Krankheiten (35,3%). Auf diese beiden Krankheitsgruppen entfallen mehr als 60% aller Neuzuerkennungen. Während bei den Männern Krankheiten des Skeletts, der Muskeln und des Bindegewebes mit 29,2% die häufigste Krankheitsursache waren, waren es bei den Frauen psychiatrische Krankheiten (47,4%). Der Anstieg der psychiatrischen Krankheiten als Zuerkennungsursache für eine Invaliditätspension ist seit Jahren auffallend. Seit 1995 hat sich ihr Anteil bei allen Frauen mehr als verdreifacht. Bei den weiblichen Angestellten betrug er 2013 bereits 51,9%.

Im ersten Halbjahr des Jahres 2014 erfolgten 24,8 aller Neuzuerkennungen von Direkt pensionen aus gesundheitlichen Gründen (Männer 31,8%, Frauen 17,9%). Im Vergleich zum ersten Halbjahr 2013 ist das ein Rückgang von 10,1%. Der Anteil der befristeten Invaliditätspensionen ist gegenüber dem Vorjahr auf 39,9% stark gesunken, da diese Pensionsart für Geburtsjahrgänge ab 1964 abgeschafft wurde.

Im Juni 2014 wurde an 5.041 Personen von einem Krankenversicherungsträger Rehabilitationsgeld ausbezahlt.

3.2.9 Pensionsantrittsalter

Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter bei den Direkt pensionen betrug im Jahr 2013 58,5 Jahre (Männer: 59,6 Jahre, Frauen: 57,5 Jahre). Im Vergleich zum Vorjahr hat es sich geringfügig – um etwas mehr als 1 Monat – erhöht. Bei den Alterspensionen (Männer: 62,8 Jahre, Frauen: 59,2 Jahre) beträgt der Geschlechterunterschied 3,6 Jahre, bei den Invaliditätspensionen (Männer: 53,5 Jahre, Frauen: 49,7 Jahre) hingegen 3,8 Jahre. Durch die unterschiedliche Gewichtung der Neuzuerkennungen an Invaliditätspensionen (Männer: 15.076, Frauen: 8.775) und Alter-

sensionen (Männer: 28.681, Frauen: 38.603) nach dem Geschlecht beträgt der Unterschied im Zugangsalter zwischen Männern und Frauen bei allen Direkt-pensionen aber nur 2,1 Jahre.

Durchschnittsalter der Pensionsneuzuerkennungen 2013

		Pensionsversicherung			davon			
		insgesamt	der Unselbstständigen	der Selbstständigen	PVA Arbeiter	PVA Angestellte	SVA der gew. Wirtschaft	SVA der Bauern
Alterspensionen	insgesamt	60,8	60,7	61,4	61,3	60,1	62,2	59,6
	Männer	62,8	62,8	63,4	62,9	62,6	63,5	62,2
	Frauen	59,2	59,2	59,7	59,8	58,8	60,3	58,8
Invaliditätspensionen	insgesamt	52,1	51,6	56,1	52,1	50,5	55,5	56,8
	Männer	53,5	53,1	56,6	53,1	53,0	56,1	57,4
	Frauen	49,7	49,2	55,0	49,8	48,5	53,2	56,0
Direktpensionen insgesamt	insgesamt	58,5	58,3	60,2	58,2	58,4	60,9	58,6
	Männer	59,6	59,4	61,3	58,7	60,4	61,7	59,5
	Frauen	57,5	57,3	58,9	57,5	57,2	59,5	58,1

Quelle: Sozialministerium

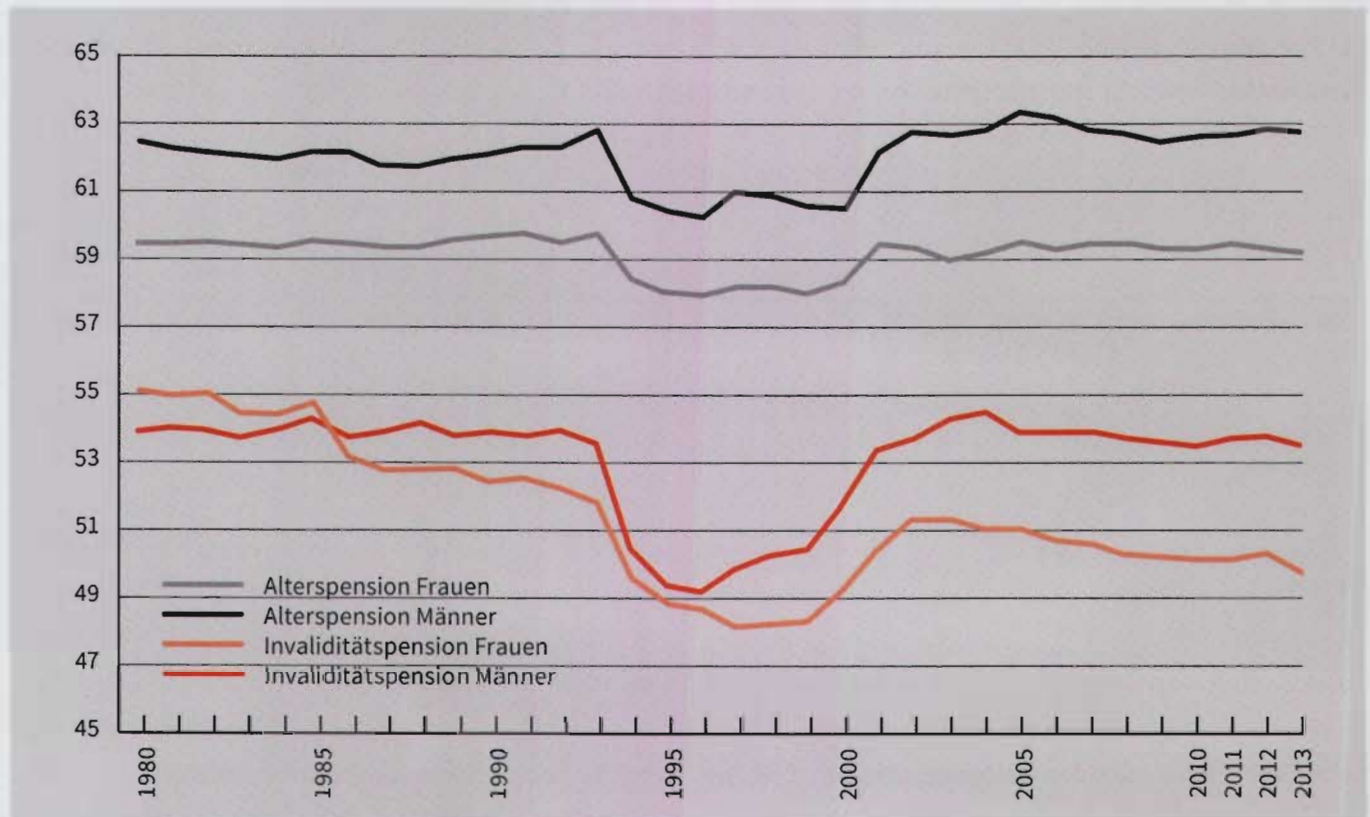
Betrachtet man das Pensionsantrittsalter der im Laufe des Jahres 2013 neuzuerkannten Invaliditätspensionen nach den wichtigsten Krankheitsgruppen, so liegt das Pensionsantrittsalter unter dem Gesamtdurchschnitt, wenn die Zuerkennung aufgrund einer Krebserkrankung erfolgte (Männer 53,2 Jahre, Frauen 50,0 Jahre); im Fall von Zuerkennungen aufgrund psychiatrischer Krankheiten (Männer 49,5 Jahre, Frauen 48,2 Jahre) liegt es sogar deutlich unter dem durchschnittlichen Pensionsantrittsalter. Bei Zuerkennungen infolge von Krankheiten des Skeletts, der Muskeln und des Bewegungsapparates liegt es hingegen deut-

lich über dem Durchschnittswert (Männer 56,8 Jahre, Frauen 53,9 Jahre). Über dem Schnitt liegt es auch bei Herz- und Kreislauferkrankungen (Männer 56,0 Jahre, Frauen 51,3 Jahre).

Durch die Reformen im Pensionssystem der letzten Jahre hat sich der langfristige Trend im ersten Halbjahr 2014 umgekehrt. Das faktische Pensionsantrittsalter steigt bei den unselbstständig Beschäftigten deutlich an, sodass (gemessen am Vergleichszeitraum des Vorjahres) ein Plus von 9,5 Monaten erreicht wurde.

3. DIE GESETZLICHE SOZIALVERSICHERUNG

Zugangsalter in der gesetzlichen Pensionsversicherung



Quelle: Sozialministerium

3.2.10 Pensionsanträge, Zuerkennungsquote und Ablehnungen

Den 126.618 Zuerkennungen des Jahres 2013 standen im selben Zeitraum 176.489 neue Anträge gegenüber. Insgesamt wurden 2013 von den Pensionsversicherungsträgern 167.424 Anträge erledigt, davon 75,6% durch Zuerkennung und 24,4% durch Ablehnung. Die verbleibenden Anträge erfuhren eine anderweitige Erledigung.

Die Zuerkennungsquote – definiert als Anteil der Zuerkennungen an der Summe aus Zuerkennungen und Ablehnungen – unterscheidet sich je nach Pensionsart erheblich:

Bei den Alterspensionen lag die Zuerkennungsquote im Jahr 2013 bei 92,5% (Männer 90,8%, Frauen: 93,8%).

In der Pensionsversicherung der Unselbstständigen war die Zuerkennungsquote bei Alterspensionen mit 91,4% deutlich niedriger als in der Pensionsversicherung der Selbstständigen (98,5%).

Bei den Invaliditätspensionen war die Zuerkennungsquote im Jahr 2013 erwartungsgemäß mit 42,5% (Männer: 45,1%, Frauen: 38,7%) wesentlich geringer. Während sie in der Pensionsversicherung der Selbstständigen 68,8% erreichte, betrug sie in der Pensionsversicherung der Unselbstständigen nur 40,6%. Die wesentlich höhere Zuerkennungsquote in der Pensionsversicherung der Selbstständigen ist einerseits darauf zurückzuführen, dass bei den Selbstständigen das durchschnittliche Pensionszugangsalter deutlich höher liegt als bei Unselbstständigen, weshalb angenommen werden kann, dass berufsbedingte Schät-

digungen schon stärker ausgeprägt sind. Zudem führen die Verschärfungen der letzten Jahre beim Tätigkeitsschutz und beim Berufsschutz dazu, dass weniger Versicherte als invalid gelten.

Im ersten Halbjahr 2014 wurden 26.530 neue Anträge auf Invaliditätspension gestellt, um 11,4% weniger als im Vergleichszeitraum des Vorjahres. Die Zuerkennungsquote lag mit 39,7% deutlich unter dem Niveau des ersten Halbjahres 2013 (42,0%).

2013 wurden bei den Arbeits- und Sozialgerichten 19.926 Klagen wegen Abweisung des Antrags auf Invaliditätspension gestellt. Im gleichen Zeitraum wurden 4.453 Klagen wegen Abweisung des Antrags auf Invaliditätspension durch Stattgebung oder Vergleich zu Gunsten des/der Versicherten erledigt.

3.2.11 Pensionsabgänge, Pensionsbezugsdauer und Pensionsabgangsalter

Im Jahr 2013 gab es 87.224 Pensionsabgänge infolge eines Todes der beziehenden Person. Während ein 60-jähriger Mann 1970 eine Lebenserwartung von 74,9 Jahren hatte, konnte ein 60-Jähriger im Jahr 2013 schon mit einer Lebenserwartung von 81,8 Jahren rechnen. Eine 60-jährige Frau konnte 1970 damit rechnen, 78,8 Jahre alt zu werden, 2013 betrug ihre Lebenserwartung hingegen 85,5 Jahre. Die Lebenserwartung stieg in den letzten Jahren im Schnitt um rd. 2 Monate pro Jahr.

Durch die Kombination aus gesunkenem Zugangsalter und steigender Lebenserwartung hat sich die Pensionsbezugsdauer stark erhöht. Für die Pensionsversicherung der ArbeiterInnen liegen historische Daten vor. In der Auswertung werden die Fälle nach der Pensionsart zum Zeitpunkt der Zuerkennung aufgeteilt. Sie zeigt, dass männliche Alterspensionisten, die im Laufe des Jahres 1970 gestorben waren, ihre Pension

durchschnittlich 11,1 Jahre, während die im Laufe des Jahres 2013 verstorbenen männlichen Alterspensionisten ihre Pension durchschnittlich 17,9 Jahre bezogen hatten. Bei den Alterspensionistinnen stieg die Bezugsdauer von 16,1 Jahren im Jahr 1970 auf 23,9 Jahre im Jahr 2011. Bei männlichen Invaliditätspensionisten stieg die Bezugsdauer von 11,1 Jahren für die 1970 Verstorbenen auf 17,2 Jahre für die 2013 Verstorbenen an. Invaliditätspensionistinnen starben 1970 nach einer Bezugsdauer von 15,1 Jahren, 2013 nach 24,1 Jahren Pensionsbezug.

Die Pensionsbezugsdauer der gesamten Abgangskohorte 2013 (im Laufe dieses Jahres verstorbene PensionistInnen) zeigt kaum Unterschiede zwischen Invaliditäts- und Alterspensionen, aber sehr große Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Bei Invaliditätspensionen betrug die Bezugsdauer für Männer 17,7 Jahre und für Frauen 23,7 Jahre, bei den Alterspensionen für Männer 18,9 Jahre und für Frauen 23,9 Jahre.

3.2.12 Höhe der neuzuerkannten Leistungen

Trotz einer leichten Annäherung bestehen noch immer beträchtliche Unterschiede in der Pensionshöhe von Männern und Frauen. Frauen haben beim Pensionsantritt wesentlich weniger Versicherungsmonate erworben als Männer. Durch die verbesserte Anrechnung von Kindererziehungszeiten wird dieser Nachteil aber nur teilweise ausgeglichen. Die Aussagekraft dieser Zahlen ist allerdings durch eine Reihe von Faktoren eingeschränkt:

- Auswirkungen von Reformmaßnahmen auf die Pensionshöhe und auf das Antrittsverhalten
- unterschiedlich starke Besetzung der Geburtsjahrgänge im Pensionsalter
- Wohnsitz im In- oder Ausland
- zwischenstaatliche Teilpension(en)

3. DIE GESETZLICHE SOZIALVERSICHERUNG

Die durchschnittliche neuuerkannte Alterspension (ohne Zulagen und Zuschüsse) betrug 2013 1.328 EUR (Männer: 1.656 EUR, Frauen: 1.084 EUR). Bei den Invaliditätspensionen lag der Durchschnittswert bei 995 EUR (Männer: 1.131 EUR, Frauen: 761 EUR). Die durchschnittliche neuuerkannte Pension betrug 2013 für Witwen 721 EUR, für Witwer 309 EUR und für Waisen 262 EUR.

Im Vergleich zu 2012 stieg die Pensionshöhe bei den neuuerkannten Invaliditätspensionen um 0,9% (Männer 0,1%, Frauen 2,5%). Bei den neuuerkannten Alterspensionen stieg die Pensionshöhe um 5,3% (Männer 5,8%, Frauen 5,0%), bei neuuerkannten Witwenpensionen um 1,8%. Neuuerkannte Witwenpensionen stiegen dagegen um 2,5%. Die durchschnittliche Höhe der neuuerkannten Waisenpensionen lag um 2,9% über dem Wert des Vorjahres.

Durchschnittspensionen des Neuzugangs 2013 nach Pensionsversicherungsträgern und Geschlecht¹⁾, (ohne Zulagen und Zuschüsse)

	Invaliditätspensionen				Alterspensionen			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen	
	in EUR	Veränderung zum Vorjahr	in EUR	Veränderung zum Vorjahr	in EUR	Veränderung zum Vorjahr	in EUR	Veränderung zum Vorjahr
PVA Arbeiter	1.025	-1,0%	650	1,5%	1.175	9,2%	752	5,0%
PVA Angestellte	1.453	0,4%	892	2,6%	2.206	4,5%	1.339	4,1%
PV der Unselbstständigen	1.128	-0,2%	765	2,5%	1.641	6,1%	1.102	5,2%
SVA der gew. Wirtschaft	1.261	-0,1%	729	-3,5%	1.841	4,1%	1.001	2,3%
SVA der Bauern	988	-2,6%	711	-0,6%	1.175	11,2%	861	5,6%
PV insgesamt	1.131	0,1%	761	2,5%	1.656	5,8%	1.084	5,0%

Quelle: Sozialministerium (Stand: Dezember 2013)

¹⁾ ohne Versicherungsanstalt des österreichischen Notariats

Liegt der Wohnsitz im Inland, so beträgt die durchschnittliche neuuerkannte Invaliditätspension im Jahr 2013 für Männer 1.180 EUR und für Frauen 779 EUR. Bei neuuerkannten Alterspensionen im Inland erhielten Männer 1.979 EUR und Frauen 1.183 EUR. Neuuerkannte Witwenpensionen im Inland betragen 837 EUR, Witwenpensionen 329 EUR und Waisenpensionen 281 EUR. Berücksichtigt man die Leistungen ins Ausland nicht, ergeben sich um 11,4% höhere Neuzugangspensionen.

In 33,7% der 91.135 im Jahr 2013 neuuerkannten Direktpensionen spielte das Pensionskonto eine Rolle, entweder in Form der Parallelrechnung (29.448) oder

als reine Pensionskontoberechnung (1.285 Fälle). 2012 wiesen 30,0% der neuuerkannten Direktpensionen eine Pensionskontokomponente auf.

3.2.13 Durchschnittliche Pensionsleistungen

Die Pensionshöhe wird beim Neuzugang und beim Pensionsstand im Wesentlichen durch folgende Faktoren bestimmt:

- Bemessungsgrundlage,
- erworbene Versicherungszeiten (Beitrags- und Ersatz- bzw. Teilversicherungszeiten) und
- Pensionsantrittsalter (mögliche Ab- oder Zuschläge).

Beim Pensionsstand kommt noch die Pensionsbezugsdauer seit Pensionsantritt als bestimmender Faktor für die Höhe der Pension hinzu, da je nach Laufzeit der Pension Unterschiede im Leistungsrecht sowie in den Einkommens- und Karriereverläufen und Anpassungsverluste zum Tragen kommen. Die folgenden Daten über die durchschnittliche Höhe der Leistungen sind Verwaltungsdaten der Pensionsversicherung, die zur Beurteilung der finanziellen Lage von PensionistInnen(-haushalten) nur beschränkt aussagekräftig sind, da sie weder Aussagen über Pro-Kopf-Einkommen noch Aussagen über Haushaltseinkommen von PensionistInnen erlauben. Neben nicht erfassten sonstigen Einkommen wie zum Beispiel BeamtenInnenpensionen, Kriegsoffer- und Opferfürsorgeleistungen, Pflegegeld und Aktiveinkommen sind noch weitere Faktoren anzuführen, die zu statistischen Unschärfen führen können: Einfach- oder Mehrfachpensionsbezug aus der gesetzlichen Pensionsversicherung, zwischenstaatliche Leistungen, Wohnsitz im In- oder Ausland.

Die durchschnittliche Alterspension des Pensionsstandes (ohne Zulagen und Zuschüsse) betrug 2013 1.162 EUR (Männer: 1.500 EUR, Frauen: 899 EUR). Bei den Invaliditätspensionen lag der Durchschnittswert bei 997 EUR (Männer: 1.113 EUR, Frauen: 740 EUR). Die durchschnittliche Witwenpension betrug 2013 666 EUR, die Durchschnittspension für Witwer 312 EUR und für Waisen 253 EUR. Im Vergleich zum Vorjahr stiegen die Alterspensionen um 2,8% (Männer: 2,5%, Frauen: 3,2%), während die Invaliditätspensionen um 1,6% (Männer: 1,6%, Frauen: 2,4%) gestiegen sind.

Witwerpensionen waren 2013 um 2,4%, Witwenpensionen um 2,7% und Waisenpensionen um 2,5% höher als 2012.

3.2.14 Auslandspensionen

Im Dezember 2013 wurden 270.409 oder 11,8% der Pensionsleistungen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung an PensionsbezieherInnen mit Wohnsitz im Ausland überwiesen (2012: 267.383). Die Zahl der Pensionsleistungen im Inland und im Ausland ist gleich stark um 1,1% gestiegen. In der Pensionsversicherung der Unselbstständigen ist der Anteil der Auslandspensionen mit 13,6% deutlich höher. Bei diesem Personenkreis handelt es sich um Personen, deren Wohnsitz aktuell im Ausland liegt, unabhängig davon, ob sie einen Teil oder ihre gesamte Versicherungskarriere in Österreich verbracht haben, und unabhängig davon, welche Staatsbürgerschaft sie jetzt besitzen oder zu einem früheren Zeitpunkt besessen haben.

Der Anteil der Auslandsleistungen hat in den vergangenen Jahren zugenommen, von 2012 auf 2013 ist er allerdings konstant geblieben. Bei den Invaliditätspensionen beträgt der Anteil 4,9%, bei den Alterspensionen 11,7% und bei den Hinterbliebenenpensionen 14,8%. Auslandspensionen erreichten im Dezember 2013 im Durchschnitt eine Höhe von 217 EUR (14-mal monatlich, ohne Zulagen und Zuschüsse), Inlandspensionen hingegen von 1.129 EUR.

3.2.15 Zwischenstaatliche Teilleistungen

394.564 oder 17,2% aller Pensionsleistungen wurden im Dezember 2013 durch eine oder mehrere ausländische Teilleistung(en) ergänzt (2012: 383.258). Dabei kann es sich um Leistungen an PensionistInnen mit Wohnsitz sowohl im In- als auch im Ausland handeln. Während alle Pensionsleistungen gegenüber dem Vorjahr um 1,1% gestiegen sind, haben die zwischenstaatlichen Fälle um 2,9% zugenommen. Die Anzahl der rein österreichischen Leistungen lag nur um 0,8% höher als 2012. In der Pensionsversicherung der Unselbstständigen betrug der Anteil der Pensionen mit zwischenstaatlicher Teilleistung im Dezember 2013 schon 19,5%.

3. DIE GESETZLICHE SOZIALVERSICHERUNG

Die durchschnittliche Leistungshöhe der Fälle mit zwischenstaatlicher Teilleistung belief sich auf 460 EUR (14-mal monatlich, ohne Zulagen und Zuschüsse). Lässt man die zwischenstaatlichen Fälle außer Betracht, so ergibt sich eine Durchschnittsleistung von 1.139 EUR (Steigerung um 11,4% gegenüber dem Gesamtdurchschnitt). In der Pensionsversicherung der Unselbstständigen liegt die Durchschnittspension bei Außerachtlassung der zwischenstaatlichen Fälle sogar um 13,7% höher.

Im Juni 2014 waren 396.523 oder 17,2% aller Pensionsleistungen Teilleistungen, die noch durch eine oder mehrere ausländische Pensionsleistungen ergänzt wurden.

3.2.16 Personenbezogene Leistungen

Zum Stichtag 1. Juli 2013 bezogen 2.063.613 Personen (875.561 Männer und 1.188.052 Frauen) eine oder mehrere Pensionen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung. 12,2% der PensionsbezieherInnen (4,5% Männer und 17,9% Frauen) erhielten zwei oder mehr Pensionen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung. Der Anteil der MehrfachbezieherInnen war in den letzten Jahren weitgehend stabil. Bezieht man auch die BeamtInnenpensionen ein, dann gab es zum Stichtag 1. Juli 2013 2.302.297 PensionsbezieherInnen (1.031.176 Männer und 1.271.121 Frauen), von denen 86,4% eine Pension und 13,6% zwei oder mehr Pensionen bezogen.

Zur Beurteilung der finanziellen Lage der PensionistInnen sind personenbezogene Daten wesentlich besser geeignet als Durchschnittspensionen. Besonders deutlich wird dies bei den Witwen: Während die durchschnittliche Witwenpension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung im Dezember 2013 666 EUR (14-mal monatlich, ohne Zulagen und Zuschüsse) betrug, erhielten verwitwete InvaliditätspensionistIn-

nen eine monatliche Gesamtpension von 1.329 EUR und verwitwete Alterspensionistinnen eine monatliche Gesamtpension von 1.533 EUR.

3.2.17 Ausgleichszulagen

Die gesetzliche Pensionsversicherung kennt keine echte Mindestpension. Mit der Ausgleichszulage (AZ) verfügt sie jedoch über ein Instrument einer bedarfsorientierten, vom sonstigen eigenen bzw. Haushaltseinkommen abhängigen Mindestpension. Liegen Pension(en) und sonstige Nettoeinkünfte und anzurechnende Beträge (wie z.B. Unterhaltsleistungen) einer pensionsbeziehenden Person unter dem jeweils geltenden Ausgleichszulagenrichtsatz, so gebührt eine Ausgleichszulage in Höhe der Differenz. Der Ausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende wurde mit 1. Jänner 2014 um 2,4% erhöht und beträgt im Jahr 2014 EUR 857,73 (2013: EUR 837,63). Der Ausgleichszulagenrichtsatz für Verheiratete wurde ebenfalls um 2,4% erhöht und beträgt seit 1. Jänner 2014 EUR 1.286,03 (2013: EUR 1.255,89).

Im Dezember 2013 wurden 229.366 Ausgleichszulagen (Dezember 2012: 229.186 Ausgleichszulagen) ausbezahlt. Dies entspricht 10,0% der Pensionsleistungen (2012: 10,1%). Trotz zahlreicher überproportionaler Erhöhungen der Ausgleichszulagenrichtsätze in den letzten Jahren war der Anteil der AusgleichszulagenbezieherInnen an allen PensionsbezieherInnen – mit Ausnahme der Jahre 2006 und 2007 – rückläufig, so auch 2012 und 2013. Der Anteil der AusgleichszulagenbezieherInnen schwankt sehr stark nach Versicherungsträger: Während der Anteil in der Pensionsversicherung der Angestellten 3,5% betrug, erreichte er bei den gewerblich und freiberuflich Selbstständigen 8,4%, bei den ArbeiterInnen 13,2% und in der Pensionsversicherung nach dem Bauern-Sozialversicherungsgesetz sogar 23,1%.

Bei den BezieherInnen nur einer Pensionsleistung aus der gesetzlichen Pensionsversicherung betrug der AZ-Anteil im Dezember 2013 11,9%, bei BezieherInnen mehrerer Pensionen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hingegen nur 6,1%.

Im Dezember 2013 wurde an 9.984 BezieherInnen von Ausgleichszulagen (davon 6.505 Alleinstehende) Erhöhungsbeträge für insgesamt rd. 15.000 Kinder ausbezahlt.

Ausgleichszulagenbezieher nach Geschlecht und Pensionsart, Dezember 2013

	Invaliditätspensionen		Alterspensionen		Witwer(n)pensionen		Waisenspensionen		alle Pensionen		
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	insgesamt
PVA Arbeiter	21.092	13.430	19.248	38.885	385	38.396	4.932	5.114	45.657	95.825	141.482
PVA Angestellte	3.319	6.621	2.866	10.247	179	3.916	1.018	983	7.382	21.767	29.149
VAEB Eisenbahn	158	49	251	231	1	422	51	51	461	753	1.214
VAEB Bergbau	22	3	71	46	1	916	82	94	176	1.059	1.235
PV der Unselbstständigen	24.591	20.103	22.436	49.409	566	43.650	6.083	6.242	53.676	119.404	173.080
SVA der gew. Wirtschaft	1.098	411	3.421	3.725	44	5.074	410	424	4.973	9.634	14.607
SVA der Bauern	2.330	488	12.948	9.100	56	14.745	1.005	1.007	16.339	25.340	41.679
PV insgesamt	28.019	21.002	38.805	62.234	666	63.469	7.498	7.673	74.988	154.378	229.366

Quelle: Sozialministerium

Im Dezember 2013 wurden 67,3% der Ausgleichszulagen an Frauen ausbezahlt. Das ist einerseits eine Folge des hohen Ausgleichszulagenanteils bei Witwenpensionen, andererseits eine Konsequenz der niedrigeren Durchschnittspensionen der Frauen. Bei Alterspensionen betrug der AZ-Anteil 6,4%, bei Invaliditätspensionen 24,0%. 1,5% der Witwerpensionsbeziehenden, 15,2% der Witwen und 31,5% der Waisen erhielten ebenfalls eine Ausgleichszulage.

Die durchschnittliche Höhe der Ausgleichszulage variiert sowohl nach Pensionsversicherungsträger als auch nach Pensionsart, Geschlecht und Bundesland. Im Dezember 2013 wurden 192.524 (83,9%) Ausgleichszulagen an alleinstehende und 36.842 (16,1%) an verheiratete DirektpensionsbezieherInnen ausbezahlt. Die durchschnittliche Ausgleichszulage an alleinstehende BezieherInnen einer Direktpension

belief sich auf 268 EUR (Dezember 2012: 260 EUR), diejenige an verheiratete BezieherInnen einer Direktpension auf 396 EUR (2012: 383 EUR). 79.306 Ausgleichszulagen mit einer durchschnittlichen Höhe von 290 EUR (2012: 281 EUR) entfielen auf BezieherInnen einer Hinterbliebenenpension.

Im Juni 2014 wurden 228.889 Ausgleichszulagen ausbezahlt. Das entspricht 9,9% der Pensionsleistungen.

Gemessen an den Pensionsleistungen mit Wohnsitz im Inland beträgt der Anteil der BezieherInnen von Ausgleichszulagen 11,3% (Männer 9,6%, Frauen 12,4%).

Nicht in den oben genannten Zahlen enthalten sind Ausgleichszulagen an BezieherInnen einer oder mehrerer Pension(en) aus einem anderen EU- oder EWR-

3. DIE GESETZLICHE SOZIALVERSICHERUNG

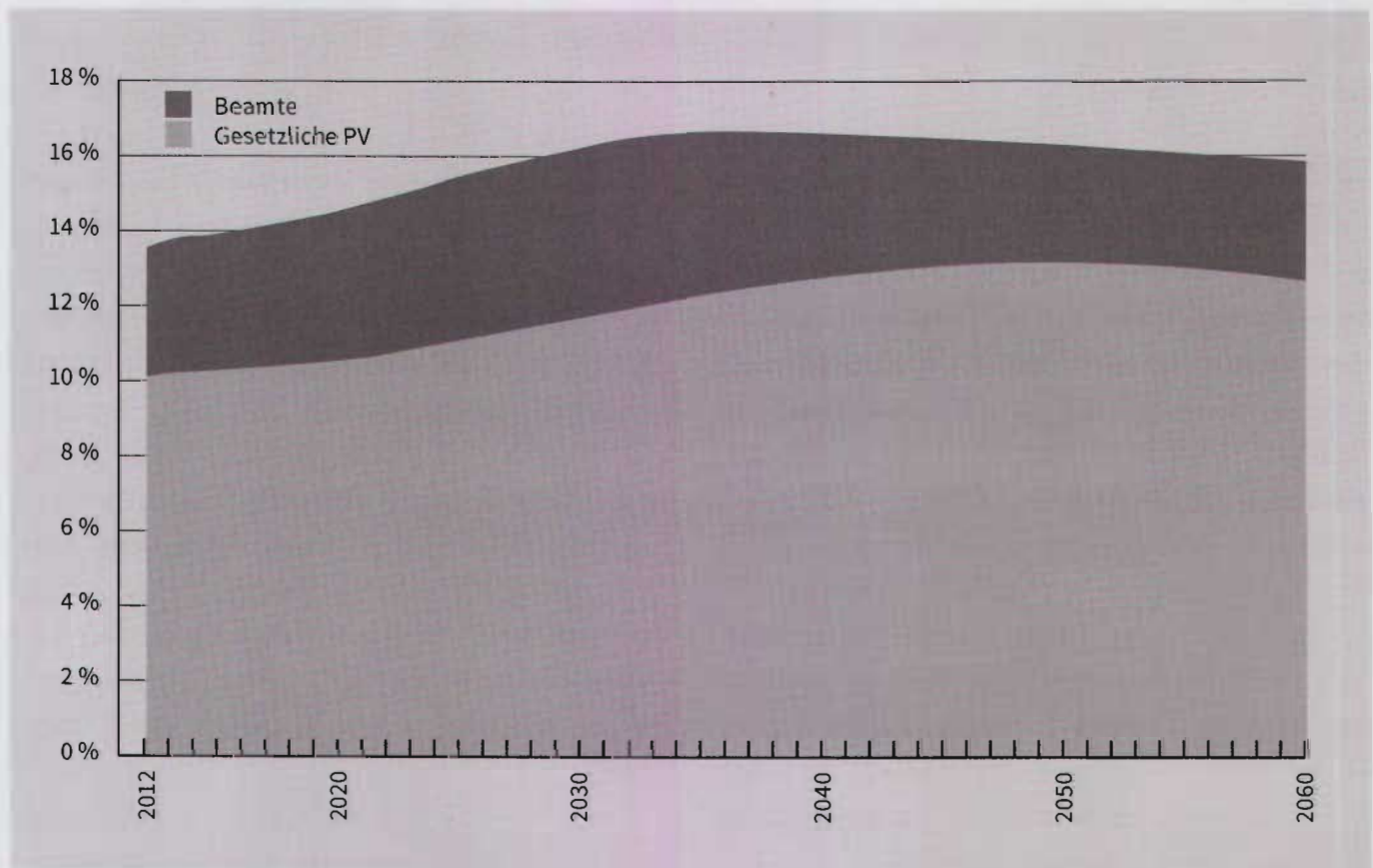
Staat, die zwar ihren gewöhnlichen Aufenthalt im Inland haben, aber keine österreichische (Teil)Pension erhalten. Im Dezember 2013 gab es 1.127 derartige Fälle, 84 mehr als im Dezember 2012. Die Zusammensetzung nach Staaten, aus denen die Pensionsleistung stammt, hat sich deutlich geändert: Zu 41,9% stammte die ausländische Pensionsleistung aus Deutschland (Dezember 2012: 43,0%), zu 21,4% aus Rumänien (Dezember 2012: 21,6%), zu 10,2% aus Bulgarien (Dezember 2012: 10,0%), zu 7,9% aus Polen und zu 2,6% aus Großbritannien. Zu 37,0% handelt es sich bei den BezieherInnen einer derartigen Ausgleichszulage um österreichische StaatsbürgerInnen. Wird die Pension aus Deutschland bezogen, beträgt der Anteil der österreichischen StaatsbürgerInnen 54,9%.

Im Juni 2014 wurden 1.152 Ausgleichszulagen an PensionistenInnen ohne österreichische (Teil)Pension ausbezahlt.

3.2.18 Langfristige Entwicklung der Pensionsversicherung

Am 29. Oktober 2013 behandelte die Kommission zur langfristigen Pensionsversicherung das Langfristgutachten 2013. Laut den Berechnungen steigen die Bundesmittel in Prozent des BIP von 2,8% (2012) auf 5,5% (2060). Der Gesamtaufwand der Pensionsversicherung in Prozent des BIP steigt nach dieser Prognose im Zeitraum 2012 bis 2060 von 11,2% auf 14,2%, während der Pensionsaufwand von 10,1% des BIP auf 12,7% des BIP (2060) anwächst.

Pensionsausgaben in % des BIP, Prognose bis 2060



Quelle: Sozialministerium

2014 wird vom Economic Policy Committee (EPC – Ausschuss für Wirtschaftspolitik) der Europäischen Union zum fünften Mal in Zusammenarbeit mit den Mitgliedsländern der Ageing Report zu erstellen sein. Dafür werden vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz auf Basis der vom EPC vorgegebenen Annahmen langfristige Prognosen zur Entwicklung der Pensionen (ohne Beamtenpensionen) erstellt, die auf der aktuellen demografischen Prognose von EUROSTAT¹ (EUROPOP2013) und auf den ökonomischen Annahmen des ECOFIN-Rates² (Rat für Wirtschaft und Finanzen) der EU in Zusammenarbeit mit dem EPC beruhen. Der Prognosezeitraum umfasst die Jahre 2013 bis 2060.

2014 wird von der Kommission zur langfristigen Pensionsversicherung für den gleichen Prognosezeitraum das Langfristgutachten 2014 erstellt. Durch die Harmonisierung des Zeitpunkts der Erstellung der nationalen Langfristprognose und der EU-Szenarien ab 2014 werden die Ergebnisse der EU-Projektionen und der nationalen Projektion besser vergleichbar sein, die Endergebnisse werden aber trotzdem etwas abweichen, da sich die Annahmen des EPC von denen für die nationale Langfristprognose verwendeten Grunddaten unterscheiden.

3.2.19 Reformmaßnahmen

Das 2. Stabilitätsgesetzes 2012 (BGBl. I Nr. 35/2012):

- Durch die Einführung der Kontoerstgutschrift kam es zu einer Neuregelung der Pensionsberechnung ab 1. Jänner 2014. Zweck dieser Reform ist es, die Pensionsberechnung zu vereinfachen und damit für die Versicherten ein transparentes und sicheres System zu schaffen.
- Für alle nach dem 31. Dezember 1954 Geborenen wird die Parallelrechnung durch die Kontoerstgutschrift abgelöst, sofern sie bis zum 31. Dezember 2013 mindestens einen Versicherungsmonat erworben haben. Für alle bis zu diesem Zeitpunkt erworbenen Versicherungszeiten wird eine Kontoerstgutschrift berechnet und bis zum 30. Juni 2014 ins Pensionskonto gestellt. Ab dem 1. Jänner 2014 erworbene Versicherungszeiten werden wie bisher in das Pensionskonto eingetragen.
- Zur Erstellung der Kontoerstgutschrift werden zwei fiktive Alterspensionen zum 1. Jänner 2014 errechnet, der Ausgangsbetrag und der Vergleichsbetrag. Das 14-fache des Ausgangsbetrages bildet die Kontoerstgutschrift. Wenn der Ausgangsbetrag – nach Jahrgängen gestaffelt – um mehr als 1,5% bis 3,5% höher oder niedriger als der Vergleichsbetrag ist, kommen Ober- bzw. Untergrenzen zur Anwendung.
- Kommt es bis zum Jahr 2016 wegen Änderungen bzw. Neufeststellung von Beitragsgrundlagen bzw. Versicherungszeiten zu einer Neuberechnung, so ist eine Ergänzungsgutschrift vorgesehen.
- Die monatliche Höchstbeitragsgrundlage wird 2013 außertourlich um 90 EUR angehoben. Die Mindestbeitragsgrundlage in der Pensionsversicherung nach dem GSVG wird für die Jahre 2013 bis 2017 auf dem Niveau des Jahres 2012 fixiert. Dies nähert die Beitragsgrundlagen von Unselbstständigen und Selbstständigen einander an.
- Die Pensionsanpassung ist so geregelt, dass die Erhöhung der Pensionen der Steigerung der Verbraucherpreise entspricht. Dabei werden die von Statistik Austria veröffentlichten Jahresinflations-

¹ Statistikamt der EU

² Economic and Financial Affairs Council

3. DIE GESETZLICHE SOZIALVERSICHERUNG

raten von zwölf Kalendermonaten bis zum Juli des Jahres, das dem Anpassungsjahr vorangeht, herangezogen und der Durchschnitt gebildet. Im Jahr 2013 betrug der so errechnete Anpassungsfaktor 1,028; im Jahr 2014 1,024. Mit dem 2. Stabilitätsgesetz 2012 wurde in Abstimmung mit den PensionistInnenvertreterInnen beschlossen, den entsprechenden Erhöhungsprozentsatz im Jahr 2013 um 1 %-Punkt und im Jahr 2014 um 0,8 %-Punkte zu vermindern. Daher ergab sich für das Jahr 2013 eine Anpassung aller Pensionen um 1,8%, im Jahr 2014 um 1,6%. Diese Vorgangsweise dient, abgestimmt mit den PensionistInnenvertreterInnen, der Haushaltskonsolidierung.

- Das sogenannte fiktive Ausgedinge – das ist jener Prozentsatz, um den sich der Ausgleichszulagenrichtsatz für PensionsbezieherInnen vermindert, die ihren landwirtschaftlichen Betrieb übergeben, verpachtet oder auf andere Weise zur Bewirtschaftung überlassen haben – wird stufenweise von 18% (2012) auf 13% (2016) gesenkt. Diese Maßnahme stellt sicher, dass der Wert weitergegebener landwirtschaftlicher Betriebe, angemessen berücksichtigt wird.
- Die für die Inanspruchnahme einer vorzeitigen Alterspension wegen langer Versicherungsdauer bzw. einer Korridor pension erforderliche Anzahl an Versicherungsmonaten bzw. Monaten der Pflichtversicherung wird – mit einer Währungsbestimmung hinsichtlich der erforderlichen Anzahl von Monaten, wenn die Anspruchsvoraussetzungen 2012 erfüllt waren – beginnend mit 2013 bis 2017 schrittweise erhöht (Beitragsmonate von 420 auf 450, Versicherungsmonate von 450 auf 480). Diese Maßnahmen tragen dazu bei, das faktische Pensionantrittsalter anzuheben.
 - Der anzuwendende Abschlag bei Inanspruchnahme einer Korridor pension wird erhöht auf 0,425% pro Monat (maximal 15,3%).
 - Für vor dem 1. Jänner 1959 geborene Frauen wird ein reduzierter Abschlag bei Inanspruchnahme

der Langzeitversichertenpension eingeführt, wenn die Anspruchsvoraussetzungen vor dem 1. Jänner 2014 erfüllt waren, die Pension aber erst ab dem 1. Jänner 2014 angetreten wird.

- Personen, die das 57. Lebensjahr vollendet haben, gelten auch dann als invalid, wenn sie durch Krankheit oder Gebrechen außerstande sind, der Tätigkeit, die sie in den letzten 15 Jahren mindestens 10 Jahre ausgeübt haben, weiter nachzugehen. Die Altersgrenze für diesen Tätigkeitsschutz wird stufenweise vom vollendeten 57. Lebensjahr (bis 1. Dezember 2012) auf das vollendete 60. Lebensjahr (ab 2017) angehoben.
- Der Eigenbeitragssatz im GSVG wird von 17,5% (2012) stufenweise auf 18,5% (2017) angehoben. Im BSVG wird der Eigenbeitragssatz von 15,5% (1.1.2012) auf 17% (2015) angehoben. Die Partnerleistung des Bundes verringert sich im gleichen Ausmaß. Dies nähert die Sozialversicherungsbeiträge von Unselbstständigen und Selbstständigen einander an.
- Der sogenannte Hebesatz – das ist jener Prozentsatz, um den die Träger der Pensionsversicherung die von den PensionistInnen einbehaltenen Krankenversicherungsbeiträge vervielfachen und an den Träger der Krankenversicherung abführen müssen – wird für die Jahre 2012 bis 2016 im Bereich der Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau reduziert.

Durch das SRÄG 2012 (BGBl. I Nr. 3/2013), kommt es insbesondere zu einer Neuregelung des Invaliditätspensionsrechts im Sinne einer Verstärkung des Grundsatzes „Rehabilitation vor Pension“. Im Einzelnen erfolgt dies durch

- die Abschaffung von befristeten Invaliditätspensionen (beginnend mit 1. Jänner 2014 für Geburtsjahrgänge ab 1964) bei gleichzeitiger
- Einführung eines Rehabilitationsgeldes für vorübergehend im Ausmaß von mindestens sechs Monaten invalide Personen während der Gewährung von Maß-

3. DIE GESETZLICHE SOZIALVERSICHERUNG

nahmen der medizinischen Rehabilitation durch die Träger der Krankenversicherung in Höhe des Krankengeldes, aber mindestens in Höhe des Ausgleichszulagenrichtsatzes für Alleinstehende und

- Einführung eines Rechtsanspruchs auf medizinische Rehabilitation bei vorübergehender Invalidität im Ausmaß von mindestens sechs Monaten.
- Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation sind für Personen, die nach dem 31. Dezember 1963 geboren sind, von der Pensionsversicherung nur mehr als Pflichtaufgabe zu erbringen. Für diesen Personenkreis erbringt das AMS bei Vorliegen der Voraussetzungen berufliche Rehabilitation als Pflichtleistung. Die Pensionsversicherungsträger haben dem AMS die dadurch entstandenen Kosten zu ersetzen. Für vor dem 1. Jänner 1964 Geborene gilt eine Übergangsregelung.
- Übergangsgeld ist von der Pensionsversicherung nur mehr in jenen Fällen zu leisten, in denen kein Anspruch auf Rehabilitationsgeld oder Umschulungsgeld besteht.
- Bei Gewährung von Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation wird ein Umschulungsgeld durch das AMS in Höhe des um 22% erhöhten Arbeitslosengeldes, mindestens aber in Höhe des Existenzminimums eingeführt.
- Zur einheitlichen Begutachtung ist jeweils ein „Kompetenzzentrum Begutachtung“ bei der PV und bei der SVA der gewerblichen Wirtschaft gemeinsam mit der SVA der Bauern einzurichten. Versicherungsträger und AMS können das Kompetenzzentrum bei der PV gegen Ersatz der tatsächlichen Kosten mit der Erstellung medizinischer, berufskundlicher oder arbeitsmarktbezogener Gutachten beauftragen.
- Ein neuerlicher Antrag auf Invaliditätspension ist grundsätzlich erst 18 Monate nach Rechtskraft des ablehnenden Bescheides wieder möglich.
- Die rückwirkende Inanspruchnahme der Selbstversicherung gemäß § 18a ASVG bei Pflege eines

nahen Angehörigen für längstens zehn Jahre vor dem 1. Jänner 2013 wird ermöglicht.

- Erstmals ab 2014 sind die nationale Langfristprognose und die EU-Szenarien alle drei Jahre zu erstellen.
- Der von BezieherInnen einer Dienstordnungspension der Sozialversicherungsträger zu entrichtende Sicherheitsbeitrag wird stufenweise in Abhängigkeit von der Leistungshöhe erhöht.

Durch das Pensionsfonds-Überleitungsgesetz (PF-ÜG; BGBl. I 4/2013) sind ZiviltechnikerInnen ab 1. Jänner 2013 grundsätzlich in der Pensionsversicherung nach dem Freiberuflichen Sozialversicherungsgesetz (FSVG) pflichtversichert. Ab 2014 erfolgt die Auszahlung bereits bestehender Leistungen des Pensionsfonds als „Besondere Pensionsleistungen“ durch die Pensionsversicherung nach dem FSVG. Personen, die am 31. Dezember 2012 eine Anwartschaft auf eine Pensionsleistung des Pensionsfonds aufweisen, gebührt künftig eine „Besondere Pensionsleistung“ nach dem FSVG. Der Pensionsfonds der Wohlfahrts-einrichtung wird in die Pensionsversicherung der freiberuflich Selbstständigen übergeführt, indem das Vermögen des Pensionsfonds der Wohlfahrtseinrichtung an die SVA der gewerblichen Wirtschaft übertragen wird.

Das SVÄG 2013 (BGBl. I Nr. 86/2013) enthält u.a. folgende Regelungen:

- Anpassung des sozialversicherungsrechtlichen Kinderbegriffs an den zivilrechtlichen (Entfall der Unterscheidung in eheliche und uneheliche Kinder);
- Ausdehnung der Verpflichtung des Pensionsversicherungsträgers zum Ersatz der Aufwendungen für Rehabilitationsgeld und Zahlung eines pauschalen Krankenversicherungsbeitrags für BezieherInnen von Rehabilitationsgeld auf Krankenfürsorgeanstalten;

3. DIE GESETZLICHE SOZIALVERSICHERUNG

- Auflösung des Härteausgleichsfonds der Pensionsversicherung und Überweisung der Mittel an die SVA der gewerblichen Wirtschaft für den Aufbau eines Überbrückungshilfefonds, der in bestimmten, besonders berücksichtigungswürdigen Fällen Zuschüsse zu Pensions- und Krankenversicherungsbeiträgen leisten soll;
- Schaffung einer nach Jahrgängen gestaffelten, begünstigenden Abschlagsregelung für Frauen, die die Voraussetzungen für die Langzeitversicherungspension bereits im Jahr 2013 erfüllen, diese Pensionsart aber erst später in Anspruch nehmen;
- Einführung des Widerspruchsverfahrens gegen Bescheide über die Feststellung der Kontoerstgutschrift bzw. der Ergänzungsgutschrift nach § 15 Allgemeines Pensionsgesetz (APG): Binnen drei Monaten ab Zustellung der Kontoerstgutschrift kann schriftlich Widerspruch beim zuständigen Pensionsversicherungsträger eingebracht werden. Über den Widerspruch ist mittels Bescheid abzusprechen, gegen den Klage beim Arbeits- und Sozialgericht eingebracht werden kann;
- Regeln über das Zusammenwirken von Sozialversicherungsträger und AMS bei Anträgen auf eine Leistung aus dem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit;
- Verlängerung der Frist für die Mitteilung der Kontoerstgutschrift um ein halbes Jahr;
- Schaffung der Möglichkeit einer Verminderung der Kontoerstgutschrift ab dem Jahr 2017 im Wege eines Nachtragsabzuges;
- Normierung, dass bei Vorliegen eines Pensionsanspruches aus dem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit (Erwerbsunfähigkeit) am 1. Jänner 2014 das 14-fache der am 31. Dezember 2013 gebührenden Pensionsleistung die Kontoerstgutschrift bildet;
- Einschränkung der Günstigkeitsregelung nach § 6 Abs. 3 APG betreffend die (Nicht)Berücksichtigung

von Versicherungszeiten bis zum 18. Lebensjahr auf „reine“ APG-Fälle (ausschließlich Versicherungszeiten ab 2005);

- Verbesserungen für sogenannte „Einzelunternehmer“, Befreiung der Bezieherinnen von Wochenlohn nach dem GSVG von der Beitragspflicht bei Ruhendmeldung bzw. Anzeige der Unterbrechung der Erwerbstätigkeit; Ausnahme von der GSVG-Pflichtversicherung bei geringfügiger selbstständiger Erwerbstätigkeit neben einem Kinderbetreuungsgeldbezug; Ermöglichung einer zinsfreien Aufteilung der Beitragsnachzahlung nach dem GSVG für JungunternehmerInnen auf drei Kalenderjahre in zwölf gleichen Raten; Schaffung einer Überbrückungshilfe als Beitragszuschuss für Klein(st)unternehmerInnen nach dem GSVG in besonders berücksichtigungswürdigen Fällen.

Das Verwaltungsgerichtsbarkeits-Anpassungsgesetz – Sozialversicherung, BGBl. I Nr. 87/2013 – regelt die Zuständigkeit des Bundesverwaltungsgerichts als 2. Instanz der neuen zweistufigen Verwaltungsgerichtsbarkeit zur Überprüfung von Bescheiden in Verwaltungssachen und Aufsichtsangelegenheiten der Sozialversicherung.

Durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 137/2013, mit dem das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 und das Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz geändert wurden, erhalten ArbeitnehmerInnen in bestimmten Betrieben unter gewissen Voraussetzungen einen Anspruch auf Überbrückungsgeld. Während des Bezugs dieser Leistungen sind die BezieherInnen in der Kranken- und Pensionsversicherung teilversichert. Die Pensionsversicherungsanstalt wird zur Zahlung eines einmaligen Betrags von 6,5 Mio. EUR am 1. Juni 2014 und regelmäßigen Beträgen, deren Höhe von der Anzahl

3. DIE GESETZLICHE SOZIALVERSICHERUNG

der LeistungsbezieherInnen abhängt und 13 Mio. EUR nicht übersteigt, an die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse verpflichtet.

Mit dem Arbeitsrechts-Änderungsgesetz 2013 (ARÄG; BGBl. I Nr. 138/2013) wird für Personen, die ihre pflegebedürftigen Angehörigen betreuen, die Möglichkeit einer Pflege- oder Teilzeitkarenz eingeführt³, sofern die Angehörigen ein Pflegegeld zumindest der Pflegestufe 3 (bei Demenzkranken oder Minderjährigen reicht Pflegestufe 1) beziehen. Der Anspruch auf Pflegekarenz wird auch jenen Personen eingeräumt, die zur Sterbebegleitung naher Angehöriger oder der Begleitung schwerst erkrankter Kinder Familienhospizkarenz in Anspruch nehmen. Für die Zeit der Pflege- bzw. Teilzeitkarenz werden Beitragszeiten der Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung erworben, wobei die Beiträge vom Bund zu tragen sind.

Durch das 2. Sozialversicherungs-Änderungsgesetz 2013 (2. SVÄG; BGBl. I Nr. 139/2013) wurden unter anderem

- die Bestimmungen über die AuftraggeberInnen-Haftung in Hinblick auf den Überweisungsdatensatz, die Guthabens-Auszahlung, die Auskunft- und Unterlagenvorlagepflicht sowie die Datenübermittlung durch das Finanzministerium erweitert;
- Sondervorschriften zur Aufnahme von natürlichen Personen ohne DienstnehmerInnen in die Liste der haftungsfreistellenden Unternehmen geschaffen;
- Anpassungen an das Adoptionsrechts-Änderungsgesetz 2013 vorgenommen;
- in Angelegenheiten der Versicherungsfälle der geminderten Arbeitsfähigkeit eine Informationsverpflichtung geschaffen und die Gutachtenerstellung beschleunigt;

- eine Klarstellung bezüglich der Definition von Tätigkeiten mit geringstem Anforderungsprofil bei Anwendung der Härtefallregelung im Invaliditätsrecht getroffen;
- die Auflösung des Pensionsinstitutes für Verkehr und öffentliche Einrichtungen umgesetzt und
- eine Ausnahme von der GSVG-Pflichtversicherung bei geringfügiger selbständiger Erwerbstätigkeit für die Dauer der Teilpflichtversicherung in der Pensionsversicherung wegen Kindererziehung ermöglicht.

Für Fachkräfte der Entwicklungshilfe wird durch eine Änderung des ASVG im Zusammenhang mit der Novellierung des Entwicklungshilfegesetzes (BGBl. I Nr. 187/2013) ab 1. Jänner 2014 eine jährlich zu valorisierende Mindestbeitragsgrundlage in der Pensionsversicherung eingeführt.

Die Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BGBl. II Nr. 406/2013) setzt den Anpassungsfaktor für das Jahr, mit dem Renten, Pensionen und leistungsbezogene feste Beiträge in der Sozialversicherung erhöht werden, mit 1,024 fest. Aufgrund des Budgetbegleitgesetzes 2011 erfolgt die Anpassung der Pensionen allerdings mit dem um 0,8 Prozentpunkte zu verringernden Anpassungsfaktor (1,016).

Das Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz, das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz, das Dienstleistungsscheckgesetz und das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz geändert wird, BGBl. I 30/2014, legt fest, dass ehemaligen BezieherInnen einer befristeten Invaliditäts(Berufsunfähigkeits)pension das Rehabilitationsgeld im Ausmaß der zuletzt bezogenen Pensionsleistung gebührt.

³ siehe Abschnitt 5.2.4 im Kapitel „Pflegevorsorge“

3. DIE GESETZLICHE SOZIALVERSICHERUNG

Durch das Sonderpensionenbegrenzungsgesetz 2014 (BGBl. I Nr. 46/2014) werden im Zusammenhang mit Sonderpensionen entstandene Schief lagen durch Anpassungen der Anspruchsvoraussetzungen und der Leistungsniveaus beseitigt. Die nachhaltige Finanzierbarkeit wird durch höhere Pensionsbeiträge der Aktiven und Pensionssicherungsbeiträge der PensionsbezieherInnen sowie die Einführung absoluter Obergrenzen für Ruhe- und Versorgungsbezüge sichergestellt. In diesem Zusammenhang erfolgen auch entsprechende Änderungen für die Dienstordnungspensionen der Sozialversicherungsbediensteten.

Bilaterale Abkommen

Im Februar 2012 fanden unter der Leitung des BMEIA Verhandlungen zum Abschluss eines Abkommens über soziale Sicherheit mit dem Kosovo statt. Mangels Gegenseitigkeit musste bis zum Inkrafttreten eines neuen Abkommens das pragmatisch weiter angewendete Abkommen mit der Bundesrepublik Jugoslawien teilweise suspendiert werden. Die Suspendierung wurde am 29. August 2012 ausgesprochen (BGBl. III Nr. 132/2012).

Das Abkommen über soziale Sicherheit mit der Republik Moldau trat am 1. Dezember 2012 in Kraft (BGBl. III Nr. 174/2012). Ebenfalls am 1. Dezember 2012 trat das Ende Jänner 2012 in Belgrad unterzeichnete Abkommen über soziale Sicherheit mit der Republik Serbien in Kraft (BGBl. III Nr. 155/2012). Das Abkommen über soziale Sicherheit mit Indien wurde am 4. Februar 2013 unterzeichnet, ist aber noch nicht in Kraft getreten.

Die im Oktober 2010 aufgenommenen Gespräche mit Japan zum Abschluss eines Abkommens über soziale Sicherheit sollen in nächster Zeit fortgesetzt werden.

Am 8.1.2013 wurde ein neues EWR-Ergänzungsabkommen mit Liechtenstein unterzeichnet, das am 1.7.2014 in Kraft getreten ist. Mit diesem EWR-Ergänzungsabkommen wird die Anwendung der Verordnung (EWG) Nr. 883/2004 im Verhältnis zu Liechtenstein auch für Drittstaatsangehörige wirksam, die ihren rechtmäßigen Wohnsitz im Gebiet eines der beiden Vertragsstaaten haben. Dieses Abkommen ist insbesondere für die soziale Absicherung von Schweizer StaatsbürgerInnen, die Beziehungen zu beiden Vertragsstaaten haben, von Bedeutung.

Europäische Union

Im Bereich der sozialen Sicherheit nahm die Diskussion, welche Rechte nicht aktive UnionsbürgerInnen (nicht erwerbstätig, nicht arbeitslos, nicht in Karenz, z. B. PensionistInnen) aus dem EU-Recht ableiten können, breiten Raum ein. In einem Verfahren vor dem EuGH (Rechtssache C-140/12, Brey) konnte klargestellt werden, dass nicht jede/r UnionsbürgerIn sofort alle Leistungen in Anspruch nehmen kann (im Fall Brey handelte es sich um die Ausgleichszulage nach österreichischem Recht). Damit hat der EuGH vor allem die nationale Rechtslage, nach der ein Anspruch auf Ausgleichszulage von der Rechtmäßigkeit des gewöhnlichen Aufenthaltes in Österreich abhängt (Änderung durch das Budgetbegleitgesetz 2011), als nicht im Widerspruch zum EU-Recht stehend erklärt. Wenn eine Person daher in Österreich eine Sozialleistung wie die Ausgleichszulage unangemessen in Anspruch nehmen würde, kann das Aufenthaltsrecht beendet werden.

Europarat

Im Rahmen des österreichischen Vorsitzes im Ministerkomitee des Europarates fand am 3. und 4. April 2014 in der Hofburg eine Konferenz mit dem Titel „Altersrenten/-pensionen für Frauen – Ansprüche und Armutsvermeidung“ statt, deren Ziel es war, Er-

fahrungsberichte und Best-Practice-Beispiele aus verschiedenen Ländern auszutauschen.⁴

3.3 Krankenversicherung⁵

Bei einem Gesamtbudget von 15,65 Mrd. EUR (2012: 15,19 Mrd. EUR) hatten die Krankenversicherungsträger im Jahr 2013 einen Gebarungsüberschuss von rd. 215,8 Mio. EUR (2012: 180,9 Mio. EUR) zu verzeichnen.

3.3.1 Einnahmen

Die Einnahmen der sozialen Krankenversicherung betragen 2013 15,89 Mrd. EUR, das sind um 523,7 Mio. EUR oder 3,4% mehr als 2012. 83,0% oder 13,2 Mrd. EUR der Einnahmen entfielen auf Beiträge für Versicherte und 15,3% auf sonstige Einnahmen wie beispielsweise Kostenersätze, Selbstbehalte, Rezeptgebühren, Vermögenserträge. Die Beitragseinnahmen für pflichtversicherte Erwerbstätige, die sich auf 8,26 Mrd. EUR beliefen, stiegen gegenüber dem Vorjahr um 3,3% (Unselbständige nach dem ASVG 3,6%, gewerblich und freiberuflich Selbstständige 2,0% und Bauern 2,7%), die Einnahmen aus der Krankenversicherung der PensionistInnen (2013 3,14 Mrd. EUR) um 4,0%.

3.3.2 Versicherungsverhältnisse

Die Anzahl der Versicherungsverhältnisse in der Krankenversicherung lag im Jahresdurchschnitt 2013 bei 6.709.611 (2012: 6.620.491) und damit um 1,3% höher als im Vorjahr. Dies entspricht einer Zunahme um 89.120 Versicherungsverhältnisse. Die Zunahme ist auf die steigende Zahl der Erwerbstätigen (+0,8%), der Arbeitslosen (+12,3%) und der PensionistInnen und RentnerInnen (+1,2%) zurückzuführen. Bei den Erwerbstätigen war bei den gewerblich und freiberuf-

lich Selbstständigen ein deutliches Plus festzustellen, während die Zahl der krankenversicherten Bauern und Bäuerinnen dagegen weiter rückläufig (-1,0%) war. Die Versicherungsverhältnisse von Frauen (+1,4%) sind sowohl in absoluten Zahlen als auch prozentuell im Vergleich zum Vorjahr etwas mehr gestiegen als jene der Männer (+1,3%).

Zu den 6.366.794 beitragsleistenden Personen (um Mehrfachzahlungen bereinigt) kommen noch 1.976.081 beitragsfrei mitversicherte Angehörige (davon 1.571.901 Kinder und 404.180 sonstige beitragsfrei Mitversicherte). Somit waren im Jahr 2013 8.342.875 Personen oder 98,4% der österreichischen Wohnbevölkerung durch eine gesetzliche Krankenversicherung geschützt.

3.3.3 Ausgaben der Krankenversicherung

Die größte Ausgabenposition der Krankenversicherung stellte im Jahr 2013 mit 4,11 Mrd. EUR die „Überweisung an den Krankenanstaltenfonds“ dar, die der Finanzierung der Spitäler dient. Gegenüber 2012 ist diese um 2,1% oder 84,5 Mio. EUR gestiegen. Für ärztliche Hilfe und gleichgestellte Leistungen gaben die Krankenversicherungsträger im Jahr 2013 3,86 Mrd. EUR aus. Die Aufwendungen für diese Position stiegen gegenüber 2012 um 4,7% oder 171,8 Mio. EUR. Für Zahnbehandlung wurden 2013 640,9 Mio. EUR (Steigerung gegenüber 2012: 1,8%) und für Zahnersatz 253,0 Mio. EUR (Rückgang gegenüber 2012: -0,4%) ausgegeben. Bei der Aufwandsposition „Heilmittel“, für die 2013 3,03 Mrd. EUR ausgegeben wurden, ist eine Steigerung gegenüber 2012 von 0,9% oder 25,8 Mio. anzuführen. Aus der Rezeptgebühr wurden 2013 395,6 Mio. EUR eingenommen, was gegenüber 2012 einer Steige-

⁴ www.sozialministerium.at > Soziales > Pensionen > Altersrenten/-pensionen für Frauen – Ansprüche und Armutsvermeidung

⁵ Mit dem Bundesministeriengesetz 2003 wurden die Bereiche Kranken- und Unfallversicherung dem Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend übertragen; aus Gründen der Kontinuität erfolgt aber weiterhin eine kurze Darstellung dieser Bereiche.

3. DIE GESETZLICHE SOZIALVERSICHERUNG

rung von 2,0% entspricht. Die Zahl der Heilmittelverordnungen ist gegenüber 2012 um 0,2% gesunken. Die Aufwendungen für Heilbehelfe und Hilfsmittel betragen 245,7 Mio. EUR und lagen um 2,5% über dem Wert des Vorjahres.

Für Krankengeld wurden 2013 626,4 Mio. EUR aufgewendet. Die Ausgaben für Krankengeld stiegen gegenüber dem Vorjahr mit 8,1% oder 46,8 Mio. EUR deutlich an. 2013 gab es 40,4 Mio. Krankenstandstage von unselbstständig Beschäftigten, das waren um 1,7% mehr als 2012. Die Zahl der Krankengeldtage der unselbstständig Erwerbstätigen ist um 0,1% zurückgegangen. Gleichzeitig sind die Krankenstands- und Krankengeldtage der Arbeitslosen deutlich angestiegen (6,0% bzw. 5,3%). Die durchschnittliche Krankenstandsdauer je unselbstständig Beschäftigten (ohne BeamtInnen) war weiter leicht rückläufig (von 10,5 im Jahr 2012 auf 10,2 Tage im Jahr 2013), die durchschnittliche Krankengelddauer hat ebenfalls von 2,3 (2012) auf 2,2 Tage (2013) abgenommen.

Für Mutterschaftsleistungen gaben die Krankenversicherungsträger 2013 insgesamt 598,7 Mio. EUR aus. Gegenüber 2012 bedeutet dies einen Anstieg von 3,9% bzw. 22,6 Mio. EUR, die in erster Linie auf den um 4,9% gestiegenen Aufwand für Wochengeld zurückzuführen ist.

Für medizinische Rehabilitation gaben die Krankenversicherungsträger 2013 370,0 Mio. EUR aus (2012: 361,2 Mio. EUR).

Der Verwaltungsaufwand der Krankenversicherung betrug 2013 440,7 Mio. EUR (2012: 430,4 Mio. EUR), das waren 2,8% der Gesamtausgaben der Krankenversicherung.

3.4 Unfallversicherung

Die Unfallversicherung erzielte 2013 ein positives Ergebnis. Einnahmen von 1,57 Mrd. EUR (2012: 1,52 Mrd. EUR) standen Ausgaben von 1,55 Mrd. EUR (2012: 1,49 Mrd. EUR) gegenüber, was einem Gebarungsüberschuss von 21,6 Mio. EUR (2012: 29,9 Mio. EUR) entspricht.

3.4.1 Einnahmen

Die Gesamteinnahmen von 1,57 Mrd. EUR stiegen gegenüber dem Vorjahr um 3,6% an. 96,3% der Gesamteinnahmen entfielen auf Beiträge, der Rest auf sonstige Einnahmen.

3.4.2 Versicherte

Die Zahl der Unfallversicherten betrug im Jahresdurchschnitt 2013 6.194.975 und war damit um 0,8% höher als 2012 (6.148.068). Davon waren 77,9% Erwerbstätige (54,2% Unselbstständige und 23,1% Selbstständige) und 22,7% SchülerInnen und StudentInnen sowie sonstige Versicherte.

3.4.3 Ausgaben der Unfallversicherung

Die Ausgaben der Unfallversicherung lagen 2013 mit EUR 1,55 Mrd. um 4,3% über dem Wert des Vorjahres (2012: 1,49 Mrd. EUR). Im Jahr 2013 wurden 608,9 Mio. EUR für Renten ausgegeben, was 39,3% der Gesamtaufwendungen entspricht. Der Rentenaufwand erhöhte sich gegenüber 2012 um 2,3% (13,5 Mio. EUR).

Im Dezember 2013 bezogen 101.209 Personen eine Rente aus der Unfallversicherung, während es im Dezember 2012 noch 102.026 Personen waren. Damit war die Zahl der Unfallrenten von 2012 auf 2013 wiederum leicht rückläufig (-0,8%): Der Großteil entfiel mit 85.918 auf Versehrtenrenten (2012: 86.375), die restlichen 15.291 Rentenleistungen (2012: 15.651) entfielen auf Hinterbliebenenrenten. Die durchschnittliche Rente aus der Unfallversicherung (inkl. Zuschüs-

se, aber ohne Pflegegeld) betrug im Dezember 2013 408 EUR (2012: 394 EUR). Gegenüber dem Vorjahr ist dies eine Steigerung um 3,6%. 2.332 oder 2,7% der Versehrtenrenten waren Vollrenten mit einer Durchschnittsleistung von 1.821 EUR (2012: 1.771 EUR). 76.397 oder 88,9% der RentenbezieherInnen und Versehrtenrenten entfielen auf Teilrenten mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit bis 49 v.H. und erhielten im Durchschnitt eine Rente von 281 EUR (2012: 271 EUR). Die restlichen 7.189 oder 8,4% entfielen auf Teilrenten mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von 50 bis 99 v.H. und erhielten im Durchschnitt eine Rente von 916 EUR (2012: 881 EUR).

12.657 Personen (2012: 12.852) erhielten im Dezember 2013 eine Witwer- bzw. Witwenrente aus der gesetzlichen Unfallversicherung mit einem Durchschnittsbezug von 626 EUR (2012: 603 EUR). 2.626 Personen (2012: 2.788) bezogen eine Waisenrente mit einer durchschnittlichen Höhe von 411 EUR (2012: 402 EUR). 8 Personen bezogen Eltern- und Geschwisterrenten (2012: 11), deren durchschnittliche Höhe 434 EUR betrug (2012: 413 EUR).

433,3 Mio. EUR oder 39,3% der Gesamtausgaben der Unfallversicherung entfielen auf Unfallheilbehandlung. Gegenüber 2012 haben sich die Aufwendungen für diese Position um 21,6 Mio. EUR oder 5,2% erhöht. 2013 wurde in 3.299 Fällen für insgesamt 120.527 Tage stationäre Heilbehandlung in einem Rehabilitationszentrum gewährt. Die sonstigen Leistungsaufwendungen der Unfallversicherung – beispielsweise für Zuschüsse zur Entgeltfortzahlung, für Rehabilitation, Prävention, Körperersatzstücke und andere Hilfsmittel, Beiträge zur Krankenversicherung der RentnerInnen, Fahrtspesen und Transportkosten – beliefen sich auf 720,3 Mio. EUR (2012: 679,2 Mio. EUR).

Der Verwaltungsaufwand der Unfallversicherung betrug 2013 118,5 Mio. EUR (2012: 113,6 Mio. EUR), das waren 7,6% der Gesamtausgaben der Unfallversicherung.

3. DIE GESETZLICHE SOZIALVERSICHERUNG

Sektion III des Sozialministeriums:
Konsumentenpolitik

4.	KONSUMENTENPOLITIK	123
4.1	Nationale Konsumentenpolitik	124
4.1.1	Legistik	125
4.1.2	Legistische Vorhaben	132
4.1.3	Durchsetzung und Vollziehung des Konsumentenrechts	132
4.1.4	Veranstaltungen	135
4.1.5	Produktsicherheit	137
4.1.6	Studien und Umfragen	138
4.1.7	Verbraucherbildung	140
4.2.	Konsumentenschutz: EU und internationale Zusammenarbeit	141
4.2.1	Verbraucherprogramm 2014-2020	141
4.2.2	Das europäische Verbraucherbarometer (Scoreboard)	141
4.2.3	Vorschlag für eine Verordnung zu einem gemeinsamen europäischen Kaufrecht	142
4.2.4	Alternative Streitbeilegung und Online-Beilegung	142
4.2.5	Vorschlag für eine „Datenschutz-Grundverordnung“	143
4.2.6	Vorschlag für eine Zahlungskonten-Richtlinie	143
4.2.7	Vorschlag für ein Binnenmarktpaket im Bereich Telekommunikation	144
4.2.8	Vorschlag für eine Überarbeitung der Fluggastrechte	144
4.2.9	Vorschlag zur Änderung der Pauschalreise-Richtlinie	145
4.2.10	Energiepreise, schutzbedürftige KundInnen und Wettbewerbsfähigkeit	146
4.2.11	Energieeffizienz-Richtlinie	146
4.2.12	Vorschlag für ein Produktsicherheitspaket	146
4.2.13	Internationaler Verbraucherschutz	146

4. KONSUMENTENPOLITIK

4. KONSUMENTENPOLITIK

4.1 Nationale Konsumentenpolitik

Bei der Konsumentenpolitik handelt es sich um eine typische Querschnittsmaterie. Konsumentenschutz berührt nahezu sämtliche Lebensbereiche, angefangen von Geschäften des alltäglichen Lebens, Leistungen der Daseinsvorsorge, Bankgeschäften, Wohnungsverträgen über Gesundheitsdienstleistungen, Werbung, Verschuldung bis hin zur Produktsicherheit. Die Sektion Konsumentenpolitik im Sozialministerium verfügt mit Ausnahme der Produktsicherheit und der Verbraucherbehördenkooperation über keine legislativen oder Vollziehungskompetenzen. Vielmehr ist es das Arbeitsziel, die Interessen der KonsumentInnen in alle Politikbereiche einzubringen. Die Hauptaufgabe der Konsumentenpolitik liegt gemäß Bundesministerriengesetz in der Koordinierung.

Das Konsumentenpolitische Forum ist das zentrale Koordinierungsgremium des Sozialministeriums, in welchem über aktuellen konsumentenpolitischen Handlungsbedarf beraten wird. Dem Forum gehören neben den klassischen Konsumentenorganisationen Arbeiterkammer und Verein für Konsumentinformation ungefähr 20 mit spezifischen Konsumenteninteressen befasste Einrichtungen, einschließlich der Regulierungsbehörden für Telekommunikation, Energie und Schienenverkehr, an. Das Konsumentenpolitische Forum tagt einmal jährlich. Zentrale Themen 2013 waren die Entwicklungen im Finanzleistungssektor, die Verbraucherschlichtung, Fluggastrechte sowie Werbung und Sponsoring rund um die Schule. Die soziale Dimension der Verbraucherpolitik stand im Fokus des Konsumentenpolitischen Forums (KPF) 2014: Die EU-Richtlinie zum Zahlungskonto, Maßnahmen für leistbares Wohnen und für leistbare Energie spielten hier eine wichtige Rolle.

Die Rechtspolitik ist ein zentrales Mittel, um Konsu-

mentInnen entsprechende Rechte zu geben. Dies wird auf den nachstehenden Seiten in den verschiedensten Bereichen konkretisiert.

Das Vorhandensein von Rechten reicht nicht aus, diese müssen auch durchsetzbar sein. Der Zugang der VerbraucherInnen zu Ihren Rechten ist strukturell schlecht und in der Regel geht es um geringe finanzielle Summen. Die Rechtskenntnis der VerbraucherInnen ist häufig nicht ausreichend, das Risiko der gerichtlichen Durchsetzung entsprechend groß und die Risikofreudigkeit daher entsprechend gering. Eine zentrale Aufgabe der staatlichen Verantwortung besteht darin, dieses Manko zu kompensieren und KonsumentInnen in ihrem Rechtszugang zu unterstützen. Das Sozialministerium beauftragt daher den Verein für Konsumentinformation regelmäßig – im Rahmen von Werkverträgen – mit der Führung von Prozessen. Zum einen sind dies individuelle Musterprozesse, in denen es neben der Unterstützung sozialer Härtefälle vor allem um die Klärung wesentlicher Rechtsfragen geht. Zum anderen werden mittels Verbandsklagen sittenwidrige Geschäftsbedingungen und unseriöse Praktiken bekämpft. Dies dient in erster Linie der Prävention konsumentenunfreundlicher Praktiken, da die Verwendung von Geschäftsbedingungen regelmäßig eine große Anzahl von KonsumentInnen betrifft.

Schließlich ist Verbraucherbildung, die neben Verbraucherinformation die Schaffung eines bewussten und kritischen Konsumverhaltens zum Ziel hat, ein Schwerpunkt der Sektion Konsumentenpolitik. Das Online-Konsumentenportal enthält dazu umfassende Informationen zu den wesentlichen Lebensbereichen sowie Materialien, die LehrerInnen in der Schule für den Unterricht downloaden und verwenden können:

www.konsumentenfragen.at

4.1.1 Legistik

Verbraucherrechte-Richtlinie- Umsetzungsgesetz (VRUG)

Die Umsetzung der EU-Verbraucherrechte-Richtlinie in das österreichische Recht erfolgt mit dem VRUG, das eine Novelle des Konsumentenschutzgesetzes (KSchG) und ein neues Gesetz über Fernabsatz- und Auswärtsgeschäfte (FAGG) beinhaltet. Die neuen Vorschriften sind am 13. Juni 2014 in Kraft getreten und gelten für Vertragsabschlüsse ab diesem Zeitpunkt.

Damit werden für besondere Vertriebsformen (Fern- und Auswärtsgeschäfte und Haustürgeschäfte) neue Regelungen geschaffen, die von vorvertraglichen Informationspflichten bis hin zu Rücktrittsfristen reichen. Das bisher bekannte, im KSchG geregelte Fernabsatzregime für Verträge im Internet, klassischen Versandhandel und per Telefon wird gestrichen und durch Regelungen im FAGG – das einen vergleichsweise engeren Anwendungsbereich aufweist – ersetzt. Die Regelungen des Haustürgeschäfts (§ 3 KSchG) bleiben dem Grunde nach bestehen und sind dann anwendbar, wenn das FAGG nicht greift.

Insgesamt wird durch die neu geschaffene Doppelstruktur zwischen KSchG und FAGG ein komplexes ineinandergreifendes Gefüge geschaffen, das zahlreiche Abgrenzungsfragen mit sich bringen wird und zwangsläufig mit Rechtsunsicherheit einhergeht.

Für VerbraucherInnen hat sich unter anderem Folgendes geändert:

Änderungen des Konsumentenschutzgesetzes

- Die bisherige Rücktrittsfrist wurde – sowohl bei Haustürgeschäften als auch bei sogenannten Fernabsatzgeschäften – auf 14 Tage verlängert. Im Falle einer fehlenden oder falschen Rücktrittsbelehrung

verlängert sich die Frist auf ein Jahr plus 14 Tage.

- Die Rücktrittserklärung ist an keine bestimmte Form gebunden.
- Grundsätzlich haben KonsumentInnen nach einem Rücktritt die Kosten für die Rücksendung der Ware selbst zu tragen. Voraussetzung ist, dass UnternehmerInnen darüber informiert haben.
- UnternehmerInnen müssen künftig grundsätzlich bei allen Verbrauchergeschäften gewisse Grundinformationen vorvertraglich zur Verfügung stellen. Diese beziehen sich unter anderem auf wesentliche Eigenschaften der Ware bzw. Dienstleistung sowie die Liefer- und Leistungsbedingungen. Diese Informationspflichten gelten nicht bei Geschäften des täglichen Lebens, die sofort erfüllt werden.
- Neu geregelt werden Verträge, die im Rahmen überraschender Werbeanrufe abgeschlossen werden. Rufen Unternehmen bei KonsumentInnen an, so wird der Vertrag oftmals gleich am Telefon geschlossen. Handelt es sich um einen Vertrag im Zusammenhang mit einer Gewinnzusage oder Wett- und Lotteriedienstleistung, so ist dieser Vertrag ungültig.

Gesetz über Fernabsatz- und Auswärtsgeschäfte (FAGG)

Das FAGG greift, sofern ein Haustürgeschäft oder ein Fernabsatzgeschäft (Vertragsabschluss über Internet, Telefon oder Katalog) vorliegt.

- Es gilt grundsätzlich für Waren- und Dienstleistungsverträge sowie Verträge über digitale Inhalte zwischen Unternehmen und VerbraucherInnen. Allerdings gibt es zahlreiche Ausnahmen; zu diesen gehören z.B. Gesundheits-, Sozial- und Finanzdienstleistungen, Pauschalreisen, die Anmietung oder der Kauf von Wohnraum.
- Die Rücktrittsfrist beträgt zwei Wochen. Wird über das Rücktrittsrecht nicht (ausreichend) belehrt, verlängert sich die Frist auf ein Jahr und 14 Tage.

4. KONSUMENTENPOLITIK

- Beim Auswärtsgeschäft (außerhalb der Geschäftsräumlichkeiten abgeschlossene Geschäfte) kommt es nicht mehr darauf an, ob VerbraucherInnen „überrumpelt“ wurden oder ob sie den Vertrag angebahnt haben.
- Ein Vertrag, der auf elektronischem Weg abgeschlossen wurde, ist nur wirksam, wenn deutlich auf die Kostenpflicht hingewiesen wird. Im Fall der Bestätigung durch einen „Button“ muss auf diesem sinngemäß eine Aufschrift wie beispielsweise „kostenpflichtige Bestellung“ angebracht sein.
- Hat ein Unternehmen einen Anruf getätigt und wurde anlässlich dieses Telefonats ein Dienstleistungsvertrag abgeschlossen, so ist dieser nur wirksam, wenn das Unternehmen das Anbot und der/die VerbraucherIn den Vertrag im Nachhinein auf dauerhaftem Datenträger (z.B. Fax, E-Mail, USB-Stick) bestätigen.

Versicherungsrechts-Änderungsgesetz 2013 (VersRÄG)

Nach der Richtlinie 2004/113/EG ist es den Mitgliedstaaten seit 21. Dezember 2012 verboten, für Männer und Frauen unterschiedliche Versicherungstarife vorzusehen. Die Umsetzung dieser EU-rechtlichen Vorgabe erfolgt durch entsprechende Bestimmungen im Versicherungsaufsichtsgesetz und Versicherungsvertragsgesetz. Diese ordnen an, dass bei allen Versicherungsverträgen der Faktor Geschlecht nicht mehr zu unterschiedlichen Prämien und Leistungen zwischen Männern und Frauen führen darf (sogenannte „Unisex-Regel“).

Zudem sehen die Bestimmungen des VersRÄG 2013 (BGBl. I Nr. 12/2013; seit 1. Jänner 2013 in Kraft) vor, dass behinderte VersicherungsnehmerInnen sowohl beim Abschluss als auch Weiterbestand (Kündigung oder Prämienerrhöhung) eines Versicherungsvertrages nicht benachteiligt werden dürfen. Allerdings

kann ein Prämienzuschlag vorgesehen werden, wenn der Gesundheitszustand einen bestimmenden Faktor für die Risikokalkulation in dem betreffenden Versicherungszweig darstellt (z.B. in der Krankenversicherung) und der individuelle Gesundheitszustand der behinderten Person eine wesentliche Erhöhung der Gefahr bewirkt. Davon gibt es für Personen, die unter das Bundesbehindertengleichstellungsgesetz (BGStG) fallen, insofern eine Ausnahme, als bei diesem Personenkreis Prämienzuschläge bei Versicherungsverträgen verboten sind, sofern sie eine unmittelbare Diskriminierung der behinderten Person darstellen würden. Zur Absicherung dieser Vorgaben wurde im Versicherungsvertragsgesetz (VersVG) eine Verbandsklagebefugnis der Österreichischen Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation und des Behindertenanwalts geschaffen.

Änderung der Reisebürosicherungsverordnung (RSV)

Bei der Buchung von Reisen wird üblicherweise eine Anzahlung vereinbart. Nach der aktuellen RSV (BGBl. II Nr. 316/1999) darf ein österreichischer Reiseveranstalter bei Pauschalreisen eine Anzahlung von mehr als 20% erst kurz vor Reiseantritt und nur gegen Aushändigung der Reiseunterlagen verlangen. Nur diese Beträge sind für den Fall einer Zahlungsunfähigkeit des Reiseveranstalters entsprechend den Vorgaben der EU-Pauschalreise-Richtlinie abgesichert.

In der Praxis zeigte sich jedoch immer wieder, dass gerade Unternehmen in Zahlungsschwierigkeiten diese Bestimmung missachten, um sich auf Kosten der KundInnen ihre Liquidität zu sichern. Seit der Novelle der RSV (BGBl. II Nr. 275/2012) sind österreichische ReiseveranstalterInnen und vor allem auch ReisevermittlerInnen nun verpflichtet, ihren KundInnen in der Reisebestätigung unmittelbar nach dem Reisepreis folgende konkrete Information zu

geben: „Wichtige Information zur Insolvenzabsicherung: Zahlen Sie nicht mehr als 20 v.H. des Reisepreises als Anzahlung, die Restzahlung nicht früher als zwanzig Tage vor Reiseantritt“. In manchen Fällen darf der Reiseveranstalter auch nur 10% Anzahlung verlangen – der Hinweis ist dann entsprechend abzuändern.

Energieeffizienzpaket des Bundes

Im Juli 2014 wurde das Bundesgesetz über die Steigerung der Energieeffizienz bei Unternehmen und beim Bund (Bundes-Energieeffizienzgesetz – EEffG, BGBl. I Nr. 72/2014) beschlossen. Darin werden auch für HaushaltskundInnen relevante Regelungen erlassen. Ziel ist es, die KonsumentInnen über ihren Energieverbrauch in Zukunft besser zu informieren und Anreize zum effizienten Umgang mit Energie zu setzen. Auch Privathaushalte sollen animiert werden, ihr Verbrauchsverhalten effizienter zu gestalten.

Das Sozialministerium bemühte sich in den Verhandlungen darum, dass Energieeffizienzmaßnahmen, die von EnergielieferantInnen zu setzen sind, nicht nur bei Unternehmen, sondern auch bei den VerbraucherInnen ankommen (z.B. durch Projekte mit Bauträgern bzgl. thermische Sanierung, Fenstertausch). Auf Energieeffizienz-Maßnahmen für einkommensschwache Haushalte – z.B. Förderung und Kostenübernahme von Energieberatung, Investitionszuschüsse für die Vornahme von Energieeffizienzmaßnahmen (u.a. für Haushaltsgeräte) – wird besonderer Wert gelegt.

Ökostromgesetz und Befreiungsverordnung Ökostrom 2012

Das Bundesgesetz über die Förderung der Elektrizitätserzeugung aus erneuerbaren Energieträgern (Ökostromgesetz 2012, BGBl. I Nr. 75 /2012) ist am 1. Juli 2012 in Kraft getreten. Die Fördermittel für die Forcierung von Ökostrom sind von den EnergieverbraucherInnen (Un-

ternehmen und Haushalten) aufzubringen. Neu und wichtig ist, dass die finanzielle Belastung durch die Ökostromförderung für einkommensschwache Haushalte auf 20 EUR pro Jahr beschränkt wurde. Anspruch auf diese Kostenbeschränkung haben Personen, die von der Zahlung der Rundfunkgebühr befreit sind. Mit der Verordnung des Vorstands der E-Control über die Ausnahme von der Pflicht zur Entrichtung der Ökostrompauschale und über die Kostendeckelung für einkommensschwache Haushalte (BGBl. II Nr. 237/2012) wurden dazu nähere Regelungen erlassen, sodass die Betroffenen die Kostenbeschränkung ohne bürokratische Hürden in Anspruch nehmen können. Mit Stand Juni 2014 haben in etwa 100.000 Personen diese Befreiung beansprucht.

Novelle des Elektrizitätswirtschafts- und -organisationsgesetzes (EIWOG) und des Gaswirtschaftsgesetzes (GWG)

Die Novellen des Elektrizitätswirtschafts- und -organisationsgesetzes (EIWOG) und des Gaswirtschaftsgesetzes (GWG) vom 7. August 2013 (BGBl. I Nr. 174/2013) bringen wichtige konsumentenrelevante Regelungen.

- **Kundenschutzbestimmungen bei Zahlungsschwierigkeiten verbessert**

Es wurde rechtlich abgesichert, dass KonsumentInnen mit Zahlungsschwierigkeiten nicht nur bei NetzbetreiberInnen, sondern auch bei LieferantInnen vor einer Strom- oder Gas-Abschaltung gemahnt werden. Bei dauerhaften Zahlungsproblemen ist sichergestellt, dass die Energieversorgung erbracht wird, soweit KundInnen Geldmittel in Form einer Wertkarte aufbringen können. Sozialeinrichtungen, Energieversorgerfonds oder die öffentliche Hand können die von Energiearmut Betroffenen dabei unterstützen.

4. KONSUMENTENPOLITIK

Unternehmen, die Haushalte mit Energie versorgen, müssen ab 1. Jänner 2015 auch eine Ombudsstelle, die unter anderem Anlaufstelle für Fragen zu Energiearmut und Energieeffizienz ist, zur Verfügung stellen.

▪ Intelligente Messgeräte

Smart Meter sind elektronische Strom-Messgeräte, welche die bisherigen Ferraris-Zähler ablösen. Diese werden voraussichtlich ab 2016 großflächig in den Haushalten eingebaut werden. Nicht nur für Energieunternehmen, sondern auch für KonsumentInnen wurden dazu die notwendigen Rahmenbedingungen festgelegt. Damit KonsumentInnen die bestehenden Vorteile des Smart Meter nutzen können, stellt das Gesetz sicher, dass systematische Feedbacksysteme zu Verbrauch und Kosten zur Verfügung gestellt werden. Verbrauchsangaben werden den KonsumentInnen z.B. in einem eigens dafür vorgesehenen Web-Portal individuell zur Verfügung gestellt. Aber auch Informationsrechte für die Bevölkerungsgruppe, die das Internet noch nicht oder kaum nutzt (Offliner), wurden verankert.

Die zu übermittelnden Verbrauchs- und Kosteninformationen und das Recht der KundInnen, auf Wunsch monatliche Rechnungen zu erhalten, soll VerbraucherInnen eine bessere Verbrauchs- und Kostenkontrolle ermöglichen. Überraschend hohe Nachzahlungen zur Stromrechnung, heute oft Anlass von Beschwerden, können damit vermieden werden.

Bei der Sicherstellung eines hohen Datenschutzniveaus war eine Abwägung zu treffen zwischen berechtigten Datenschutzbedenken und der durch die genaue Datenerfassung mittels Smart Meter sinn-

vollen neuen Möglichkeit, zeitnah über den Verbrauch Bescheid zu wissen.

Verordnungen über die Qualität der Netzdienstleistung bei Strom und Gas

Die Verordnungen des Vorstands der Energie-Control Austria über die Qualität der Netzdienstleistungen (Gasnetzdienstleistungsqualitätsverordnung 2012 - GQND-VO 2012¹ und Netzdienstleistungs-Verordnung Strom 2012 - END-VO 2012²) legen Standards bezüglich der Sicherheit und Zuverlässigkeit der Netzdienstleistung fest, aber auch für einen kundenfreundlichen Umgang der Monopolunternehmen mit den NetznutzerInnen. Die Verordnungen treffen z.B. Fristvorgaben für die Erstellung des Kostenvoranschlags für Netzzutritt oder Netzzugang. NetzbetreiberInnen haben mit NetzbenutzerInnen bei Terminen betreffend Reparaturen, Wartungen oder Ablesungen, bei denen die KundInnen anwesend sein müssen, Zeitfenster von zwei Stunden zu vereinbaren, wobei auf Terminwünsche der NetzbenutzerInnen einzugehen ist.

Abschaltungen wegen Zahlungsverzuges dürfen nicht am letzten Arbeitstag vor Wochenenden oder Feiertagen erfolgen und NetzbetreiberInnen müssen den Netzzugang nach einer Bezahlung spätestens am nächsten Arbeitstag wieder herstellen. Es wird in diesem Zusammenhang auch ein Recht auf Barzahlung festgeschrieben.

Die NetzbetreiberInnen haben kostengünstige Kundenhotlines (keine Mehrwertnummern) bereitzustellen. Kundenbeschwerden sind grundsätzlich binnen fünf Arbeitstagen zu beantworten. Die KundInnen sind auf das Schlichtungsverfahren bei der Energie-Control hinzuweisen. Auf Grund der von Gas

¹ BGBl. II Nr. 172/2011 idF BGBl. II Nr. 271/2013

² BGBl. II Nr. 477/2013 idF BGBl. II Nr. 192/2013

ausgehenden besonderen Gefahren ist auf jedem Schreiben an Gas-NetzbenutzerInnen die österreichweit gültige Gasnotrufnummer „128“ in gut sichtbarer Art und Weise anzugeben. Zudem sind die KundInnen regelmäßig über das richtige Verhalten bei Gasgeruch zu informieren.

Wechselverordnungen Strom und Gas

Auf Basis des ElWOG 2010 und des GWG 2011 werden mit den Verordnungen der Energie-Control Austria über den Versorgerwechsel, die Neuanmeldung und die Abmeldung (Wechselverordnungen Strom und Gas 2012; BGBl. II Nr. 197/2013 sowie BGBl. II Nr. 196/2013) die Abläufe konkretisiert, damit ein Wechsel des Energieunternehmens in maximal drei Wochen abgeschlossen werden kann. Fixe Wechseltermine entfallen. Der Wechseltermin kann nunmehr jeder beliebige Tag sein, sofern zivilrechtlich nichts anderes vereinbart ist.

Verordnung über die Darstellung von Verbrauchsinformationen im Strom

Die Verordnung des Vorstands der Energie-Control Austria, mit der die Anforderungen an die Datenübermittlung von NetzbetreiberInnen zu LieferantInnen und die Verbrauchsinformationen an die EndkundInnen festgelegt werden (Datenformat- und Verbrauchsinformationsdarstellungsverordnung; DAVID-VO 2012, BGBl. II Nr. 313/2012 novelliert durch BGBl. II Nr. 468/2013), konkretisiert die gesetzlichen Anordnungen der Energierrechtsnovellen 2010 und 2013.

Sie trifft vor allem Vorgaben zu denjenigen Informationen, die im Fall von Smart Metering für KundInnen im Webportal zur Verfügung gestellt werden müssen (z.B. Datenzeiträume, Vergleichswerte). Der Stromverbrauch soll regelmäßig und zeitnah kontrollierbar sein.

Intelligente Gas-Messgeräte-Anforderungsverordnung

Die Verordnung des Vorstands der Energie-Control Austria, mit der die Anforderungen an intelligente Messgeräte bestimmt werden (Intelligente Gas-Messgeräte-Anforderungsverordnung 2012, IGMA-VO 2012, BGBl. II Nr. 468/2012) legt auf Grund des GWG 2011 technische Mindestanforderungen fest, denen intelligente Gas-Messgeräte entsprechen müssen. Anders als bei Strom-Messgeräten werden in den Messgeräten bei Gas nicht 15 Minutenwerte, sondern Stundenwerte erfasst.

Novelle der Stromkennzeichnungsverordnung 2013

Die Novellierung der Verordnung des Vorstands der Energie-Control Austria über die Regelungen zur Stromkennzeichnung und zur Ausweisung der Herkunft nach Primärenergieträgern (Stromkennzeichnungsverordnung – SKV) (BGBl. II Nr. 467/2013) wurde auf Grund gesetzlicher Änderungen im ElWOG erforderlich.

Ab 1. April 2014 müssen BetreiberInnen von Pumpspeicherkraftwerken nun genau dokumentieren, wie viel Strom sie selbst aus Pumpspeicherkraftwerken erzeugt haben und wie viel Strom für den Pumpvorgang selbst benötigt wurde.

Somit soll ab 2015 für EnergieverbraucherInnen im Hinblick auf alle Produktionsformen eine genaue Information darüber gewährleistet werden, woraus der Strom produziert wurde.

Roaming in öffentlichen Mobilfunknetzen in der EU

Mit 1. Juli 2012 trat die 3. EU-Roaming-Verordnung (EU) Nr. 531/2012 in Kraft. Damit wird die Nutzung von Mobiltelefonie im Ausland wieder günstiger. Die Höchstgrenzen für Sprachtelefonie und SMS wurden

4. KONSUMENTENPOLITIK

in drei jährlichen Schritten, beginnend mit 1. Juli 2012, weiter gesenkt und die Warnpflichten ausgebaut.

Ab 1. Juli 2014 dürfen die Roaming-Entgelte nur mehr 19 Cent für aktive und 5 Cent für passive Sprachtelefonie beziehungsweise 6 Cent für SMS betragen (alle Preise ohne MwSt). Die Höchstgrenze für Datendienste wird ab diesem Zeitpunkt auf 20 Cent/Megabyte gesenkt.

Durch eine Ausdehnung der bereits innerhalb der EU geltenden Warnsysteme bei Überschreitung der Kosten durch Datendienste auf Nicht-EU-Staaten wird eine weitere Kostenfalle vermieden.

Ebenfalls ab 1. Juli 2014 wird es möglich sein, unter Behalten der eigenen Rufnummer separate Roaming-Angebote von ausländischen AnbieterInnen dazu buchen zu können. Dadurch entsteht Wettbewerb am Roaming-Markt, der AnbieterInnen dazu veranlassen wird, günstige Preise anzubieten.

Mitteilungsverordnung zu Vertragsänderungen von Telekommunikationsverträgen

Die Mitteilungsverordnung der Rundfunk und Telekom Regulierungs-GmbH (MIT-V) (BGBl. II Nr. 239/2012), die am 1. August 2012 in Kraft trat, legt den Detaillierungsgrad, Inhalt und die Form der Mitteilung von nicht ausschließlich begünstigenden Vertragsänderungen fest.

Ziel dieser Verordnung ist es, dass TeilnehmerInnen transparent über geplante Vertragsänderungen informiert werden und ihnen dadurch die Möglichkeit gegeben wird, auf diese zu reagieren. Auf Grund des Telekommunikationsgesetzes 2003 (TKG 2003) steht KonsumentInnen bei Änderungen ein kostenloses Kündigungsrecht zu.

Besonderes Augenmerk ist auf den Detaillierungsgrad, Inhalt und die Form der Mitteilung gelegt worden. Insgesamt soll den KonsumentInnen damit klar ihre Rechtsposition vermittelt werden. Der wesentliche Inhalt aller nicht ausschließlich begünstigenden Änderungen muss für jedes einzelne bestehende Vertragsverhältnis getrennt dargestellt werden. Den Inhalt des Hinweises auf Änderungen sowie den der Information über das Rücktrittsrecht der TeilnehmerInnen gibt die Verordnung wörtlich vor. Die Schriftgröße hat zumindest der sonst in der Mitteilung für den Fließtext verwendeten Schriftgröße zu entsprechen und muss leicht lesbar sein. Die Mitteilung (die sich jedenfalls auf der ersten Seite befinden muss) ist zu umrahmen.

Novelle – Preisänderungen bei Tankstellen

Mit der Novelle BGBl. II Nr. 471/2013, welche am 20. Dezember 2013 in Kraft getreten ist, wurde die Geltungsdauer der Verordnung betreffend Standesregeln für TankstellenbetreiberInnen über den Zeitpunkt der Preisauszeichnung für Treibstoffe bei Tankstellen (BGBl. II Nr. 484/2010) um drei weitere Jahre verlängert.

Geregelt ist, dass Preiserhöhungen an jedem Tag nur um 12.00 Uhr zulässig sind. Weiters ist vorgesehen, dass zu bestimmten Feiertagen (Ostern, Pfingsten, Christi Himmelfahrt, Fronleichnam und Maria Himmelfahrt) sowie in den ersten beiden Ferienwochenenden im Sommer und zu bestimmten Zeiten (11.00 Uhr bis 24.00 Uhr) keine Preisänderungen zulässig sind.

Spritpreisrechner

Auf Basis der Preistransparenzverordnung zu Treibstoffpreisen (PTTV – BGBl. II Nr. 246/2011) wurde 2011 bei der Energie-Control Austria eine Spritpreisdatenbank inklusive Spritpreisrechner eingerichtet. Betrei-

berInnen von Tankstellen haben Treibstoffpreisänderungen innerhalb von 30 Minuten in die Datenbank einzutragen:

www.spritpreisrechner.at

Dadurch können AutofahrerInnen rasch erfahren, bei welcher Tankstelle in der Umgebung sie am günstigsten tanken können. Die Spritpreisdatenbank soll zu erhöhter Transparenz bei den Treibstoffpreisen und dadurch zu mehr Wettbewerb führen. Mit der Novelle der Verordnung (BGBl. II Nr. 471/2013), welche am 20. Dezember 2013 in Kraft trat, wurde die Geltungsdauer dieser Regelung um weitere drei Jahre verlängert.

Die europäische Verbraucherinformationsverordnung

Die europäische Verbraucherinformationsverordnung (EU-Verordnung betreffend die Information der VerbraucherInnen über Lebensmittel und Durchführungsverordnung betreffend Ursprungs- bzw. Herkunftskennzeichnung von bestimmten Fleischarten)³ gilt für alle Tätigkeiten der Lebensmittel-Unternehmen in Hinblick auf die Information der VerbraucherInnen über Lebensmittel. Der Anwendungsbereich umfasst nunmehr nicht nur verpackte, sondern auch unverpackte Lebensmittel und Lebensmittel in Gemeinschaftsverpflegungen (z.B. Gastronomie, Kantinen, Krankenhäuser, Schulen). Die Verordnung schreibt jetzt auch für unverpackte Lebensmittel die Kennzeichnung von Allergenen verpflichtend vor. Verpflichtende Angaben sind neben der Bezeichnung des Lebensmittels und Angaben zu Inhaltsstoffen und Nettogewicht auch insbesondere die Nennung des Mindesthaltbarkeitsdatums, der Aufbewahrungs- und

Verwendungsbedingungen sowie Name bzw. Firma des in der EU niedergelassenen Unternehmens.

Künftig wird eine Herkunftsbezeichnung auch für frisches, gekühltes oder gefrorenes Fleisch von Schweinen, Schafen, Ziegen und Geflügel, egal ob mit Ursprung in oder außerhalb der EU, erforderlich sein. Die konkreten Umsetzungsvorschriften wurden mit der EU-Durchführungsverordnung Nr. 1337/2013 festgesetzt.

Zusätzlich sieht die Verbraucherinformationsverordnung vor, dass auch zur Herkunft der Hauptzutat eine Angabe zu machen ist, wenn das Ursprungsland/der Herkunftsort eines Lebensmittels angegeben ist und dieses/dieser nicht mit dem Ursprungsland/Herkunftsort der Hauptzutat identisch ist.

Die Darstellung der neuen, verpflichtenden Nährwertkennzeichnung hat nunmehr in einer übersichtlichen Tabelle zu erfolgen. Sie umfasst die Angabe des Brennwertes, von Fett, gesättigten Fettsäuren sowie von Kohlenhydraten, Zucker, Eiweiß und Salz.

Die Verordnung gilt ab 13. Dezember 2014. Die Bestimmungen zur Herkunftskennzeichnung bei Fleisch von Schweinen, Schafen, Ziegen und Geflügel gelten ab 1. April 2015; die Verpflichtung zur Nährwert-Kennzeichnung gilt hingegen erst ab 13. Dezember 2016.

Verordnung über das Inverkehrbringen von Softairwaffen und Paintball-Markierern (Softairwaffenverordnung – SWV)

Auf Grund der im Produktsicherheitsgesetz 2004 (PSG 2004) vorgesehenen Verordnungsermächtigung wurde die Verordnung über das Inverkehrbringen von Softairwaffen und Paintball-Markierern (BGBl. II Nr.

³ (EU) 1169/2011 EG

4. KONSUMENTENPOLITIK

194/2013) erlassen. Sie regelt das Inverkehrbringen dieser Produkte. Softairwaffen und Paintballmarkierer dürfen unter anderem an Personen unter 18 Jahren nicht verkauft werden. Grund dieser Regelung sind Vorfälle, bei denen Personen mit täuschend echt wirkenden Softairwaffen bedroht wurden und es zu Verletzungen durch Softair-Projektile kam. Die Verordnung trat am 1. Oktober 2013 in Kraft.

4.1.2 Legistische Vorhaben

Entwurf einer Verordnung über Tätowiermittel

Im Herbst 2013 wurde der Entwurf einer Verordnung über Tätowiermittel zur Begutachtung versendet. Der Entwurf orientiert sich an einer Empfehlung des Europarates aus dem Jahr 2008, nach der Inhaltsstoffe von Tätowierfarben ähnlich zum Kosmetikrecht geregelt werden. Damit sollte dieser bislang weitgehend rechtsfreie Raum in einem ersten Schritt grundlegenden Anforderungen unterworfen werden. Mittlerweile zeichnet sich aber ab, dass auf europäischer Ebene eine Regelung getroffen werden könnte, die einer nationalen Rechtsvorschrift vorzuziehen ist. Die geplante österreichische Tätowiermittelverordnung wird daher vorläufig nicht in Kraft gesetzt.

Alternative Streitbeilegung

Die im Juni 2013 beschlossene Richtlinie 2013/11/EU über die außergerichtliche Beilegung verbraucherrechtlicher Streitigkeiten muss bis Juni 2015 in österreichisches Recht umgesetzt werden. Österreich verfügt im Bereich der außergerichtlichen Streit-schlichtung (AS) über keine ausgeprägte Tradition. Die Schaffung eines flächendeckenden AS-Systems führt in Anbetracht der wenigen existenten Schlichtungsstellen zu einer großen Herausforderung. In Vorbereitung auf die Umsetzung hat das Sozialministerium im Rahmen eines Pilotprojekts eine flächendeckend operierende Streitbeilegungsstelle finanziert. Die Vor-

bereitungen für die gesetzliche Umsetzung der Richtlinie wurden gemeinsam mit dem Bundesministerium für Justiz im Jänner 2014 gestartet. Ziel ist es, ein überschaubares System an Schlichtungsstellen zu schaffen, das VerbraucherInnen einen einfachen Zugang zu außergerichtlichen Lösungswegen ermöglicht.

4.1.3 Durchsetzung und Vollziehung des Konsumentenrechts

Rechtsdurchsetzung durch den VKI im Auftrag des Sozialministeriums

Die Förderung der Rechtsdurchsetzung ist eine der im Bundesministerien-gesetz definierten Aufgaben des Sozialministeriums. Das Ressort stellt daher dem Verein für Konsumenteninformation (VKI) als klagsbefugtem Verband finanzielle Mittel zur Klagsführung zur Verfügung. Musterprozesse, Sammelklagen und Unterlassungsklagen wegen irreführender Werbung oder der Verwendung sittenwidriger Klauseln werden damit ermöglicht.

Aktuelle Schwerpunkte der Klagstätigkeit Anlageberatung

Falsche bzw. irreführende Anlageberatung ist Gegenstand zahlreicher Musterverfahren und Verbandsklagen. Systematische Fehlberatung in die Richtung, dass konservativen SparerInnen Aktien als mündelsichere Veranlagung vermittelt wurden, war Gegenstand einer großangelegten Sammelaktion (AWD-Immofinanz/Immoeast) des VKI. Die seit 2009 gegen den AWD geführten „Sammelklagen“ für rund 2.500 KonsumentInnen konnten im August 2013 im Rahmen eines Mediationsverfahrens beendet werden. Nach Abzug aller Kosten und der Quote für den Prozessfinanzierer FORIS erhält jede/jeder der unrichtig beratenen AnlegerInnen rd. 30% ihres Differenzschadens (das ist der Schaden, den diese durch eine Fehlberatung erlitten haben).