

B e r i c h t

Sozialbericht · Tätigkeitsbericht

ü b e r d i e

des Bundesministeriums für

soziale Lage

Arbeit und Soziales · Wien 1993

1992

Bericht über die soziale Lage

Sozialbericht

Tätigkeitsbericht
des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Wien 1993

Eigentümer, Herausgeber und Verleger:
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
1010 Wien, Stubenring 1
Redaktion: Grundsatzabteilung
Für den Inhalt verantwortlich: Hans Steiner
Grafik und Layout: BMAS
Druck: Österreichische Staatsdruckerei

ISBN 3-85010-019-7

Bericht über die soziale Lage

Zum Sozialbericht erscheint auch ein Datenband.
Er ist auf Anforderung in der Grundsatzabteilung des BMAS,
1010 Wien, Stubenring 1 (tel. 711 00/5495) erhältlich

Zum Geleit	7

Vorschau und Zusammenfassung

Sozialpolitische Vorschau	9
Zusammenfassung	17

Sozialbericht

Arbeitsmarktlage 1992	43
Entwicklung der Sozialversicherung	77
Behinderte Menschen - Behindertenpolitik	113
Ältere Menschen am Arbeitsmarkt	135
Verbreitung verschiedener Arbeitszeitformen	149
Entwicklung und Verteilung des Volkseinkommens	171

Tätigkeitsbericht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Sozialversicherung	201
Arbeitsmarktverwaltung und Arbeitsmarktpolitik	225
Pflegevorsorge - Behindertenfragen - Sozialentschädigung	273
Arbeitsrecht und Allgemeine Sozialpolitik	295
Arbeitsinspektion	317
Europäische Integration, Grundlagenarbeit für Frauenfragen, Allgemeine Grundlagenarbeit, Jugendpolitische Aktivitäten	341
Finanzielle und personelle Situation des BMAS	353

Beiträge der Interessenvertretungen

Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte	355
Bundeskammer der Gewerblichen Wirtschaft	362
Vereinigung österreichischer Industrieller	373
Österreichische Gewerkschaftsbund	376
Präsidentenkonferenz d. Landwirtschaftskammern Österreichs ...	385
Österreichischer Landarbeiterkammertag	391

SOZIALBERICHT 1992

ZUM GELEIT

Die Jahre 1992 und 1993 haben bedeutende sozialpolitische Verbesserungen gebracht. Zu erwähnen sind dabei v.a. die - im Sozialbericht ausführlich dargestellten - wesentlichen Verbesserungen bei der Pflegevorsorge, die auf eine Verbesserung der Arbeitsmarktchancen der Frauen hinzielenden arbeitsrechtlichen Gesetze, die Leistungsverbesserungen für Frauen und Invalide im Pensionsrecht, die überproportionale Anhebung der Ausgleichszulagen, die nun für alle älteren Langzeitarbeitslosen geltenden deutlich verbesserten Bestimmungen beim Bezug von Leistungen der Arbeitslosenversicherung und Verbesserungen für Nachtschwerarbeiter.

Von einigen Seiten wird dieser Reformschub mit dem Argument der zusätzlichen Kosten und dem Hinweis auf die Wirtschaftsrezession in Frage gestellt. Abgesehen davon, daß allzuoft vergessen wird, daß höhere Sozialleistungen eine spürbare krisendämpfende Erhöhung der Kaufkraft zur Folge haben, möchte ich in diesem Kontext auf längerfristige Zusammenhänge hinweisen. Es muß angestrebt werden, daß die Bevölkerung in Österreich auf die großen Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft nicht mit einem Angstgefühl reagiert, sondern die Bereitschaft zur positiven Mitarbeit aufbringt. Dies ist aber nur dann möglich, wenn soziale Stabilität existiert und der Staat gerade in wirtschaftlichen Krisenzeiten seine soziale Verantwortung durch entsprechende Aktivitäten dokumentiert.

Ich bin stolz und glücklich darüber, daß es uns gelungen ist, die Pflegevorsorge in Österreich wesentlich verbessert zu haben. Mit dem Bundespflegegeldgesetz konnten wir neben der Krankenversicherung, der Pensionsversicherung und der Unfallversicherung eine vierte tragende Säule in der österreichischen Sozialpolitik aufbauen. Internationale Studien bescheinigen uns damit weltweit eine Pioniertat gesetzt zu haben. 350.000 Menschen sind von dieser Neuregelung betroffen. Trotz dieses imposanten Durchbruchs wäre es aber verfehlt zu glauben, daß keine weiteren Aktivitäten auf diesem Gebiet erforderlich sind. Die Länder sind nun aufgerufen, ein flächendeckendes Netz an mobilen Pflegediensten aufzubauen.

Grundlegende Neuerungen enthält die 1993 beschlossene Pensionsreform. Zum einen ist nun gewährleistet, daß über das Jahr 2000 die Finanzierung gesichert ist. Zum anderen können aufgrund der Reform Personengruppen mit bisher sehr niederen Pensionen, wie z.B. Mütter oder Invalide mit wenigen Versicherungsjahren, mit spürbaren Leistungsverbesserungen rechnen. Außerdem gibt es nun deutliche monetäre Anreize für eine volle oder teilzeitmäßige Weiterarbeit auch nach Erreichen des Frühpensionierungsalters.

SOZIALBERICHT 1992

Mit dem Beschäftigungssicherungsgesetz wird nun allen älteren Langzeitarbeitslosen eine gegenüber der bisherigen Gesetzeslage bessere materielle Absicherung geboten. Weiters wurden Instrumente geschaffen, um nicht gerechtfertigte Kündigungen von älteren Arbeitnehmern zu unterbinden und die Wiederbeschäftigung von älteren Arbeitslosen zu erleichtern.

Trotz dieser gesetzlichen Maßnahmen liegt es aber vor allem an den Unternehmungen, dieser Personengruppe auch tatsächlich Arbeitsplätze zu sichern bzw. ihnen eine Wiederbeschäftigung zu ermöglichen. Es ist einer Gesellschaft unwürdig, Personen ab 50 Jahre zum „alten Eisen“ zu erklären und sie vom Arbeitsmarkt auszuschließen. Gelingt hier keine Trendwende bei der betrieblichen Personalrekrutierung, so wird sich in den nächsten Jahren die Problematik angesichts demographischer Entwicklungen dramatisch verschärfen. Bis 1999 wird nämlich die Zahl der über 50-Jährigen noch um weitere 100.000 ansteigen.

Ich danke allen, die an der Erstellung des Sozialberichts mitgewirkt haben.

Bundesminister Hesoun

SOZIALPOLITISCHE VORSCHAU

SOZIALPOLITISCHE VORSCHAU

Sozialversicherung

Im Bereich der **Sozialversicherungsträger** wird eine **Strukturreform mit den Zielen Verwaltungsvereinfachung, Versichertennähe, Effizienz und bessere Koordination** zwischen den verschiedenen Versicherungsträgern angestrebt. Zu diesem Zweck wurde eine **Organisationsanalyse** durchgeführt, deren Ergebnisse die Grundlage für Neuerungen in der Sozialversicherung bilden sollen. Derzeit werden allfällige organisatorische Veränderungen anhand des Analyseergebnisses im Bereich der Sozialversicherung diskutiert. Im Rahmen der nächsten Novellen zu den Sozialversicherungsgesetzen soll die Zielvorstellung verwirklicht werden, wonach die Selbstverwaltung in Hinkunft noch deutlicher als bisher das Spektrum der Sozialversicherung als **modernes Dienstleistungsunternehmen** widerspiegeln soll.

Die sich aus dem **EWR-Abkommen** ergebenden Auswirkungen und Probleme werden wie bisher im Rahmen der für diesen Bereich eingesetzten gemeinsamen EG-EFTA-Expertengruppe erörtert werden. Weiters werden die sich aus dem EWR-Abkommen ergebenden innerstaatlichen Implementierungsaktivitäten durchzuführen sein. Darüber hinaus sind im Rahmen der Beitrittsverhandlungen Österreichs zur EG die Gespräche über Soziale Sicherheit fortzuführen.

Mit dem Inkrafttreten eines Abkommens über Soziale Sicherheit mit **Slowenien** kann noch im Frühherbst 1993 gerechnet werden. Das Abkommen mit **Kroatien** wurde bereits dem parlamentarischen Genehmigungsverfahren zugeleitet.

Auf der Basis des Verhandlungsergebnisses mit der CSFR werden mit den beiden Nachfolgestaaten **Slowakei** und **Tschechien** die Besprechungen zum Abschluß entsprechend getrennter Abkommen über Soziale Sicherheit fortzuführen sein.

Die auf Grund des EWR-Abkommens aufgenommenen Gespräche betreffend den Abschluß neuer Abkommen mit **Deutschland**, den **Niederlanden**, **Norwegen** und **Schweden** werden fortgesetzt und abgeschlossen sowie entsprechende Gespräche auch mit anderen EG- und EFTA-Staaten (vorerst insbesondere mit **Italien** und **Spanien**) aufgenommen werden. Im Hinblick auf das EWR-Abkommen werden auch die mit **Island** im wesentlichen bereits abgeschlossenen Expertenbesprechungen zu einem entsprechend geänderten Abkommen führen.

Die mit der **Türkei** (Zusatzabkommen) aufgenommenen Verhandlungen sollen fortgesetzt und abgeschlossen werden. Darüber hinaus werden mit der **UNO** und der **UNIDO** Verhandlungen betreffend eine Revision der Abkommen über Soziale Sicherheit durchzuführen sein.

Arbeitsmarktverwaltung und Arbeitsmarktpolitik

Um eine Grundlage für die von der Bundesregierung angestrebte Strukturreform der Arbeitsmarktverwaltung zu schaffen, hat der Bundesminister für Arbeit und Soziales von einem internationalen Beratungsinstitut eine Analyse der Stärken und Schwächen sowie der Reformpotentiale der österreichischen Arbeitsmarktverwaltung durchführen lassen. Auf der Basis dieses Befundes sind nun ein **Entwurf für ein Arbeitsmarktservicegesetz** und ein **Arbeitsmarktservice-Begleitgesetz** ausgearbeitet worden, die im Sommer 1993 in die Begutachtung gingen und eine umfassende **Neuregelung der Arbeitsmarktverwaltung** in Verbindung mit der Neustrukturierung der Aufgabenerledigungen im Bereich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (Landesinvalidenämter) zum Ziel haben.

Die Arbeitsmarktverwaltung soll in ein **aus der staatlichen Verwaltung ausgegliedertes öffentliches Dienstleistungsunternehmen** umgewandelt werden. Die **Bundesregierung formuliert die grundsätzlichen arbeitsmarktpolitischen Ziele** und Vorgaben, die in der Folge vom Unternehmen umgesetzt werden, wobei **moderne Führungs- und Managementformen**, dezentrale Entscheidungsstrukturen und Zielvorgaben durch „Management by Objectives“ bzw. Kontraktmanagement eingesetzt werden. Die **Sozialpartner** sollen **in die Umsetzung eingebunden** und die Zielerreichung laufend begleitet und bewertet werden.

Eine Kontrolle der Gebarung durch den Rechnungshof, ein begleitendes innerorganisatorisches Kontrollsystem und eine Kontrolle wie auch Beobachtung und Bewertung der Leistungsfähigkeit des AMS durch den Bundesminister für Arbeit und Soziales im Rahmen seiner Aufsicht, ist vorgesehen.

Eine **Konzentration des Arbeitsmarktservice auf arbeitsmarktbezogene Betreuungs- und Leistungsaufgaben** ist vorgesehen. Insbesondere sehen die vorgeschlagenen Gesetzesänderungen daher vor:

- * **Übertragung der Gewährung der familienpolitischen Leistungen** Karenzurlaubsgeld, Teilzeitbeihilfe, Wiedereinstellungsbeihilfe und Sondernotstandshilfe **an die Krankenversicherungsträger;**
- * Leistung der **Pensionsvorschüsse und der Sonderunterstützung** für ältere Arbeitnehmer **durch die Pensionsversicherungsträger;**
- * Übertragung der **Angelegenheiten der Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigung** **an die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse;**

- * **Einrichtung von Bundessozialämtern**, die einschließlich der bisherigen Aufgaben der Landesinvalidenämter die nachstehenden zusätzlichen Wirkungsbereiche haben: Zuerkennung des Insolvenz-Ausfallgeldes; Aufrechterhaltung der Ordnung des Arbeitsmarktes durch Wahrnehmung von Überwachungs- und Kontrollfunktionen sowie die Regelung des Zuganges zum Arbeitsmarkt, wie Zulassung privater Arbeitsvermittlung, Arbeitskräfteüberlassung und Ausländerbeschäftigung.

Diese Aufgaben sollen **bis spätestens 1.Jänner 1997 an die genannten Einrichtungen übergehen.**

Im **Rahmen des Arbeitsmarktservice** soll neben der Beratung und Vermittlung und dem Einsatz des arbeitsmarktpolitischen Förderungsinstrumentariums lediglich **die Leistung der Existenzsicherung der Arbeitslosen** durch Arbeitslosengeld und Notstandshilfe verbleiben.

Diese Lösung eröffnet die Möglichkeit einer optimalen Rationalisierung der Arbeitsabläufe.

Aufgrund der **Großinsolvenzen** 1993 wurden gewisse Fehlentwicklungen offenbar, die es angezeigt erscheinen lassen, diverse Bestimmungen im Insolvenzrecht und Gesellschaftsrecht sowie **im Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG) anzupassen.** Im Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz sind folgende Änderungen geplant:

- * **Verlängerung der Frist** für vom Arbeitsamt nicht zu berücksichtigende Einzelvereinbarungen von 90 Tagen **auf ein halbes Jahr** bei Festsetzung der Höhe des Anspruches auf IAG;
- * **Beseitigung von Doppelzahlungen** durch IAG-Fonds für denselben Zeitraum;
- * **eingeschränkte Bindung an Gerichtsentscheidungen** bei Zuerkennung von IAG;
- * **Verhinderung mißbräuchlicher Vorfinanzierungen** von Ansprüchen der Arbeitnehmer;
- * **Griff des IAG-Fonds** bei Verurteilung wegen Krida auf das Vermögen des Verurteilten;
- * **größere Flexibilität** bei der Eintreibung von auf den IAG-Fonds übergegangenen Ansprüchen.

Pflegevorsorge - Behindertenangelegenheiten - Versorgungsleistungen

Zur **Weiterentwicklung** des bundeseinheitlichen **Pflegevorsorgesystems** wird ein **Arbeitskreis** eingerichtet. In diesem Arbeitskreis sind der Bund, die Länder, die Sozialpartner, der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und die österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation vertreten.

Über gemeinsame Ziele und Grundsätze der Pflegevorsorge sowie in Fragen, die von gesamtösterreichischer Bedeutung sind oder gemeinsamer Regelung bedürfen, wird der Arbeitskreis **Empfehlungen** ausarbeiten und **Vorschläge** erstatten.

Zentrale Aufgabe in der Behindertenpolitik wird mittel- und längerfristig die schrittweise **Umsetzung** jener Grundsätze sein, die im neuen **Behindertenkonzept der Bundesregierung** festgelegt sind. Es ist dies allerdings ein Vorhaben, das so gut wie **alle Bereiche der Gesellschaft** betrifft und das daher von einem Fachressort zwar initiiert, aber nicht allein verwirklicht werden kann.

Derzeit wird an einer **Novellierung des Bundesbehindertengesetzes** gearbeitet. Als wichtigste Änderungen sind vorgesehen:

- * finanzielle Absicherung der österreichischen Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation aus öffentlichen Mitteln;
- * Erhöhung der Kaufpreisgrenze für Zuwendungen aus dem Nationalfonds bei Kraftfahrzeugen für behinderte Menschen;
- * Neuregelung der ÖBB-Fahrpreisermäßigung.

Die Interessenvertretung der **Kriegsopfer**, die Zentralorganisation der Kriegsopfer- und Behindertenverbände Österreichs, hat unter Hinweis auf Verbesserungen in der Sozialversicherung eine Novellierung der **Einkommensanrechnung aus übergebenen bäuerlichen Betrieben** gefordert. Entsprechende Änderungsvorschläge sind in Vorbereitung.

Aufgrund einer Novelle zum **Verbrechensopfergesetz** werden nach dem Inkrafttreten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum auch Staatsbürger von Vertragsparteien des genannten Abkommens nach dem VOG anspruchsberechtigt sein, sofern die Tat im Inland oder - unter bestimmten Voraussetzungen - im **Ausland** begangen wurde.

Arbeitsrecht und allgemeine Sozialpolitik

Die **Umsetzung** der in **arbeitnehmerschutzrechtlichen EG-Richtlinien** enthaltenen arbeitsvertragsrechtlichen Bestimmungen wird gemeinsam mit dem in Diskussion stehenden Entwurf eines Arbeitsschutzgesetzes erfolgen. In diesem Zusammenhang muß auch das **Mutterschutzgesetz 1979** novelliert werden (Schaffung von Liegeräumen für Schwangere).

Anläßlich der Neuregelung des Arbeitnehmerschutzrechts werden überdies die Bestimmungen des **Arbeitsverfassungsgesetzes** über die **Mitwirkungsbefugnisse des Betriebsrates in Arbeitsschutzangelegenheiten** zu überarbeiten sein.

Durch ein eigenes Gesetz sollen die im Bereich des Arbeitnehmerschutzes notwendigen **Begleitmaßnahmen zur Verordnung (EWG) Nr. 3820/85** über die Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr (diese enthält vor allem **Lenk- und Ruhezeitenregelungen**) sowie zur **Verordnung (EWG) Nr. 3821/85** über das **Kontrollgerät im Straßenverkehr** erlassen werden. Notwendig sind vor allem Straf-, Kontroll- und Zuständigkeitsregelungen. Darüber hinaus soll das Europäische Übereinkommen über die Arbeit des im Internationalen Straßenverkehr beschäftigten Fahrpersonals (AETR) durchgeführt werden.

Durch die erfolgten (Arbeitsrechtliches Begleitgesetz) und geplanten Änderungen des Arbeitsverfassungsgesetzes ist auch eine Überarbeitung und Anpassung der zum Arbeitsverfassungsgesetz erlassenen Durchführungsverordnungen (Betriebsrats-Wahlordnung, Betriebsrats-Geschäftsordnung, Betriebsratsfonds-Verordnung und Verordnung über die Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat) vorzunehmen. Die Begutachtungsfrist endet am 30.9.1993.

Die Übertragung der Durchführung der **Schlechtwetterentschädigung** von der Arbeitsmarktverwaltung an die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse steht in Diskussion (**Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz**).

Durch Änderungen des **Landarbeitsgesetzes 1984** werden die Anpassungen an das EWR-Recht (AVRAG und Arbeitsschutzgesetz) und an die Novellen zum Arbeitsverfassungsgesetz vorzunehmen sein.

Die Bestrebungen zur **Angleichung des Arbeitsvertragsrechtes der Arbeiter und Angestellten** sowie zur Novellierung des **Arbeitszeitgesetzes** werden fortgesetzt. Weiters

werden die Vorarbeiten zu einer **EG-konformen Regelung der Nachtarbeit** in Angriff genommen.

In den Aufgabenbereichen **Arbeitsbeziehungen und Arbeiterbildung** sowie **Gleichstellung von Frau und Mann** werden die Aufbereitung von Daten und die Überprüfung der Auswirkungen getroffener sozialpolitischer und arbeitsrechtlicher Maßnahmen weitergeführt.

Die Anregungen und Vorschläge der auf der **80. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz** angenommenen Internationalen Instrumente werden im Hinblick auf ihre Verwirklichung durch die österreichische Rechtsordnung zu prüfen sein.

Nach der erfolgten Unterzeichnung des **ersten Änderungsprotokolles zur Europäischen Sozialcharta** durch Österreich wird nunmehr die Frage seiner Ratifikation geprüft.

Arbeitsinspektorat

Neues Arbeitsschutzgesetz

Mit Inkrafttreten des EWR werden eine Reihe von EG-Richtlinien, die wesentliche Bereiche des technischen und arbeitshygienischen Arbeitnehmerschutzes regeln, in Österreich wirksam und erfordern die **Anpassung des österreichischen Arbeitnehmerschutzrechtes an das EG-Recht**. Das EG-Recht sieht Mindeststandards, die über die in Österreich derzeit geltenden Arbeitnehmerschutzvorschriften hinausgehen.

Es ist daher die **Erlassung eines neuen, EG-konformen Arbeitsschutzgesetzes notwendig**. Ein entsprechender Gesetzesentwurf wurde 1992 im Zentral-Arbeitsinspektorat ausgearbeitet. Das Begutachtungsverfahren konnte zum Jahresende 1992 abgeschlossen werden. Nach Abschluß von derzeit laufenden Sozialpartnerverhandlungen soll der Entwurf bis Ende 1993 Gesetzesreife erlangen.

Das neue Gesetz wird gegenüber dem geltenden Recht wesentliche Verbesserungen des Arbeitnehmerschutzes enthalten, insbesondere die **Verpflichtung der Arbeitgeber**

- * zur Ermittlung, Bewertung und **Verhütung von Gefahren**,
- * zur **schriftlichen Festlegung der Schutzmaßnahmen**,

- * zu **Messungen** bei Verwendung gesundheitsgefährdender Arbeitsstoffe oder bei Lärm,
- * zur **umfassenden Information** und Unterweisung **der Arbeitnehmer** und
- * zur Einrichtung einer **betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung**, unabhängig von der Arbeitnehmerzahl.

Verordnungen aufgrund des Arbeitsschutzgesetzes

Der oben dargestellte Entwurf eines neuen Arbeitsschutzgesetzes enthält eine Reihe von Bestimmungen, die zu ihrer Anwendbarkeit der Konkretisierung durch **Durchführungsverordnungen** bedürfen. So müssen nähere Bestimmungen erlassen werden über:

- * **die allgemeinen Arbeitgeberpflichten** (Evaluierung und schriftliche Dokumentation, Koordination, Information und Unterweisungspflichten),
- * **die Sicherheitsvertrauenspersonen**,
- * **Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung**,
- * **Arbeitsstoffe** (Beschränkungen, Verbote, Ersatz, Verpackung, Lagerung, Aufzeichnungspflichten, Grenzwerte, Messungen),
- * **persönliche Schutzausrüstung**,
- * **Bildschirmarbeit**,
- * **Präventivdienste**,
- * **Fachausbildung für Sicherheitsfachkräfte**.

Weitere Neuregelungen durch Verordnungen sind ferner für jene Bereiche geplant, die derzeit mit Durchführungsverordnungen im Rahmen des Arbeitnehmerschutzgesetzes geregelt sind, wie z.B. über

- * **Arbeitsstätten**,
- * **Arbeitsmittel**,
- * **Arbeitsvorgänge**,
- * **gesundheitliche Eignung**,
- * **Beschäftigungsverbote für Frauen**,
- * **Nachweis der Fachkenntnisse**,
- * **die Betriebsbewilligung**.

Diese Verordnungen sollen dem System des neuen Arbeitsschutzgesetzes folgen, die praktischen Erfahrungen der Arbeitsinspektoren sowie die technischen Entwicklungen und wissenschaftlichen Erkenntnisse der letzten 20 Jahre berücksichtigen und die EG-Mindeststandards umsetzen.

ZUSAMMENFASSUNG

ZUSAMMENFASSUNG

SOZIALBERICHT

Arbeitsmarktlage 1992

Die **Wohnbevölkerung** betrug im Jahresdurchschnitt **7,884.000**, was gegenüber 1991 einer Zunahme von **59.000** entspricht. Die Zahl der Ausländer wuchs auf einen Jahresdurchschnittswert von 562.000, ihr Anteil an der gesamten Wohnbevölkerung lag bei **7,1 %**.

Die **Erwerbsquote** stieg von 70,6 % (1991) auf **71,4 %**. Der Grund dafür liegt vor allem in der **Zunahme der Erwerbsbeteiligung der Frauen**, deren Erwerbsquote **von 61,8 % (1991) auf 63,3 %** anstieg.

Trotz deutlicher Abschwächung der Konjunktur konnte 1992 mit einem **Zuwachs von 58.000** ein **Beschäftigungsrekord** von **3,056.000** bei den unselbständig Beschäftigten erreicht werden. Ihre Anzahl lag somit um **260.000 höher als 1981**.

Altersspezifisch betrachtet stehen dem Beschäftigungszuwachs der 25- bis 49-Jährigen und vor allem der 50- bis 54-Jährigen (geburtenstarke Kriegsjahrgänge) Abnahmen bei den „Randaltersgruppen“ (Jugendliche, über 55-Jährige) gegenüber.

1992 zeigte sich die **Wirksamkeit der gesetzlichen Maßnahmen zur Beschränkung der Ausländerbeschäftigung** (Höchstzahlenregelung) deutlich. Gegenüber 1990/1991 (+ 49.000) fiel der **Zuwachs 1992 mit +7.000** wesentlich geringer aus, der Ausländeranteil an allen unselbständig Beschäftigten lag mit **9,0 %** in etwa auf dem Niveau des Vorjahres (**274.000 unselbständig beschäftigte Ausländer/innen im Jahresdurchschnitt**).

1992 waren insgesamt **627.000 Personen** (372.000 Männer, 255.000 Frauen) **zumindest einmal arbeitslos**. Die Zahl der Betroffenen lag um rund 21.000 höher als im Jahr zuvor (+ 3,4 %). Der **Jahresdurchschnittsbestand** an arbeitslosen Personen stieg um 8.000 auf **193.000**, die **Arbeitslosenquote** erhöhte sich um 0,1%-Punkte auf **5,9 %** (Männer: 5,7 %, Frauen: 6,2 %). Im Vergleich zu 1980 waren 1992 um rund 380.000 Personen mehr von Arbeitslosigkeit betroffen.

Die durchschnittliche **Gesamtdauer** lag 1992 bei **114 Tagen**, das waren um 2 Tage mehr als 1991.

Die **Arbeitslosenquote** der **Inländer** lag mit **5,8 %** nach wie vor deutlich unter jener der **Ausländer (7,4 %)**, wobei der Unterschied zwischen in- und ausländischen Frauen gering (Inländerinnen: 6,2 %; Ausländerinnen: 6,3 %), jedoch jener bei den Männern erheblich ist (Inländer: 5,4 %; Ausländer: 8,0 %). Die hohe Arbeitslosenquote ausländischer Männer kann primär auf den **hohen Anteil der Ausländerbeschäftigung in Saisonbranchen** (Bau, Fremdenverkehr) sowie auf die relativ hohe Zahl von Beschäftigten in krisenhaften Bereichen (z.B. „männerdominierter“ Metallsektor) zurückgeführt werden.

Während der **Jahresdurchschnittsbestand an Arbeitslosen** bei Jugendlichen um 5,6 % zurückging, bei den 25- bis 49Jährigen um 3,0 % anstieg, **erhöhte er sich bei den über 50Jährigen um 21 % auf 39.000**. Mit **8,5 % bei den 50- bis 54Jährigen** und **10,4 % bei den 55-59Jährigen** hatten ältere Arbeitnehmer eine weit überdurchschnittliche Arbeitslosenquote zu verzeichnen.

Von den 627.000 von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen waren **143.000** (71.000 Männer, 72.000 Frauen) **langzeitarbeitslos**, d.h. über 6 Monate arbeitslos. Während die Langzeitarbeitslosigkeit bei den 15- bis 29Jährigen rückläufig war und bei den 30- bis 49Jährigen nur unterdurchschnittlich anstieg, gab es bei den **älteren Langzeitarbeitslosen erhebliche Zuwachsraten** (50- bis 54Jährige: **+ 31,8 %**, 55- bis 59Jährige: **+ 17,1 %**). Die Langzeitarbeitslosigkeit stieg in den achtziger Jahren enorm: Von rund 25.000 Betroffenen am Beginn der Dekade auf mehr als das Fünffache zwölf Jahre später.

Die **Konzentration der Arbeitslosigkeit** wird sichtbar, wenn man den Anteil der einzelnen Dauergruppen am Arbeitslosigkeitsvolumen betrachtet: So entfiel **auf jene 20 %** der Personen mit den längsten Arbeitslosigkeitsperioden (9. und 10.Dezilgruppe) die **Hälfte der „Gesamtlast“ der Arbeitslosigkeit** (50 % des Arbeitslosigkeitsvolumens), während die beiden unteren Dauergruppen (1. und 2.Dezilgruppe - mit ca. 125.000 Personen ein etwa gleich großer Personenkreis wie in den beiden oberen Dauergruppen) mit 3 % kaum ins Gewicht fielen.

Mit Ausnahme des Burgenlandes **stieg die Zahl der von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen in allen Bundesländern**. Außer in Oberösterreich und Niederösterreich waren die Zuwächse überdurchschnittlich (Österreich: **+3,4 %**), wobei Vorarlberg mit **+ 14,1 %** die bei weitem höchste Zunahme zu verzeichnen hatte, die Arbeitslosenquote stieg von 3,5 % (1991) auf 4,1 %. Nach wie vor ist das Arbeitslosigkeitsniveau in Kärnten, Burgenland und der Steiermark am höchsten.

Die **mittlere Höhe (Median) der monatlichen Leistungen an Arbeitslose** (Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe inklusive allfälliger Familienzuschläge) betrug im Jahre 1992 **S 7.900,-**. Das **mittlere Arbeitslosengeld** lag bei **S 8.200,-**, die **mittlere Notstandshilfe** bei **S 6.400,-**.

Der **Bestand an offenen Stellen sank** um rund 5.000 oder 11 % auf 44.000 ab. Dies ist unter anderem auch auf organisatorische Maßnahmen im Arbeitsmarktservice zurückzuführen, die vor allem bei neu einlangenden Stellen zu einer schnelleren Besetzung führten.

Die **Zahl der Lehrstellensuchenden ging demographisch bedingt** auf 43.000 Jugendliche **zurück**, denen rund 50.000 offene Lehrstellen gegenüberstanden. Auf die Entwicklung der Zahl der Facharbeiter/innen hat dies (quantitativ) keinen negativen Einfluß, da immer noch weniger Fachkräfte aus dem Erwerbsleben ausscheiden als neu eintreten.

Entwicklung der Sozialversicherung

Gegenüber 1991 sind die **Sozialausgaben um 49,8 Mrd.S** oder 9,5 % **gestiegen** und wuchsen damit **stärker als das Bruttoinlandsprodukt (BIP)** zu laufenden Preisen. Ihr Anteil am BIP (**Sozialquote**) ist von 27,4 % auf 28,3 % gestiegen.

Die vorläufigen **Gebarungsergebnisse der Sozialversicherungsträger** für das Jahr 1992 weisen **Gesamtausgaben von 331,5 Mrd.S** aus, denen **Gesamteinnahmen von 327,7 Mrd.S** gegenüberstehen.

Die **Einnahmen bestanden zu mehr als drei Viertel (78 %) aus Beiträgen der Versicherten**, die sich auf 256,7 Mrd.S beliefen. Der Bund bezahlte 1992 Beiträge von 49,9 Mrd.S, wobei der Großteil auf die sogenannte Ausfallhaftung des Bundes zur Abdeckung der Differenz zwischen Einnahmen und Ausgaben in der Pensionsversicherung entfiel.

Nach den vorläufigen Berechnungen werden die **Gesamtausgaben der Krankenversicherung 1992 93,3 Mrd. S**, der **Pensionsversicherung 226,3 Mrd.S** und der **Unfallversicherung 11,8 Mrd.S** betragen.

Im Jahre 1992 waren rund **4,9 Millionen beitragsleistende Personen in der gesetzlichen Krankenversicherung krankenversichert**. Dazu kommen noch **2,7 Millionen mitversicherte Angehörige** und ca. 200.000 bei Krankenfürsorgeanstalten versicherte Personen. Damit waren rund **99 % der österreichischen Bevölkerung** durch die gesetzliche Krankenversicherung **geschützt**.

Im Jahre 1992 waren knapp 3 Millionen Personen pensionsversichert. Im Vergleich zum Beschäftigungsanstieg wuchs die Zahl der Pensionen geringfügiger an (um 16.000 auf 1,753 Millionen), **sodaß die Belastungsquote auch gegenüber 1991 sank. 1992 kamen 582 Pensionen auf 1.000 Versicherte (1991: 585).**

Zwei Drittel aller Pensionen entfallen auf Frauen. Die **höchstmöglichen Eigenpensionen** (ohne Hilflosen- und Kinderzuschuß) betrug 1992 brutto **23.360,- S**, die **höchste Witwenpension** (ohne Zuschüsse) **14.016,- S** monatlich.

Weiterhin bemerkenswert sind die **Unterschiede in den durchschnittlichen Pensionshöhen von Männern und Frauen.** Die durchschnittliche **Alterspension** der **Männer** betrug in der gesetzlichen Pensionsversicherung **12.900,- S**, jene der **Frauen** hingegen nur **7.400,- S**. Im Rahmen der **Pensionsreform 1993** wurde durch die verbesserte **Anrechnung von Zeiten der Kindererziehung** eine Maßnahme gesetzt, durch die die geschlechtsspezifischen Pensionsunterschiede zum Teil ausgeglichen werden sollen.

Insgesamt erhielten im Jahre 1992 rund **13 % aller Bezieherinnen einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung noch mindestens eine weitere Pensionsleistung.** Beim Zusammentreffen von zwei Pensionen (aus der gesetzlichen Pensionsversicherung) verringert sich der relative Abstand zwischen den Pensionen der Männer und der Frauen. Trotzdem liegt der **Gesamtbezug einer Frau mit zwei Pensionsansprüchen** in etwa **auf dem Durchschnittsniveau der Männer mit einem Pensionsanspruch** (knapp 13.000,- S).

In den Jahren von **1970 bis 1992 stiegen die Pensionen** in der gesetzlichen Pensionsversicherung um **über 270 %**. Die Pensionserhöhungen liegen um einiges höher als die Steigerung des Preisniveaus. Sowohl der Pensionistenindex als auch der Verbraucherpreisindex verzeichneten in den letzten 20 Jahren eine Steigerung um rund 180 %. Weit über das Ausmaß der normalen Pensionsanpassung hinaus wurden die Richtsätze für Ausgleichszulagen angehoben. Der **Richtsatz für Alleinstehende stieg** im Zeitraum von 1970 bis 1992 **um 397 %**, jener für **Verheiratete um 413 %**.

Im Jahre 1992 bezogen **271.000 Personen** eine **Ausgleichszulage** (16 % der PensionsbezieherInnen). **Rund 70 % der AusgleichszulagenbezieherInnen sind Frauen.**

Im Jahre 1992 erhielten **233.000 Personen** (13 % aller PensionsbezieherInnen) einen **Hilflosenzuschuß**.

Im Jahre 1992 betrug der **Aufwand für Hilflosenzuschüsse** rund **9,5 Mrd.S**, jener für **Ausgleichszulagen 9,2 Mrd.S**.

Der Hilflosenzuschuß in der bisherigen Form wurde mit 1. Juli 1993 durch ein **bundeseinheitliches mehrstufiges Pflegegeld** abgelöst.

Im Jahre 1992 gab es **105.000 Neuzuerkennungen an Pensionen**. Rund **80 % aller Neuzuerkennungen** von Direktpensionen werden **vor Erreichen des gesetzlichen Pensionsanfallsalters** (Männer 65, Frauen 60 Jahre) in **Anspruch genommen**.

Bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen könnten Frauen bereits mit 55 Jahren in vorzeitige Alterspension gehen. Da viele **Frauen** diese Voraussetzungen mit 55 Jahren aber noch nicht erfüllen, liegt ihr **durchschnittliches Zugangsalter bei der Alterspension bei 59,5 Jahren (Männer 62,3 Jahre)**.

Der **Anteil der Invaliditätspensionen an den Neubezügen einer Direkt pension** betrug 1992 **41 %**. Davon entfallen fast zwei Drittel auf Arbeiter und Arbeiterinnen.

Die **durchschnittliche Neuzugangspension** (inklusive Zulagen und Zuschüsse) eines **Arbeiters** betrug **10.400,- S**, die einer **Arbeiterin** **5.100,-**. Bei den **Angestellten** lagen diese Werte bei **16.600,- S bzw. 9.300,- S**.

Der durchschnittliche **monatliche Ruhebezug der BundesbeamtInnen** (ohne Bahn und Post) betrug **28.200,- S**.

Behinderte Menschen

In Österreich leben rund **90.000 körperlich beeinträchtigte Kinder und Jugendliche**. Für rund **44.000** erheblich behinderte Kinder wird die **erhöhte Familienbeihilfe** bezogen.

Hinsichtlich der **Integration** behinderter Kinder läßt sich eine **Diskrepanz** zwischen **Kindergarten** und **Schule** feststellen: Die Mehrzahl der behinderten Kinder, die einen Kindergarten besuchen, ist in den allgemeinen Kindergarten integriert. Nur **0,7 %** der Kinder in Kindergärten besuchen **Sonderkindergärten**. Von den Kindern in Schulen besuchen jedoch **3 % eine Sonderschule**. Da in den **Sonderschulen 17 % der SchülerInnen vorwiegend eine nichtdeutsche Umgangssprache sprechen**, dürfte das Fehlen von Deutschkenntnissen als ein Kriterium für eine "Behinderung" bzw. Lernschwäche gewertet werden.

Im Schuljahr 91/92 wurden rund **5.600 behinderte Kinder** im Rahmen eines **integrativen Unterrichts** unterrichtet.

Der Besuch einer **Sonderschule beeinträchtigt die späteren Berufschancen**. Nur 2 % aller LehranfängerInnen kamen aus den Sonderschulen. **Frauen sind noch stärker davon betroffen**.

Die **Qualität** der vorhandenen **Berufsausbildungseinrichtungen** behinderter Jugendlicher ist als grundsätzlich **positiv** zu beurteilen; **quantitativ** besteht jedoch ein zusätzlicher **Bedarf von 700 bis 1300 Plätzen pro Jahr**.

Die Ausbildung Behinderter in den Unternehmen spielt hingegen eine äußerst untergeordnete Rolle.

Die Zahl von **geistig und psychisch behinderten Menschen** wird auf rund **47.000 Menschen** (0,6 % der Bevölkerung) geschätzt. Wenn geistig behinderte Menschen Arbeit finden, dann meist in Beschäftigungswerkstätten. Die Gesamtkapazität einschlägiger Einrichtungen ist jedoch gering.

Zum 1.1.1993 waren rund **55.000 Personen** (37.000 Männer und 18.000 Frauen) als **„begünstigte Behinderte“** (Behinderungsgrad mindestens 50 %) erfaßt. Im Schnitt sind rund **drei Viertel** der begünstigten Behinderten **beschäftigt**, davon rund 1000 in den **„Geschützten Werkstätten“**.

Die Zahl der **begünstigten Behinderten** repräsentiert aber nur einen **Teil der tatsächlich behinderten Menschen im Arbeitsleben**. Bei den Arbeitsämtern sind durchschnittlich rund **23.000 arbeitslose Menschen aufgrund einer Behinderung als schwer vermittelbar erfaßt**. In den letzten Jahren ist diese Zahl sehr stark gestiegen. 1992 konnten aber rund **21.500 Personen** mit dem Status **„schwer vermittelbar“** auf einen **Arbeitsplatz vermittelt** werden.

Behinderte sind ohne Zweifel **besonderen Arbeitsmarktrisiken** ausgesetzt. **Behinderte Arbeitslose** sind im Durchschnitt **älter** als nichtbehinderte Arbeitslose (die Hälfte sind über 40 Jahre alt) und weisen ein **geringes Ausbildungsniveau** auf und schließlich sind sie auch **deutlich länger arbeitslos** als nichtbehinderte Arbeitslose. Dies macht sich auch in den Leistungsbezügen der behinderten Arbeitslosen bemerkbar. 1992 waren **45 % BezieherInnen von Notstandsbeihilfen** (bei Nichtbehinderten nur 19 %).

Ältere Menschen am Arbeitsmarkt

Die über 50jährigen Arbeitslosen stellen insofern die **wichtigste Problemgruppe am Arbeitsmarkt** dar, als deren **Betroffenheit** sowie deren Bestand im Vergleich zu den anderen Altersgruppen in den **letzten Jahren überproportional anstieg**.

Zwischen 1988 - 1992 **stieg die Zahl** der mindestens einmal im Jahr als **arbeitslos Vorgemerkten über 50Jährigen um rund zwei Drittel von 50.000 Personen auf 82.000**. Während in der Altersgruppe der 55-bis 59Jährigen ein Zuwachs von 17.000 auf 24.000 (+40%) zu verzeichnen war, stieg die Zahl der Betroffenen bei den 50- bis 54Jährigen gar um 82 % (von 30.000 auf 55.000).

Sowohl die starke Zunahme der von Arbeitslosigkeit betroffenen älteren Menschen als auch der Anstieg der Dauer führten zu einer **Verdoppelung des Jahresdurchschnittsbestandes** der über 50jährigen Arbeitslosen. In der Altersgruppe der 50- bis 54Jährigen war ein Zuwachs von 11.000 auf 26.000, bei den über 55Jährigen von 7.000 auf 13.000 zu verzeichnen. Bei den 50- bis 54jährigen Frauen stieg die Arbeitslosigkeit doppelt so stark (+200 %) als die der Männer dieser Altersgruppe (+100 %).

Die stark gestiegene Zahl von über 50jährigen Arbeitslosen schlägt sich auch in einer **hohen Arbeitslosenquote** nieder. Ein Vergleich der Arbeitslosenquoten in den Jahren 1988 und 1992 in den einzelnen Altersgruppen zeigt, daß die **55- bis 59Jährigen 1992 mit 10,4 % eine doppelt so hohe wie 1988 (5,1%)** aufwiesen. Jene der **50- bis 54Jährigen** stieg um mehr als 3 %-Punkte **von 5,3 % auf 8,5 %**. In den jüngeren Altersgruppen gab es nur geringfügige Veränderungen der Arbeitslosenquote.

Rund **55 % der über 50jährigen Arbeitslosen** im Jahre 1992 verfügte lediglich über einen **Pflichtschulabschluß oder über keine abgeschlossene Ausbildung**. 34 % hatten eine Lehre abgeschlossen oder die Meisterprüfung abgelegt. Der Anteil der Universitätsabsolventen lag bei 1,3 %.

Es ergibt sich eine Konzentration von rund **3/4 aller Altersarbeitslosen auf 1/3 aller Berufsobergruppen**. Besonders **hohe Zuwächse** gab es bei den **Büroberufen, Metall/ Elektroberufen, Handelsberufen** sowie bei den **Technikern**.

84 % des Jahresdurchschnittsbestandes an über 50jährigen Arbeitslosen entfielen 1992 auf die Bundesländer **Oberösterreich, Niederösterreich, Steiermark und Wien**.

Zwischen 1980 - 1991 stieg die Zahl der vorzeitigen Alterspensionen wegen Arbeitslosigkeit um ca. das 2 1/2 fache von 6.600 (1980) auf 15.400 (1991). Mehr als 3/4 aller Pensionsbezieher wegen Arbeitslosigkeit sind Frauen.

Die **geringen Wiederbeschäftigungschancen älterer Langzeitarbeitsloser** waren Gegenstand einer Untersuchung. Es wurden die Wiederbeschäftigungschancen von 8.000 Personen untersucht, die am 1.1.1989 ihr 50.Lebensjahr bereits vollendet hatten und mindestens 1 Jahr arbeitslos waren. Von den 8.000 langzeitarbeitslosen älteren Personen konnten **nur 839 Personen (ca. 10 %) in den folgenden drei Jahren erneut ein Beschäftigungsverhältnis aufnehmen**, 2.400 Personen (**ca. 30 %**) blieben im gesamten Zeitraum der 3 Jahre (31.12.1991) **langzeitarbeitslos**, 4.500 Personen (**ca. 55 %**) erhielten **unmittelbar auf den Arbeitslosenstatus folgend eine Pension**.

Nicht nur das generelle Wachstum des Arbeitskräfteangebots, sondern auch die in den letzten Jahren **massiv gestiegene Zahl der Über-50Jährigen** (geburtenstarke Kriegsjahrgänge) verschlechterte die Arbeitsmarktsituation dramatisch. **Stieg von 1990 bis 1993 die Zahl der 50- bis 59Jährigen um 80.000**, so wird sich die **Zahl bis 1999 um weitere 100.000 erhöhen**. Verschärft werden die arbeitsmarktpolitischen Konsequenzen noch dadurch, daß bis jetzt dieser Zuwachs auf ausschließlich die „jüngere“ Gruppe der älteren Arbeitnehmer (die 50- bis 54Jährigen) entfallen ist. **Ab 1993 wächst allerdings dramatisch die Zahl der „älteren“ Gruppe** (die 55- bis 59Jährigen). Zwischen 1993 und 1999 ist bei dieser Gruppe mit einem Anstieg von etwa 40 % (rund + 150.000) zu rechnen.

Verbreitung verschiedener Arbeitszeitformen

Das Arbeitsleben ist durch eine **Vielfalt an Arbeitszeitformen** gekennzeichnet.

Die meisten im folgenden dargelegten Zahlen entstammen dem Mikrozensus, einer vierteljährlichen Haushaltsstichprobe des Österreichischen Statistischen Zentralamtes. Dieser beschäftigte sich im Sonderprogramm vom September 1991 zum drittel Mal (nach 1978 und 1987) mit Fragen der Arbeitszeit, wobei Arbeitszeitsonderformen, wie Nacht-, Schicht- oder Wochenendarbeit angesprochen wurden.

Die Mehrheit der Beschäftigten ist auf Arbeitsplätzen tätig, die nicht der sogenannten „Regelarbeitszeit“ entsprechen. Das „**Normalarbeitsverhältnis**“ als eine unbefristete Ganztagsarbeit, die von Montag bis Freitag untertags ausgeübt wird, **gilt nur für ca. 40 % der Arbeiter und Angestellten**, für 60 % weicht die Arbeitszeit von der Norm ab. Allein in

den vier Jahren **zwischen 1987 und 1991 ging** entsprechend der steigenden Bedeutung von Arbeitszeitsonderformen - **dieser Anteil um 3 Prozentpunkte zurück**. In den zum produzierenden Sektor gehörenden Branchen weist die Arbeitszeit von rund der Hälfte der Beschäftigten Sonderformen auf, im Bereich der sogenannten Dienstleistungen beträgt dieser Anteil fast zwei Drittel.

In den letzten zehn Jahren erhöhte sich die Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen von 154.000 im Jahr 1982 auf 227.000 im Jahr 1992, ihre **Teilzeitquote stieg von 17 % auf 21 %**. Bei den Männern erhöhte sich die Teilzeitquote von 0,7 % auf 1,4 %.

Charakteristisch sind die **niedrigen Qualifikationsanforderungen der Teilzeitarbeitsplätze**. Zwei Drittel der weiblichen Teilzeitbeschäftigten sind als Hilfs- und angelernte Arbeiterinnen sowie als Angestellte mit Hilfs- oder gelernten Tätigkeiten eingesetzt. **Selbst bei Frauen mit Kindern verfügt nur eine Minderheit über die Möglichkeit, ausschließlich am Vormittag zu arbeiten.**

In diesen Zahlen über Teilzeitbeschäftigte sind „**geringfügige Beschäftigungen**“ mit Einkommen unter der Geringfügigkeitsgrenze (1993: weniger als S 3.102,-) nicht enthalten. Hinsichtlich des Umfanges der geringfügigen Beschäftigung gibt es einen enormen Schwankungsbereich. Die derzeit verfügbaren Daten liegen zwischen 84.000 (Mikrozensus), 200.000 (Unfallversicherung) und 328.000 Personen (eine Meinungsumfrage). Ab 1994 wird es mit Hilfe der Sozialversicherung möglich sein, genauere Daten über Beschäftigte mit kleinen Einkommen zu erhalten. **Betriebe setzen geringfügig Beschäftigte überwiegend für wenig qualifizierte Tätigkeiten** (u.a. Reinigungsarbeiten) ein.

Abgesehen von regelmäßig geleisteten Überstunden ist **Wochenendarbeit die verbreitetste Arbeitszeitsonderform**. Jede/r achte unselbständig Beschäftigte (**13 %**) arbeitet an **Sonntagen und/oder Samstagen** (auch) **nach 13 Uhr**; in absoluten Zahlen sind das **238.000 Männer und 155.000 Frauen**. Nur knapp **die Hälfte der am Wochenende beschäftigten Unselbständigen** gab an, normalerweise **zwei zusammenhängende Tage pro Woche frei zu haben**.

163.000 männliche und 47.000 weibliche Unselbständige leisten Nacharbeit zwischen 22 und 6 Uhr, anteilmäßig entspricht das **9 % bei den Männern und 4 % bei den Frauen**.

268.000 unselbständig beschäftigte Männer und 116.000 Frauen sind von **Schicht-, Wechsel- oder Turnusdienst** betroffen, anteilmäßig sind das **15 % der Männer und 9 % der Frauen**.

ZUSAMMENFASSUNG

EINKOMMENSVERTEILUNG

Zwischen 1987 und 1991 stiegen die Anteile der Überstundenleistenden drastisch: 29 % der Männer (1987: 23 %) und 16% der Frauen (1987: 12 %) erklärten bei der Mikrozensusbefragung, „regelmäßig“ **Überstunden** zu leisten; in absoluten Zahlen sind das rund **454.000 Männer** und **163.000 Frauen**. Gegenüber September 1987 bedeutet dies eine Steigerung um mehr als 90.000 Personen; allerdings sanken sowohl die Zahl der Überstunden pro Woche als auch die Normalarbeitszeit der Überstundenleistenden.

Rund **216.000 Männer** (14 %) und **155.000 Frauen** (16 %) der unselbständig Beschäftigten können „**Gleitzeit**“ (mit fixer Kern- bzw. Blockzeit) für sich in Anspruch nehmen. Im Vergleich zu 1985 erhöhten sich diese Anteile bei Männern und Frauen um 4 Prozentpunkte.

Rund **140.000 männliche** (8%) und **26.000 weibliche** (2%) **unselbständig Beschäftigte** waren 1991 **außerhalb ihrer normalen Arbeitszeit** von **Rufbereitschaft** betroffen.

Etwas mehr als **100.000 unselbständig Beschäftigte** (55.000 Männer, 50.000 Frauen) waren laut Mikrozensus **befristet beschäftigt**. Weitere 90.000 (46.000 Männer, 44.000 Frauen) hatten innerhalb der letzten drei vorangegangenen Jahre wenigstens einmal ein befristetes Arbeitsverhältnis. Ausländische Arbeitskräfte, deren Beschäftigungsverhältnisse in der Regel auch zeitlich befristete sind, sind in diese Zahlen nicht miteinbezogen.

Entwicklung und Verteilung des Volkseinkommens

Die Abschwächung der Konjunktur seit der Mitte des Vorjahres fand auch in der Entwicklung der Einkommen und deren Verteilung ihren Niederschlag. Die **Lohnquote**, der Anteil der Brutto-Entgelte für unselbständig Erwerbstätige am Volkseinkommen, der in den achtziger Jahren deutlich gesunken war, **erhöhte sich** in den letzten zwei Jahren **von 70,9 %**, dem bisher niedrigsten Wert im Hochkonjunkturjahr **1990**, auf 72,4 % im Jahr 1991 und auf **72,8 %** im Jahr **1992**.

Während durch den niedrigeren Preisauftrieb und die Steuerreform in den späten achtziger Jahren die **Nettorealeinkommen** der Arbeitnehmer noch um 2,8 % pro Jahr zunahmen, belief sich 1992 der **Kaufkraftzuwachs** auf **0,4 %**.

Das **monatliche Medianeinkommen** aller unselbständig Beschäftigten lag 1992 bei **17.700,- S**, das der Arbeiter bei 15.900,- S, der Angestellten bei 19.700,- S und der Beamten bei 21.500,- S.

Insgesamt liegt das mittlere Einkommen der Männer um 43 % über dem der Frauen. Verglichen mit den Einkommensunterschieden zwischen allen Männern und allen (auch teilzeitbeschäftigten) Frauen zeigen die um die Teilzeitbeschäftigung bereinigten Zahlen, daß für ca. ein Drittel der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede die höhere Teilzeitbeschäftigungsquote der Frauen verantwortlich ist. Ohne Teilzeitbeschäftigung betragen die **Einkommensvorteile der Männer 28 %**.

Der Dreijahresvergleich 1989 - 1992 der Löhne der In- und Ausländer zeigt, daß der **Lohnzuwachs der Ausländer ein Drittel niedriger als der der Österreicher** war. Die Zunahme der Zahl der ausländischen Arbeiter übte in erster Linie **Lohndruck innerhalb der ausländischen Arbeitskräfte** aus.

Die branchenspezifischen Lohnunterschiede sind in Österreich im internationalen Vergleich relativ hoch. **An der Spitze der Lohnhierarchie** steht mit großem Abstand **die Erdölindustrie**, die um gut 60 % mehr zahlt als der Industriedurchschnitt. Die übrigen Grundstoffbranchen liegen rund 25 % über dem Durchschnitt und die Branchen Ledererzeugung und Bekleidung fast 40 % darunter. Die Lohnunterschiede zwischen den Branchen vergrößerten sich in den letzten Jahrzehnten erheblich.

Wie bereits in den vorigen Sozialberichten wird wieder versucht, eine Schätzung über die Zahl von vollzeitbeschäftigten Unselbständigen, die weniger als 10.000,- S bzw. 12.000,- S verdienen, vorzulegen. Insgesamt gab es 1992 150.000 Personen, die bei Annahme einer Vollzeitbeschäftigung monatlich weniger als 10.000,- S brutto verdienen. **In den letzten drei Jahren hat sich die Zahl der Personen, die weniger als 10.000,- S verdienen, auf ein Drittel reduziert.** Dies ist eine Folge der erfolgreichen Bemühungen der Gewerkschaften die niederen Einkünfte überproportional anzuheben.

Eine analoge Berechnung zur Beantwortung der Frage, wieviele unselbständig Beschäftigte bei Annahme einer Vollzeitbeschäftigung „weniger als 12.000,- S verdienen“, ergibt für das Jahr 1992 290.000 Frauen und 160.000 Männer. Das ist um ca. 30 % weniger als 1991.

Rund 219.000 Männer und 44.000 Frauen oder **8,3 % der unselbständig Beschäftigten verdienen** 1992 als Angestellte, Beamte oder Arbeiter **mehr als** die Höchstbeitragsgrundlage zur Pensionsversicherung, d.h. mehr als **31.800,- S monatlich** (ohne Sonderzahlungen). 171.000 dieser „Spitzenverdiener“ sind männliche Angestellte, 37.000 männliche Beamte, 33.000 weibliche Angestellte, 11.000 weibliche Beamte, 10.000 männliche Arbeiter und nur 555 Arbeiterinnen.

Die Schwelle der „höheren“ Einkommen (über der die Verdienste von 8,3 % aller Unselbständigen liegen) wird **von einem Drittel der „Schwerpunktmäßigen Einkünfte aus Gewerbebetrieb“** und **mehr als die Hälfte der „Schwerpunktmäßigen Einkünfte aus**

selbständiger Arbeit“ übertroffen. Die Detaillierung der „Schwerpunktmäßigen Einkünfte aus selbständiger Arbeit“ nach Wirtschaftsklassen zeigt, daß die mittleren Einkünfte im Gesundheitswesen (vor allem Ärzte) das Zweieinhalbfache der Höchstbeitragsgrundlage (S 60.500,-) betragen. **Jeder vierte im Gesundheitssektor selbständig Tätige** erzielte ein monatliches **Einkommen von mindestens 100.000,- S (14 mal).**

TÄTIGKEITSBERICHT DES BUNDEMINISTERIUMS FÜR ARBEIT UND SOZIALES

Sozialversicherung

Die wichtigste legistische Maßnahme auf dem Gebiet der Sozialversicherung im Berichtszeitraum stellt die **Pensionsreform** dar. **Hauptziel ist die Absicherung der Finanzierbarkeit der Pensionsversicherung** unter sich ändernden demographischen Bedingungen, damit die Pensionsversicherung auch in Zukunft ihre Funktion als Sicherung des Lebensstandards im Alter erfüllen kann. Darüber hinaus werden in bestimmten Bereichen für die unterschiedlichen Alterssicherungssysteme Harmonisierungsschritte gesetzt. Spezifische Belastungen von Frauen werden - etwa durch die verbesserte Anrechnung von **Kindererziehungszeiten** - verstärkte Berücksichtigung finden. Schließlich sieht diese Novelle einige **Anreize vor, die zu einer Verlängerung der faktischen Lebensarbeitszeit führen sollen**, wobei dem/der einzelnen flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten für den Übergang vom Arbeitsleben in die Pension eröffnet werden.

Weiters wurde durch ein Verfassungsgesetz die **schrittweise Angleichung** des unterschiedlichen **Pensionsanfallsalters von Männern und Frauen** bis zum Jahr 2033 verwirklicht. Als flankierende Maßnahme wurde ein arbeitsrechtliches Begleitgesetz beschlossen.

Eine Novellierung des Familienlastenausgleichsgesetzes und die Neufassung des Studienförderungsgesetzes erforderten eine Anpassung der Sozialversicherungsgesetze im Bereich der **Studentenselbstversicherung** sowie der **Angehörigeneigenschaft von Studierenden**.

Eine weitere Gesetzesänderung betrifft Verbesserungen für **Nachtschwerarbeiter** hinsichtlich ihres Anspruches auf Sonderruhegeld.

Am 1.12.1992 ist ein **Abkommen über Soziale Sicherheit mit Australien** (nur Pensionsversicherung) und am 1.1.1993 ein Abkommen über Soziale Sicherheit mit **Zypern** in Kraft getreten. Weiters ist ein 2. Zusatzabkommen zum Abkommen über Soziale Sicherheit mit **Großbritannien** am 31.12.1992 in Kraft getreten. Mit den beiden ehemaligen Teilrepubliken Jugoslawiens **Slowenien** und **Kroatien** wurden am 30.11.1992 bzw. am 11.3.1993 **neue Abkommen über Soziale Sicherheit abgeschlossen**. Mit **Finnland** wurde am 9.3.1993 ein Zusatzabkommen unterzeichnet.

Arbeitsmarktverwaltung und Arbeitsmarktpolitik

Tätigkeitsschwerpunkte

Den Vorgaben der Bundesregierung entsprechend, wurde 1992 der **Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsvermittlung** forciert.

Zur **Vorbereitung der Reform der AMV** wurde im Anschluß an die im Frühjahr 1992 abgeschlossene Organisationsanalyse ein Reformkonzept für die Arbeitsmarktverwaltung erstellt.

Rahmenbedingungen der AMV

Mit dem anhaltend starken Wachstum der Arbeitslosigkeit sowie der Übertragung zusätzlicher administrativer Aufgaben ist die **Aufgabenbelastung enorm gewachsen**. Mit diesen Entwicklungen hat die personelle und budgetäre **Ressourcenausstattung nicht Schritt gehalten**.

- * So ist die Arbeitslosigkeit seit 1980 um über 260 Prozent gewachsen, hingegen die Zahl der Mitarbeiter/innen nur um 33 Prozent.
- * Die österreichische AMV hat ihren Leistungsaufwand zum allergrößten Teil aus dem Beitragsaufkommen der Arbeitslosenversicherung zu bestreiten. Anders in Ländern wie Schweden, der Bundesrepublik oder Frankreich.

Versicherungsleistungen

Die Steigerung der Ausgaben ist 1992 mit 25 Prozent noch kräftiger ausgefallen als im Jahr zuvor (20 Prozent). **Dafür war in erster Linie das starke Anwachsen der Aufwendungen für Karenzurlaubsgeld (+93 %), und weniger jenes für Leistungen bei Arbeitslosigkeit verantwortlich.**

Arbeitsmarktservice

1992 und im 1. Halbjahr 1993 wurden zur Verbesserung der Besetzung offener Stellen **Auftragszentralen** eingerichtet bzw. zusätzlich ausgebaut, die Erstellung von **Betreuungsvereinbarungen mit Betrieben** in Gang gebracht und der **Ausbau der Selbstbedienungsmöglichkeiten** fortgesetzt. Das AMS hat trotz knapper Ressourcen und enorm gewachsener Aufgabenbelastung die **Beschäftigungsaufnahmen** von 358.000 auf 388.000 Personen **gesteigert**.

Die konsequente Verfolgung des weiterentwickelten, verbesserten Konzepts zur Betreuung von und Kooperation mit den Betrieben schlug sich in der weiteren **Erhöhung des Ausschöpfungsgrades** bei den offenen Stellen von 31 Prozent auf 33 Prozent sowie des Anteils der innerhalb von vier Wochen besetzten Stellen von 52 Prozent auf 56 Prozent nieder. Die **durchschnittliche Laufzeit aller Stellen** wurde von 68 auf 61 Tage **verringert**.

Arbeitsmarktausbildung

Neben **Berufsorientierungskursen** zur Stabilisierung und Planung der beruflichen Laufbahn bot die AMV **beruflich qualifizierende Schulungen** (Facharbeiterintensivausbildungen, Desk-top Publishing, CAD, Steuerungstechnik, Automatisierungstechnik etc.) sowie Kursmaßnahmen, die die Förderung der Persönlichkeitsstruktur mit zum Ziel haben, an.

Durch die Einführung neuer Organisationsmodelle konnten die **Wartezeiten auf Kurse verkürzt** werden.

Arbeitsbeschaffungs- und -erhaltungsmaßnahmen

Mittels des Programmes **„Aktion 8000“** wurden seit seinem Bestehen für Langzeitarbeitslose mehr als **30.000 Arbeitsplätze** in den Bereichen soziale Dienstleistungen, Umweltschutz und Umweltsanierung, Stadt- und Dorferneuerung, Kultur, Recycling und Abfallentsorgung etc. geschaffen. Gemäß Programmausrichtung kommt die Aktion 8000 verstärkt Frauen und älteren Personen zugute. Ebenso wurde die Einstellungsförderung bei Betrieben auf besonders betroffene Personen und -gruppen ausgerichtet.

Darlehen, (Zins-)Zuschüsse und Kurzarbeitsgeld

Zur Sicherung bestehender bzw. Schaffung neuer Arbeitsplätze oder zum Ausgleich kurzfristiger Beschäftigungsschwankungen wurden Betrieben in Gebieten mit geringer wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit und hoher Arbeitslosigkeit entsprechende Förderungen gewährt.

Auf diese Weise konnten 1992 **über 14.000 Arbeitsplätze gesichert bzw. neu geschaffen** werden.

Das sowohl strukturpolitisch als auch beschäftigungspolitisch wirksame Instrument der **Arbeitsstiftung** wurde ausgebaut und in seinen Gestaltungsmöglichkeiten erweitert.

Ältere Arbeitnehmer und Arbeitslose

Der stark gestiegenen Arbeitslosigkeit älterer Menschen wurde durch die Änderung mehrerer - den Arbeitsmarkt betreffenden - Gesetze Rechnung getragen. Mit der am 1. August 1993 in Kraft getretenen **Beschäftigungssicherungsnovelle 1993** soll einerseits mit präventiv wirkenden Maßnahmen das Arbeitslosigkeitsrisiko gesenkt, sowie mit reintegrierenden Maßnahmen die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozeß unterstützt, andererseits mit einer Neuregelung des Altersarbeitslosengeldes die Existenzsicherung im Falle längerdauernder Arbeitslosigkeit gewährleistet werden.

Ausländerbeschäftigungspolitik

1992 ist der Anstieg der Ausländerbeschäftigung mit 2,8 % gegenüber den Vorjahren deutlich schwächer ausgefallen. Ein Hauptgrund für die Stabilisierung war die **Ausschöpfung der Landeshöchstzahlen**. Neubewilligungen wurden grundsätzlich auf Ausnahmefälle beschränkt.

Die **Kontrolle der illegalen Ausländerbeschäftigung** wurde verstärkt fortgesetzt und zeigte große Effektivität und deutliche Präventivwirkungen. Die Zahl der Betriebskontrollen stieg von 2.200 im Jahr 1991 auf 7.200 (mehr als das Dreifache) im Jahr 1992.

Pflege- und Behindertenpolitik

Pflegevorsorge

Für etwa 350.000 Menschen in Österreich gibt es seit 1. Juli 1993 das neue, bundesweit einheitlich geregelte **Pflegegeld**. Während vor diesem Zeitpunkt der Bezug von Pflegegeld und Hilflosenzuschüssen von der Anspruchsvoraussetzung, von der Systematik und von der Höhe der finanziellen Leistung her unterschiedlich war, ist diese sachlich nicht gerechtfertigte und für die Betroffenen unverständliche Ungleichbehandlung nunmehr beseitigt.

Anspruch auf Pflegegeld nach dem Bundespflegegeldgesetz (BPGG) haben alle jene pflegebedürftigen Menschen, die ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Österreich haben und die aufgrund bundesgesetzlicher Regelungen Renten, Pensionen, Ruhe- oder Versorgungsgenüsse erhalten.

Das Pflegegeld wird **12 Mal jährlich** ausgezahlt und beträgt im Jahr 1993 monatlich in:

Stufe 1	2.500 S
Stufe 2	3.500 S
Stufe 3	5.400 S
Stufe 4	8.100 S
Stufe 5	11.000 S
Stufe 6	15.000 S
Stufe 7	20.000 S.

Der **Bund** hat mit den **Ländern** eine **Vereinbarung über gemeinsame Maßnahmen** für pflegebedürftige Personen abgeschlossen. Die Bundesländer haben sich darin verpflichtet, für die in ihren Zuständigkeitsbereich fallenden Personen **Pflegegeld in gleicher Höhe** und unter **gleichen Voraussetzungen** wie der Bund zu gewähren und einen **Mindeststandard an ambulanten, teilstationären und stationären Diensten** sicherzustellen.

Behindertenpolitik

Fast eineinhalb Jahrzehnte nach dem "Rehabilitationskonzept" hat die Bundesregierung am 22. Dezember 1992 das neue **Behindertenkonzept** angenommen. In diesem neuen Konzept bekennt sich die Bundesregierung u. a. zum Grundsatz der **Integration**, durch die behinderten Menschen die bestmögliche Teilnahme am Leben der Gesellschaft gesichert

werden soll. Weitere zentrale Grundsätze sind **Prävention** (Behinderung soll nach Möglichkeit verhindert werden), **Normalisierung** (das Leben behinderter Menschen soll sich möglichst wenig vom Leben nichtbehinderter Menschen unterscheiden) und **Selbstbestimmung** (behinderte Menschen sollen sie berührende Entscheidungen nach Möglichkeit selbst treffen).

Berufliche Förderung von Behinderten

Zur Erleichterung der beruflichen und sozialen Integration von Schwerstbehinderten sind 1992 aus dem **Ausgleichstaxfonds 214 Millionen S** an Individualförderungen ausgegeben worden.

Prämien an Dienstgeber wegen Übererfüllung der Einstellungsverpflichtung wurden in der Höhe von **184 Millionen S** gewährt.

In ganz Österreich gibt es **neun geschützte Werkstätten** mit insgesamt rund 1000 beschäftigten Behinderten. 1992 wurden die geschützten Werkstätten mit knapp **94 Mio S** aus den **Mitteln des Ausgleichstaxfonds gefördert**. Für **Sonderprogramme** zur Integration Behinderter in die Arbeitswelt - diese gibt es seit dem Jahr 1989 - wurden **seit 1989 rund 65 Mio S** ausgegeben.

Versorgungsleistungen

Die Zahl der versorgungsberechtigten **Kriegsopfer** ist in den letzten zehn Jahren von 165.000 **um ein Drittel auf 110.000 gesunken**. Der **Rentenaufwand** ist im gleichen Zeitraum um 3,7 % von 5.800 Mio S auf 6.000 Mio S **gestiegen**.

Bei den Versorgungsberechtigten nach dem **Heeresversorgungsgesetz** erhöhte sich die Zahl im letzten Jahrzehnt von rund 1.000 Personen (1983) auf rund 1.400 Personen. Der **finanzielle Aufwand** wurde im gleichen Zeitraum von 45 Mio S auf 90 Mio S **verdoppelt**.

Die **Zahl der Opferbefürsorgten sank** seit 1983 fast **um ein Drittel** auf 3.100 Personen; der budgetäre **Aufwand sank** im gleichen Zeitraum **um 5 %** auf 226 Mio S.

Bei der Entschädigung von **Verbrechensopfern** wurden die Ausgaben in den letzten zehn Jahren auf **11 Mio S** im Jahre 1992 verdoppelt. Ende 1992 standen 97 Beschädigte und Hinterbliebene im Bezug von Ersatzleistungen.

Beratungseinrichtungen

Die **Beratung** für behinderte und von Behinderung bedrohte Personen gewinnt zunehmend an Bedeutung. Von den durch das Bundesbehindertengesetz (BBG) beschriebenen

Beratungseinrichtungen wurden 1992 rund **40.000 Personen** beraten. Sowohl bei den Sozialservicestellen der Landesinvalidenämter wie auch beim Sozialtelefon, dem Bürgerservice des Sozialministeriums (das im November 1992 seinen Betrieb aufgenommen hat), ist ein Gutteil der Probleme, die an diese Einrichtungen herangetragen werden, nicht unmittelbar der Behindertenthematik oder auch nur dem Sozialressort zuzuordnen. Vor allem handelt es sich um **finanzielle Probleme**, um Fragen im Zusammenhang mit **Beruf oder Arbeitslosigkeit** sowie um **Wohnungsprobleme**.

Arbeitsrecht

Das **Arbeitsrechtliche Begleitgesetz (ArbBG) zur Pensionsreform** trägt einer Reihe von Forderungen der verschiedensten Frauenorganisationen Rechnung und soll eine Gleichbehandlung der Frauen im Erwerbsleben herbeiführen.

Im **Mutterschutzgesetz** erfolgte eine **Ausweitung der Beschäftigungsverbote** und eine **Regelung für befristete Dienstverhältnisse**. Die Entlassung wurde an die Zustimmung des Gerichtes gebunden. Weiters besteht nun für Mütter die Möglichkeit, bereits ab der Geburt und bis zur Vollendung des 4. Lebensjahres des Kindes einer **Teilzeitbeschäftigung** nachzugehen. Im **Eltern-Karenzurlaubsgesetz** wurden die entsprechenden Regelungen für Väter adaptiert. Eine Novelle zum **Hausbesorgergesetz** verbessert die Rechtsstellung der Hausbesorgerinnen. Der Arbeitgeber wird für die Zeit der Schutzfrist zur Vertreterbestellung verpflichtet.

Im **Gleichbehandlungsgesetz** wurden neue Regelungen zur Verbesserung der Situation der berufstätigen Frauen eingeführt, wie insbesondere **Ausweitung der Schadenersatzansprüche** bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg, Aufnahme der sexuellen Belästigung als Diskriminierungstatbestand inkl. Schadenersatzanspruch, Einbeziehung der Begriffe der "mittelbaren Diskriminierung" und der "gleichwertigen Arbeit".

Im **Arbeitsverfassungsgesetz** erfolgte eine Erweiterung der Kriterien für die Festsetzung von Mindestentgelten im Rahmen von Mindestlohntarifen im Sinne einer Berücksichtigung des Entgelt-niveaus in verwandten Wirtschaftszweigen, die Einführung der Möglichkeit des Abschlusses innerbetrieblicher Frauenförderpläne sowie die Aufnahme von **Soll-Vorschriften über eine angemessene Repräsentation der Arbeitnehmerinnen** und Arbeitnehmer in Belegschaftsorganen entsprechend dem Zahlenverhältnis der Geschlechter.

Durch die Beschäftigungssicherungsnovelle 1993 wurde eine Verstärkung des Kündigungsschutzes zugunsten älterer langjährig beschäftigter ArbeitnehmerInnen vorgenommen. Im Zuge der EG-Anpassung wurden Neuregelungen über die Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen und Kollektivverträgen bei Betriebsübergang geschaffen.

Die Novellen zum **Angestellten- und Gutsangestelltengesetz** stellen durch den **Entfall des zeitlichen Mindestausmaßes der Beschäftigung** die Anwendbarkeit der Bestimmungen für alle Arbeitnehmer mit Angestelltentätigkeit sicher. Eine Ausnahme besteht nur hinsichtlich der Kündigungsfristen und -termine. Die Freizeit während der Kündigungsfrist wurde neu geregelt. Das **Arbeiter-Abfertigungsgesetz** ist nun ebenfalls auf alle Arbeitnehmer - unabhängig vom Ausmaß der Arbeitszeit - anwendbar. Im **Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz** erfolgte die notwendige Gleichschaltung. Die zeitliche Mindestgrenze von 20 Stunden fällt weg, sodaß nun sämtliche Bestimmungen des Gesetzes auf alle Hausgehilfen Anwendung finden.

Das **Arbeitszeitgesetz** sieht **Schutzmaßnahmen für Teilzeitbeschäftigte** vor und enthält ein Diskriminierungsverbot, demzufolge Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden dürfen.

Die Änderung im **Urlaubsgesetz** brachte eine Berücksichtigung des Tatbestandes "Ausfall der ständigen Betreuungsperson des Kindes" und eine **Ausdehnung des Pflegefreistellungsanspruches** um eine Woche zur Betreuung von Kindern unter 12 Jahren. Der Urlaubsanspruch entsteht im ersten Halbjahr der Beschäftigung aliquot zur Dauer der Dienstzeit.

Aufgrund der Novelle zum **Entgeltfortzahlungsgesetz** erhält der Arbeitgeber für die zweite Woche Entgeltfortzahlung wegen Pflegefreistellung einen Erstattungsanspruch gegenüber den zuständigen Krankenversicherungsträger.

Im **Heimarbeitsgesetz** wurden Verbesserungen der Rechtsstellung der Heimarbeiter insbesondere durch die **Einführung einer Abfertigungsregelung** und eines Leistungsanspruches gegenüber der Krankenkasse im Fall der Pflege eines erkrankten Kindes erzielt sowie Regelungen über die Auflösung des Heimarbeitsverhältnisses getroffen. Weiters wurde das System der Ausgabe- und Abrechnungsnachweise verbessert.

Die arbeitsrechtlichen Begleitmaßnahmen zur 51. ASVG-Novelle (**Sozialrechts-Änderungsgesetz 1993**) hatten Novellen zum **Arbeitszeitgesetz**, **Angestellten- und Gutsangestelltengesetz**, **Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz**, **Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz** und zum **Betriebspensionengesetz** zur Folge. Es wurden Regelungen vorgesehen über:

- * Aliquote Sonderzahlungen im Jahr des Umstieges auf Gleitpension,
- * Abfertigungsanspruch bei Gleitpension und vorzeitiger Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit,
- * Sicherung der betrieblichen Pensionsleistung bei Gleitpension und vorzeitiger Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit.

Durch mehrere Novellen wurde der Ausnahmekatalog der Verordnung gemäß **§ 12 Arbeitsruhegesetz** um **weitere Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe** erweitert.

Zum **Nachtschwerarbeitsgesetz** wurde im Jänner 1993 eine **Verordnung** erlassen.

Im **Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz** wurde die bisherige Übergangsregelung betreffend Abfertigungszahlungen bei Insolvenz des Arbeitgebers um drei Jahre verlängert.

Arbeitsinspektorat

Am 1. April 1993 ist ein **neues Bundesgesetz über die Arbeitsinspektion** in Kraft getreten und ersetzt das bis dahin geltende Arbeitsinspektionsgesetz 1974. Es regelt Aufgaben, Rechte und Pflichten, Organisation und Verfahren der Arbeitsinspektion sowie die damit im Zusammenhang stehenden Pflichten der Arbeitgeber und sonstiger Personen.

Gegenüber dem Arbeitsinspektionsgesetz 1974 enthält das neue Gesetz **wesentliche Verbesserungen** hinsichtlich der Durchsetzung des Arbeitnehmerschutzes:

- * Einrichtungen, für die derzeit keine **Arbeitsaufsicht** besteht, obwohl der Bund die Gesetzgebungskompetenz hat (private Unterrichts- und Erziehungsanstalten, Verwaltungsstellen der Kirchen, Pensionisten- und Pflegeheime der Länder und Gemeinden), wurden in den Geltungsbereich einbezogen;
- * bei **Gefahr in Verzug** kann das Arbeitsinspektorat nunmehr die erforderlichen Anordnungen treffen und diese auch ohne vorherige Einschaltung der Bezirksverwaltungsbehörden durchsetzen;

- * bei **Feststellung von Verwaltungsübertretungen** hat das Arbeitsinspektorat den Arbeitgeber schriftlich (bisher auch mündlich möglich) zur Einhaltung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen aufzufordern oder Strafanzeige zu erstatten; neu ist die Anzeigepflicht der Arbeitsinspektion in jenen Fällen, in denen auch die Verwaltungsstrafbehörde nicht berechtigt wäre, bloß eine Ermahnung auszusprechen;
- * die **Übertragung der rechtlichen Verantwortlichkeit auf Arbeitnehmer**, die weder die faktische noch die rechtliche Kompetenz für eine Umsetzung des Arbeitnehmerschutzes haben, **wird ausgeschlossen**; die **Verantwortung kann nur mehr auf leitende Angestellte übertragen** werden, außerdem muß die Bestellung dem Arbeitsinspektorat mitgeteilt werden;
- * **Anhebung der Strafdrohung** für die Behinderung der Tätigkeit von Arbeitsinspektionsorganen.

Zur Anpassung des österreichischen Arbeitnehmerschutzrechtes an die strengeren EG-Mindestvorschriften über Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeit wurde ein umfassender **Entwurf für ein neues Arbeitsschutzgesetz** ausgearbeitet. Dieser Gesetzesentwurf wurde im Sommer 1992 in der Arbeitnehmerschutzkommission beraten; das allgemeine Begutachtungsverfahren wurde Ende 1992 abgeschlossen. Der Entwurf enthält wesentliche Änderungen gegenüber dem geltenden Recht, insbesondere die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Ermittlung, Bewertung und Verhütung von Gefahren, zur schriftlichen Festlegung der Schutzmaßnahmen, zu Messungen bei Verwendung gesundheitsgefährdender Arbeitsstoffe oder bei Lärm, zur umfassenden Information und Unterweisung der Arbeitnehmer und zur Einrichtung einer betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung, unabhängig von der Arbeitnehmerzahl.

Eine **Novelle zur Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung** ermöglicht nunmehr die **Einrichtung von Arbeitsplätzen auch in unter Niveau gelegenen Räumen**, sofern allen anderen Erfordernissen des Arbeitnehmerschutzes, insbesondere dem der ausreichenden natürlichen Belichtung, entsprochen wird.

Durch eine neue **Verordnung über die Lagerung von Druckgaspackungen** in gewerblichen Betriebsanlagen konnte eine einheitliche Regelung des Arbeitnehmerschutzes in diesem Bereich erreicht werden.

Eine Erhebung über den **Stand der betriebsärztlichen Betreuung** hat ergeben, daß österreichweit **85 % der Betriebe mit mehr als 250 Arbeitnehmern einen Betriebsarzt haben**.

1992 wurden insgesamt **ca. 23.000 Übertretungen auf dem Gebiet des Verwendungsschutzes** festgestellt. Damit sind die festgestellten **Übertretungen im Vergleich mit 1991 um 16 % gestiegen**. Beinahe zwei Drittel der Übertretungen (62 %) betrafen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes. Die **Wirtschaftsklasse mit den meisten Übertretungen** war, wie auch in den Vorjahren, **das Gastgewerbe**: auf diese Branche entfielen zwar nur 14 % der kontrollierten Betriebe, aber 36,5 % der Beanstandungen.

Auf dem Gebiet des **technischen und arbeitshygienischen Arbeitnehmerschutzes** gab es **121.000 festgestellte Übertretungen**. Dies bedeutet gegenüber 1991 eine Zunahme um mehr als 25 %.

Europäische Integration

Schwerpunkte der Tätigkeit der Abteilung Europäische Integration waren im Jahr 1992 und Halbjahr 1993:

- * Vorbereitung auf die **Teilnahme Österreichs am Europäischen Wirtschaftsraum**.
- * **EG-Beitrittsverhandlungen** zu den das Sozialressort betreffenden Bereichen „Freizügigkeit der Arbeitnehmer“ und „Sozialpolitik“.
- * Teilnahme am „**Europäischen Jahr der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz**“.
- * Vorbereitung und Teilnahme am „Europäischen Jahr für ältere Menschen und der Solidargemeinschaft der Generationen“.
- * **Unterstützung osteuropäischer Länder** beim Aufbau neuer Strukturen im Bereich der Arbeitsmarktverwaltungen und der Höherqualifikation von Arbeitnehmern.
- * **Einrichtung von „Arbeits- und Wanderungsattachés“** an einzelnen mittel- und osteuropäischen Vertretungsbehörden in den Nachbarländern Ungarn, der tschechischen und slowakischen Republik, sowie in Polen.
- * Entsendung eines zweiten Vertreters für den Bereich Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik an die Österreichische Mission bei den Europäischen Gemeinschaften in Brüssel.

- * **Öffentlichkeitsarbeit:** Publikation eines umfassenden Informationsbandes über „Europa und unsere Sozialpolitik“, die über das „Europatelephon“ verteilt wird. Herausgabe des ersten Bandes der Schriftenreihe „Soziales Europa“ zum Thema „Pflegegeld in Europa“.
- * **Betreuung der GATT und GATS-Verhandlungen**, soweit der Bereich der Dienstleistungen und die Beschäftigung von Ausländern betroffen ist.

Grundlagenarbeit für Frauen

Ein wesentlicher Teil der Tätigkeit der Abteilung für grundsätzliche Angelegenheiten der Frauen ist die Sicherstellung der Kommunikation, die Aus- und Weiterbildung von Frauenverantwortlichen, sowie Informationsaustausch und Programmarbeit in Frauenfragen.

Die Aktion Arbeitsmarktverwaltung für Frauen, die 1989 als arbeitsmarktpolitisches Frauenprogramm geschaffen wurde, wurde fortgeführt; u.a. wurden die Schulungen für die Frauenreferentinnen der mehr als 100 Arbeitsämter weitergeführt.

Die **frauen- und ressortspezifische Dokumentation** wird seit 1989 aufgebaut, erweitert und laufend mit aktuellen Zeitschriftenartikeln, Berichten, Broschüren und Büchern zu frauenspezifischen, sozialpolitischen Themen auf den letzten Stand gebracht. Seit April 1990 wird in unregelmäßigen Abständen eine **Fraueninformation** zu aktuellen sozialpolitischen, insbesondere für Frauen relevanten Fragen, erstellt.

Im Rahmen eines Förderungsprogramms für Frauenprojekte und Fraueninitiativen wurden **Start- bzw. Begleitsubventionen** für Projekte, sowie einmalige Startförderungen für Kinderbetreuungsinitiativen, die zur Verbesserung der Situation von Frauen am Arbeitsmarkt beitragen können, vergeben.

Forschungsprojekte wurden u.a. zu den Themen „Umfang und Auswirkungen geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse“ und „Interessen von Frauen im Betrieb“ durchgeführt.

Gemeinsam mit Expertinnen und Interessensvertreterinnen wurden im Rahmen von **jour-fixe**-Veranstaltungen frauenspezifische, sozialpolitische Probleme, meist anhand neuer Forschungsergebnisse, behandelt.

Grundsatzabteilung

Die allgemeine Grundlagenarbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales erfolgt in den Schwerpunkten der **Erarbeitung und Vorbereitung von Konzepten und Gutachten allgemeinen sozialpolitischen bzw. entscheidungsvorbereitenden Inhalts**, der Konzeption, Vergabe und Betreuung von Forschungsvorhaben, der Vorbereitung von Enqueten, der Mitwirkung an Veranstaltungen mit sozialpolitischen Themen und der Konzipierung und Redigierung des Sozialberichts und von Forschungsergebnissen.

Die Grundsatzabteilung wirkte in Arbeitsgruppen und Beiräten mit, die sich u.a. mit statistischen Fragen, Forschungspolitik, Pflegevorsorge, Familienpolitik, Jugendpolitik und sozialer Technologieentwicklung beschäftigten. Weiters wurde in internationalen sozialpolitischen Arbeitsgruppen, wie z.B. in der OECD, mitgearbeitet.

Im Berichtszeitraum 1992 und im ersten Halbjahr 1993 wurden folgende **Expertisen und Studien** abgeschlossen:

Bericht zur Lebenssituation behinderter Menschen in Österreich, Pflegegeld in Europa - internationaler Vergleich, Abfertigungen in Österreich, sozialverträgliche flexible Arbeitszeitmodelle, Entwicklung und Verteilung der Einkommen 1992, von Ausgrenzung bedroht (Armutsrisiko in der EG und Österreich), volksgesundheitliche und volkswirtschaftliche Kosten von Sportunfällen unter besonderer Berücksichtigung von Extremsportarten, geringe Wiederbeschäftigungschancen - quantitative Analysen zu den Erwerbskarrieren älterer Langzeitarbeitsloser, Stellenwert der Auftragsforschung im Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Sozialbericht

Arbeitsmarktlage 1992

Johann BURGSTALLER, Ludwig FLASCHBERGER
 Franz SCHMITZBERGER, Friedrich WALDHERR
 redaktionelle Bearbeitung: Josef BAUERNBERGER
 Bundesministerium für Arbeit und Soziales

1. Wirtschaftliche Rahmenbedingungen	45
2. Wohnbevölkerung und Erwerbsquoten	46
3. Beschäftigung der Selbständigen	48
4. Beschäftigung der Unselbständigen	48
4.1. Unselbständig Beschäftigte nach Altersgruppen	49
4.2. Unselbständig Beschäftigte nach der Ausbildung	50
4.3. Unselbständig Beschäftigte nach Wirtschaftssektoren	51
4.4. Geringe Zunahme der Ausländerbeschäftigung	52
4.5. 150.000 - 200.000 Österreicher/innen im Ausland beschäftigt	54
5. Arbeitslosigkeit	54
5.1. Anstieg der Arbeitslosenquote auf 5,9 %	55
5.2. 1992 waren 627.000 Personen arbeitslos	59
5.3. Leichter Anstieg der Dauer der Arbeitslosigkeit	64
5.4. Starke Konzentration der Arbeitslosigkeit	65
5.5. 143.000 Personen von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen	66
5.6. Anstieg der Arbeitslosigkeit in allen drei Berufsbereichen	67
5.7. Arbeitslosigkeit in Saisonberufen mehr als doppelt so hoch	68
5.8. Arbeitslosigkeit in Burgenland, Kärnten und Steiermark am höchsten	70
5.9. Einkommenssituation von Arbeitslosen	71
6. Entwicklung d. Stellenangebotes u. d. Lehrstellenmarktes	73
7. Arbeitslosigkeit international	75

ARBEITSMARKTLAGE 1992

1. Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Internationale Konjunkturabschwächung erfaßte Österreichs Wirtschaft

1991 betrug das **reale BIP-Wachstum** noch 3,0 %, **1992** sank es auf **1,5 %**, wobei die Abflachung im 4.Quartal in eine Stagnation übergang (+0,2 %). Die Gründe hierfür sind vor allem die relativ **schwache internationale Konjunktur** und die **Währungssturbulenzen**. Mit 1,5 % BIP-Wachstum lag Österreich gleich hoch wie Westdeutschland (+1,5 %), jedoch etwas besser als die europäischen OECD-Länder (+1,0 %).

Hauptträger der österreichischen **Konjunkturentwicklung** waren im Jahr 1992 der **private Konsum** und die **Bauinvestitionen**. Die Nachfrage der privaten Haushalte stieg mit real 2,2 % kaum schwächer als 1991 (+2,4 %) und betraf in erster Linie **dauerhafte Konsumgüter** (+5,3 %, insbesondere PKW). Bei den Bauleistungen war ebenfalls ein kräftiger Anstieg zu verzeichnen (+4,5 %), wobei sich dieser vom ersten bis zum vierten Quartal deutlich abschwächte (insbesondere bei Industrie- und Bürogebäuden).

Entwicklung wichtiger Kenngrößen		
Kenngrößen	Veränderung zum Vorjahr (%)	
	1991	1992
Bruttoinlandsprodukt real	+3,0	+1,5
Privater Konsum real	+2,4	+2,2
Dauerhafte Konsumgüter real	+2,6	+5,3
Exporte i.w.S. real	+8,2	+0,3
Warenexporte real ¹⁾	+3,0	+2,1
Reiseverkehr real ²⁾	+6,1	-0,4
Arbeitsproduktivität (BIP je Erwerbstätigen)	+1,2	+1,0
1) laut Außenhandelsstatistik 2) WIFO-Definition; Schillingnoten- und verkäufe sowie Gastarbeitertransfers (Ein- und Ausgänge) berücksichtigt		
Quelle: WIFO		

Die **Exporte** i.w.S. **sanken** aufgrund der schwächeren Auslandsnachfrage nach österreichischen Produkten und der geringeren Einnahmen aus dem Fremdenverkehr (-0,4 %).

Infolge des Konjunktureinbruchs stieg die Produktivität in der Gesamtwirtschaft (BIP je Erwerbstätigen) nur noch um 1,0 %.

2. Wohnbevölkerung und Erwerbsquoten

Zwischen 1989 und 1991 kam es vor allem aufgrund von internationalen Wanderungsbewegungen zu einem relativ starken Anstieg der Wohnbevölkerung (zwischen 1990 - 1991: +107.000), der auch 1992 (jedoch abgeschwächt) anhielt.

Abschwächung des Bevölkerungswachstums

Die Bevölkerungszahl lag im Jahresdurchschnitt **1992** bei 7,884.000, was eine **Zunahme von +59.000** (+0,8 %), jedoch im Vergleich zu 1990/91 eine Halbierung des Zuwachses bedeutet.

Bevölkerungszuwachs durch Zuwanderung bedingt

Wenngleich die Geburtenbilanz in den letzten Jahren ebenfalls positiv und im Steigen begriffen war, kam der positiven Wanderungsbilanz die entscheidende Bedeutung für das Bevölkerungswachstum zu.

Jahr	Geburtenbilanz	Wanderungsbilanz
1988/89	+ 5.300	+ 22.200
1989/90	+ 7.500	+ 87.100
1990/91	+ 11.200	+ 95.800
1991/92	+ 12.100	+ 46.800

Abgeschwächter Zuwachs der ausländischen Wohnbevölkerung

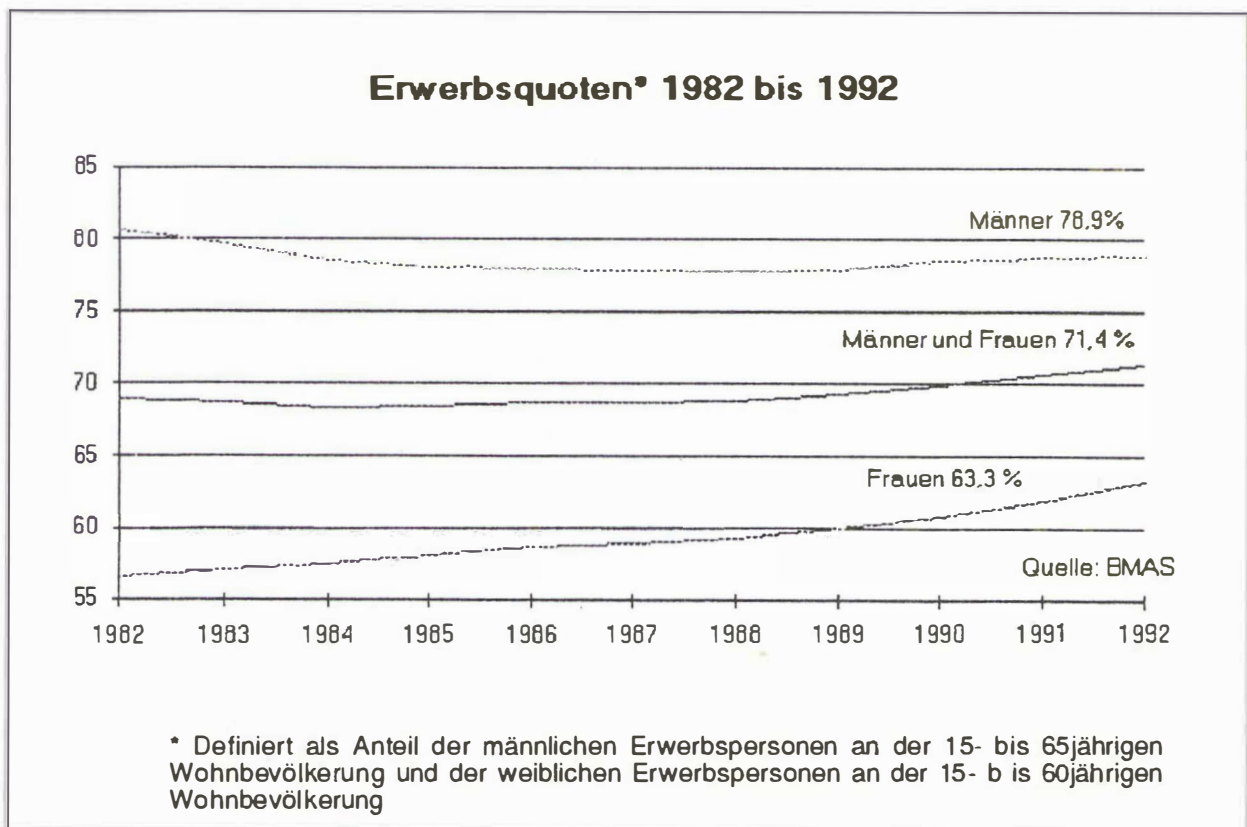
Die Zahl der legal in Österreich wohnhaften **Ausländer** (ohne Touristen) ist im Jahresdurchschnitt 1992 auf **562.000** angestiegen, was gegenüber dem Vorjahr eine

Zunahme von 50.000 (+9,7 %) bedeutet. Im Vergleich zu 1990/91 halbierte sich somit der Zuwachs der ausländischen Wohnbevölkerung. Der **Ausländeranteil** an der Wohnbevölkerung lag mit **7,1 %** etwa so hoch wie in Deutschland (+7,3 %), jedoch deutlich niedriger als der entsprechende Wert in der Schweiz (17,0 %).

Steigende Erwerbsquote bei den Frauen

Der seit Mitte der achtziger Jahre beobachtbare Trend einer steigenden Erwerbsbeteiligung setzte sich auch 1992 fort. Die **allgemeine Erwerbsquote** (15- bis unter 65jährige Männer sowie 15- bis unter 60jährige Frauen) **erhöhte sich** gegenüber 1991 um **0,8%-Punkte** auf **71,4 %**. Dieser Anstieg ist in erster Linie **auf den Zuwachs der Frauenerwerbsbeteiligung zurückzuführen**. Während ihre Erwerbsquote von **61,8 %** (1991) auf **63,3 %** (1992) kräftig anstieg, **stagnierte sie bei den Männern** auf dem Niveau von 1991 (+ 0,2%-Punkte von **78,7 %** auf **78,9 %**). Die Zunahme bei den Männern ist auf jene im Haupterwerbsalter (25 - 50 Jahre) zurückzuführen, die „Randaltersgruppen“ - sowohl Jugendliche als auch über 50Jährige - wiesen sinkende Erwerbsquoten auf.

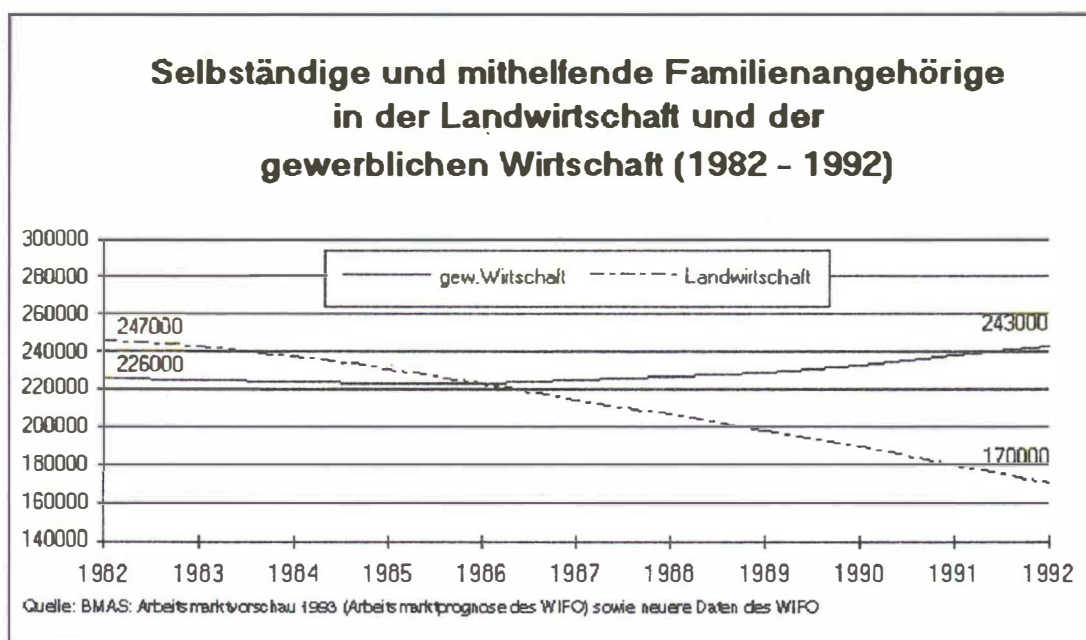
Die **längerfristige Entwicklung** zeigt, daß die Erwerbsbeteiligung der **Männer** in den letzten vier Jahren leichte Zunahmen aufweist, aber weiterhin **deutlich unter dem Niveau Anfang der achtziger Jahre** liegt.



3. Beschäftigung der Selbständigen

Die seit Mitte der achtziger Jahre beobachtbare Entwicklung bei der Beschäftigung der Selbständigen setzte sich auch 1992 fort: kontinuierlich **sinkende Zahl** der in der **Landwirtschaft** selbständig Erwerbstätigen, **leichter Anstieg** der Selbständigen im **Gewerbe**.

Insgesamt sank die Zahl der selbständig Beschäftigten von 1991 bis 1992 um 5.400 (1990/1991: -3.000), wobei jene in der Landwirtschaft (inklusive mithelfender Angehöriger) um 10.400 abnahm, während sie im Gewerbe um 5.000 anstieg.



4. Beschäftigung der Unselbständigen

Im Jahresdurchschnitt 1992 **stieg das unselbständige Arbeitskräfteangebot** (unselbständig Beschäftigte + vorgemerkte Arbeitslose) **um rund 67.000 Personen (+2,1 %)** auf den historischen Höchststand von 3,249.000.

ARBEITSMARKTLAGE 1992

UNSELBST. BESCHÄFTIGTE

Beschäftigungsrekord bei den Unselbständigen

Die **Zahl der unselbständig Beschäftigten** war 1992 um **ca. 257.000 höher als 1981** und erreichte mit **3,056.000** einen **Höchststand**.

Jahr¹⁾	insgesamt	männlich	weiblich
1981	2,799.000	1,673.000	1,125.000
1986	2,780.000	1,640.000	1,140.000
1991	2,997.000	1,752.000	1,245.000
1992	3,056.000 ²⁾	1,767.000	1,289.000

1) Jahresdurchschnitte definiert als Zwölfmonatsdurchschnitte der entsprechenden Monatsendbestände
 2) Rundungsdifferenzen möglich

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

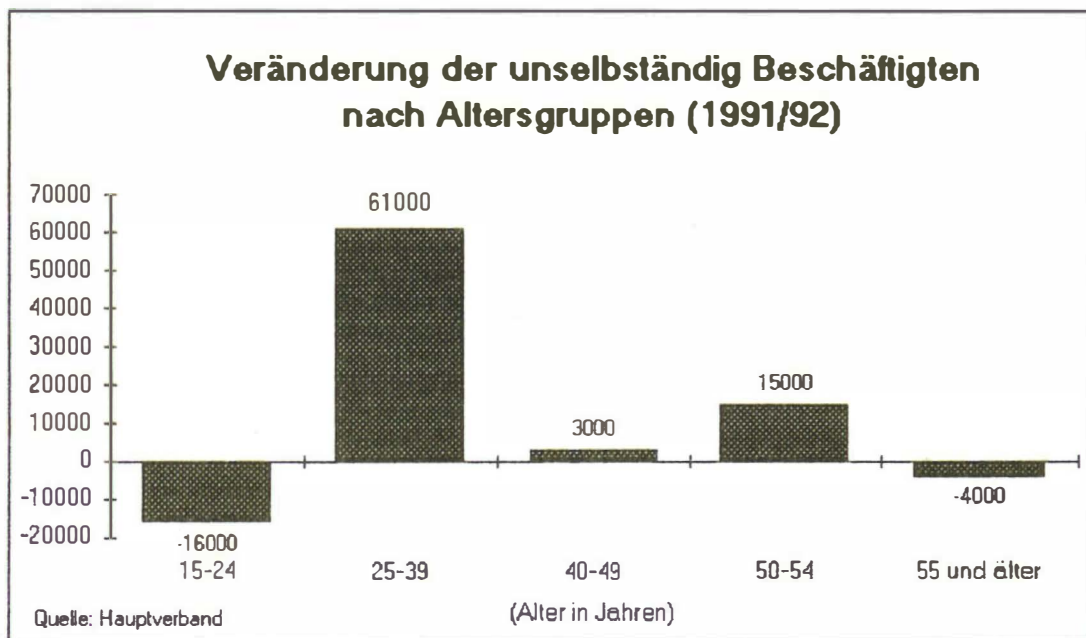
Der **Anstieg der Zahl der unselbständig Beschäftigten** von 1991/1992 um **58.000** auf über 3,000.000 war im Gegensatz zu den letzten Jahren in erster Linie auf die Ausweitung der Inländerbeschäftigung zurückzuführen.

Rund **drei Viertel des Zuwachses (44.000)** entfiel auf **Frauen**, ein **Viertel auf Männer (15.000)**. Bei den Frauen ist jedoch zu berücksichtigen, daß auch Karenzurlaubsgeldbezieherinnen in den Beschäftigtenzahlen enthalten sind. Der **Ausländeranteil** am Gesamtbeschäftigungszuwachs lag bei rund 13 %, jener an der **Gesamtbeschäftigung** bei 9,0 %.

4.1. Unselbständig Beschäftigte nach Altersgruppen

Die altersspezifische Betrachtung der Verteilung der Beschäftigten zeigt insofern ein ähnliches Bild wie im Vorjahr, als **bei den Personen im Haupterwerbsalter Zuwächse, an den Rändern der Altersverteilung Rückgänge** zu verzeichnen waren. Während der Rückgang bei den 15- bis 24Jährigen ausschließlich demographisch bedingt ist, kommt bei den über 55Jährigen auch die sinkende Erwerbsquote zum Tragen.

Die starke Beschäftigungszunahme der 25- bis 39Jährigen ist sowohl auf die Bevölkerungsentwicklung als auch auf eine höhere Erwerbsquote, jene der 50- bis 54Jährigen auf demographische Faktoren (geburtenstarke Kriegsjahrgänge) zurückzuführen.



4.2. Unselbständig Beschäftigte nach der Ausbildung

Mehr als ein Viertel der unselbständig Beschäftigten verfügte 1992 lediglich über (maximal) einen **Pflichtschulabschluß** (26 %), 43 % waren **Lehrabsolventen**. Weiters haben 11 % eine **mittlere**, 13 % eine **höhere** und 7 % eine **akademische Ausbildung** abgeschlossen.

Ausbildungsstufen	Anteil an Beschäftigung 1992 (%)		
	insgesamt	Männer	Frauen
Kein Abschluß, Pflichtschule	26	22	31
Lehre, Meisterprüfung	43	52	30
Berufsbild.mittlere Schule	11	7	17
Allgemeinbild.höhere Schule	6	5	7
Berufsbild.höhere Schule	7	7	7
Akademie, Universität	7	7	8

Quelle: Österreichisches Statistisches Zentralamt, Mikrozensus 1991, 1992 (vorläufig)

4.3. Unselbständig Beschäftigte nach Wirtschaftssektoren

Fortsetzung des tiefgreifenden Strukturwandels

Der wirtschaftliche Strukturwandel der letzten 10 Jahre führte zu einer entsprechend starken Umschichtung der unselbständig Beschäftigten. Den **Beschäftigungsrückgängen im Primär- und Sekundärsektor** stand eine **starke Ausweitung im Tertiärsektor (Dienstleistungsbereich)** gegenüber. Im Zeitraum Juli 1982 bis Juli 1992 war der Beschäftigungszuwachs im Tertiärsektor mit + 340.000 zusätzlichen Arbeitsplätzen enorm, während im Primär- und Sekundärsektor per Saldo um rund 54.000 Personen weniger unselbständig beschäftigt waren.

Zehnjahresvergleich (Juli 1982/92) zeigt das Ausmaß des Strukturwandels		
Wirtschaftssektoren	Stichtagsbestand Juli 1992	Veränderung gegenüber Juli 82 (absolut)
Primär+Sekundärsektor	1,144.000	-54.000
Tertiärsektor	1,902.000	+340.000
Insgesamt ¹⁾	3,046.000	+286.000

1) ohne Karenzurlaubsgeldbezieher/Innen und Präsenzdienler mit aufrechter Beschäftigungsverhältnis

Hohe Beschäftigungsverluste im Produktionsbereich

Der Gesamtbeschäftigungsverlust im Produktionsbereich zwischen 1982 - 1992 (jeweils Juli) entfiel vor allem auf folgende Wirtschaftsklassen:

Bekleidung, Bettwaren, Schuhe	-22.000
Textilien, Textilwaren	-14.000
Erzeugung und Verarbeitung von Metallen	-12.000
Nahrungsmittel, Getränke, Tabak	-9.000
Bergbau; Steine- und Erdengewinnung	-7.000

Kräftige Expansion im Dienstleistungsbereich

Der Gesamtbeschäftigungszuwachs im Dienstleistungsbereich zwischen 1982 - 1992 (jeweils Juli) entfiel vor allem auf folgende Wirtschaftsklassen:

Gebietskörperschaften, Sozialversicherungsträger, Interessenvertretungen	+82.000
Handel; Lagerung	+70.000
Realitätenwesen; Rechts- und Wirtschaftsdienste	+40.000
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	+36.000
Gesundheits- und Fürsorgewesen	+32.000

Der Beschäftigungsrückgang im Textil- und Bekleidungsbereich sowie im Grundstoffbereich spiegelt die Wettbewerbsprobleme (Produktionsverlagerung nach Osteuropa, Konkurrenz aus dem asiatischen Raum) bzw. die Strukturprobleme deutlich wider.

Im Dienstleistungssektor trugen die fünf Wirtschaftsklassen mit mehr als 70 % zur Ausweitung der Beschäftigung bei. Diese Entwicklung zeigt sich auch in einem steigenden Anteil des Handels und des Fremdenverkehrs am BIP.

4.4. Geringe Zunahme der Ausländerbeschäftigung

1992 zeigte sich die **Wirksamkeit der gesetzlichen Maßnahmen zur Beschränkung der Ausländerbeschäftigung** (Höchstzahlenregelung) deutlich. Gegenüber 1990/91 (+ 49.000) fiel der Zuwachs 1992 mit + 7.000 wesentlich geringer aus.

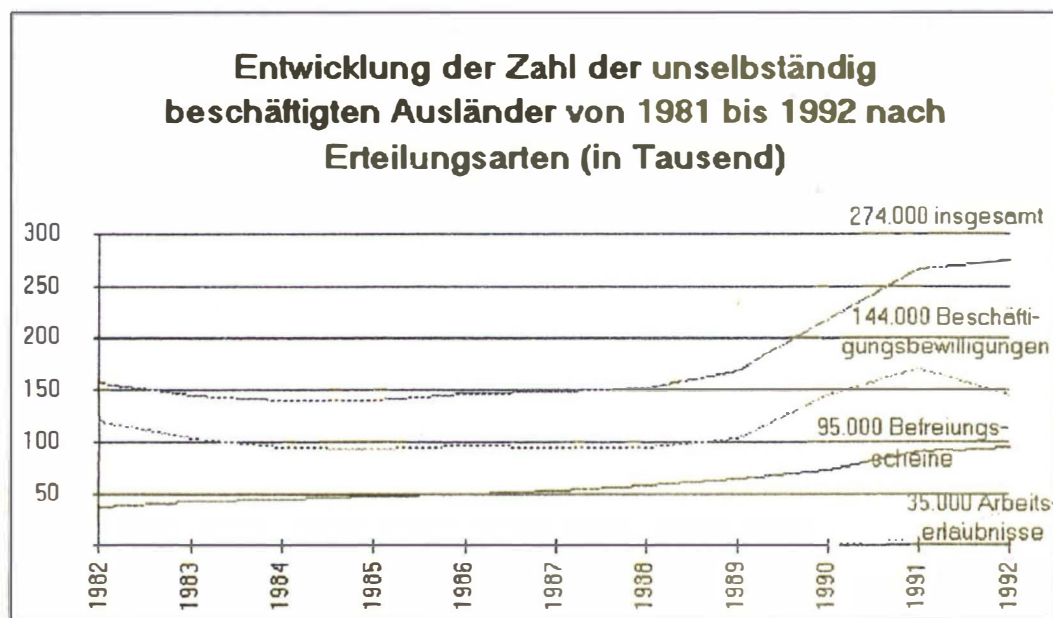
Ca. 136.000 kommen aus dem ehemaligen Jugoslawien, 56.000 aus der Türkei, 14.000 aus Deutschland und 69.000 aus anderen Ländern. Ein Großteil der letzteren sind Beschäftigte aus Ost- und Mitteleuropa.

Bundesweit erreichte der Ausländeranteil an allen unselbständig Beschäftigten mit 9,0 % in etwa das Niveau des Vorjahres. Die höchsten Anteile wiesen Vorarlberg (17,1 %) und Wien (12,7 %) auf.

Rückgang der Beschäftigungsbewilligungen

Gliedert man den Bestand an beschäftigten Ausländern nach Bewilligungsarten, so wird ersichtlich, daß die Zahl der aktuellen Beschäftigungsbewilligungen mit 144.000 um 26.000 geringer ausfiel als im Vorjahr (170.000). Einen starken Zuwachs gab es bei den Arbeits-

erlaubnissen (+27.000), die ausgestellten Befreiungsscheine erhöhten sich um + 6.000 auf 95.000.



Die arbeitsmarktpolitischen Bemühungen verlagerten sich somit stärker auf die Integration von bereits in Österreich lebenden Ausländern, nachdem in den Jahren 1989 und 1990 vor allem die Bewältigung des Neuzuganges im Mittelpunkt gestanden war.

Bundeshöchstzahl Ende 1992 zu 90 % ausgeschöpft

Für 1992 wurde bundesweit die **Höchstzahl** des (monatlichen) Bestandes an beschäftigten Ausländern mit **317.000** festgelegt (10 % des gesamten unselbständigen Arbeitskräftepotentials). Diese Höchstzahl wurde von Jänner bis September leicht zunehmend, sodann wieder abnehmend ausgeschöpft. Ende Dezember lag der Ausschöpfungsgrad bei rund 90 %.

Die Landeshöchstzahlen wurden in allen Bundesländern über das ganze Jahr hinweg überschritten, sodaß die „Überziehungsreserve“ in Anspruch genommen werden mußte.

Konzentration der Ausländerbeschäftigung auf die Bereiche Bau, Fremdenverkehr und Metall

Fast die Hälfte der Ausländer war 1992 in den Wirtschaftsklassen „Bauwesen“, „Beherbergungs- und Gaststättenwesen“ sowie „Erzeugung und Verarbeitung von Metallen“

beschäftigt. Rund zwei Drittel gingen in folgenden Wirtschaftsklassen einer Beschäftigung nach:

Unselbständig beschäftigte Ausländer		
Wirtschaftsklasse	absolut	in % aller Beschäftigten der jeweiligen Wirtschaftsklasse
Bauwesen	44.000	18
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	43.000	32
Erzeugung und Verarbeitung von Metallen	31.000	8
Körperpflege, Reinigung, Bestattung	16.000	28
Nahrungsmittel, Getränke, Tabak	10.000	11
Holz; Musikinstrumente, Spielwaren	10.000	11
Textilien, Textilwaren	10.000	27

4.5. 150.000 - 200.000 Österreicher/innen im Ausland beschäftigt

1992 stand einer ausländischen Wohnbevölkerung von 562.000 in Österreich eine Zahl von etwa 370.000 Österreichern im Ausland gegenüber. Laut Österreichischem Statistischen Zentralamt leben die meisten Österreicher in Deutschland (185.000), in Australien (30.000), der Schweiz (29.000), Brasilien (21.000), Südafrika (20.000), den USA (19.000), Argentinien (10.000) und Kanada (10.000).

Von den Österreichern im Ausland hatten 1992 94.000 in der BRD und 34.000 in der Schweiz ein aufrechtes Beschäftigungsverhältnis.

5. Arbeitslosigkeit

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

- * **Jährliche Auswertung der Datei der vorgemerkten Arbeitslosen (Längsschnittauswertung):** Die Statistiken der Längsschnittauswertung beruhen auf Vormerkungen arbeitsloser Personen im Arbeitsmarktservice der österreichischen Arbeitsäm-

ter. In diesen Statistiken werden durchgängig Personen - nicht: Fälle bzw. Arbeitslosigkeitsepisoden - betrachtet, was unter anderem Aussagen über Art und Ausmaß von wiederkehrender Arbeitslosigkeit erlaubt (Mehrfacharbeitslosigkeit, d.h. mehrere Arbeitslosigkeitsepisoden in einem definierten Beobachtungszeitraum).

Ausgehend von der Anzahl der innerhalb eines Beobachtungszeitraumes, z.B. eines Kalenderjahres (1.1. bis 31.12.), mindestens einen Tag von Arbeitslosigkeit „**betroffenen Personen**“ (=Betroffenheit) und der **Summe der Arbeitslosentage** (=Gesamtdauer) wird der **Jahresdurchschnittsbestand an Arbeitslosen** und die jahresdurchschnittliche Gesamtdauer der Arbeitslosigkeit für die verschiedenen Auswertungsmerkmale (z.B. Geschlecht, Alter) errechnet.

- * **Monatliche Auswertung der Datei der vorgemerkten Arbeitslosen:** An jedem Stichtag (jeweils zum Monatsende) wird sowohl der Bestand an vorgemerkten Arbeitslosen als auch die Summe der Zu- und Abgänge (episodenbezogen) zwischen Stichtagen nach verschiedenen arbeitsmarktspezifisch relevanten Kriterien erfaßt. Bei den Bestandszählungen werden aus den zwölf Monatsendbeständen Jahresdurchschnitte und bei den Zu- und Abgängen Jahressummen zur Beschreibung der Gesamtsumme der Bewegungen innerhalb eines Jahres errechnet.

5.1. Anstieg der Arbeitslosenquote auf 5,9 %

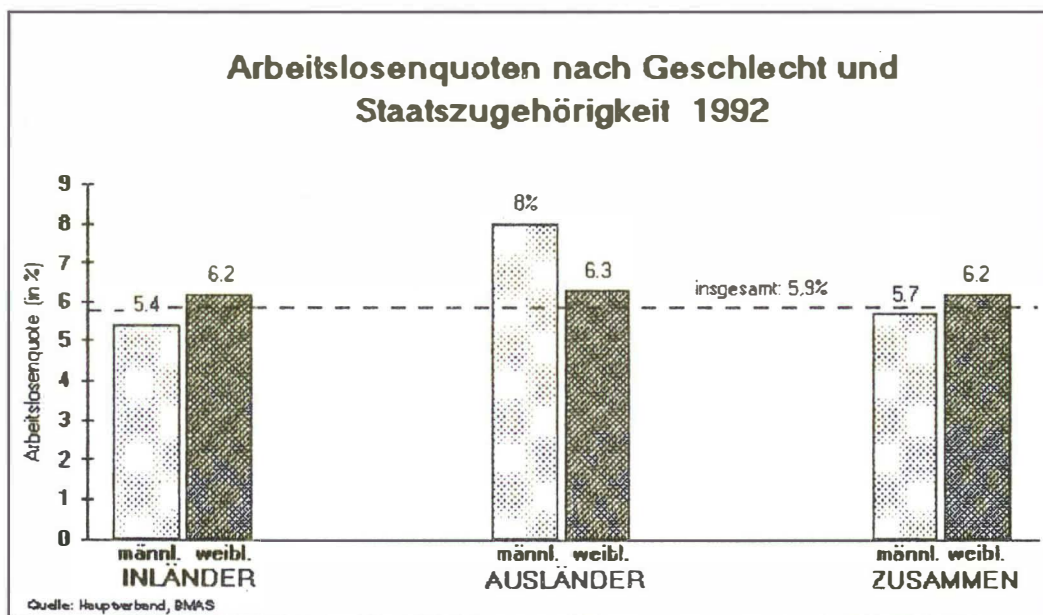
Bei den österreichischen Arbeitsämtern waren im Jahresdurchschnitt 1992 rund **193.000 Arbeitslose** vorgemerkt: 107.000 Männer und 86.000 Frauen, 171.000 Inländer und 22.000 Ausländer.

Gegenüber 1991 stieg die Zahl der Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt um 4,3 %; die **Arbeitslosenquote** erhöhte sich auf 5,9 % (Männer: 5,7 %, Frauen 6,2 %). **Damit ist sie gegenüber 1991 um 0,1 %-Punkte gestiegen**, wobei der Anstieg bei den Männern (+0,4%-Punkte) durch den Rückgang bei den Frauen (-0,3%-Punkte) beinahe wettgemacht werden konnte. Durch diese **geschlechtsspezifisch gegenläufige Entwicklung** haben sich die Quotenunterschiede spürbar verringert (1992: 0,5%-Punkte, 1991: 1,2%-Punkte höhere Arbeitslosigkeit der Frauen).

Der Rückgang der Arbeitslosenquote der Frauen hängt u.a. mit der starken Inanspruchnahme des 2.Karenzurlaubsjahres zusammen.

Arbeitslosenquote bei Ausländern höher als bei Inländern

Die **Quote der Inländer** lag mit **5,8 %** nach wie vor **deutlich unter jener der ausländischen Arbeitslosen** (7,4 %), wobei der Unterschied bei in- und ausländischen Frauen äußerst gering, jedoch jener bei den Männern erheblich ist: mit 5,4 % fiel die Quote bei inländischen Männern - wie in den vergangenen Jahren - deutlich unterdurchschnittlich aus, jene der ausländischen Männer stieg kräftig an (+0,5%-Punkte) und lag mit 8,0 % deutlich über dem Durchschnitt. Die hohe Arbeitslosenquote ausländischer Männer kann primär auf den hohen Anteil der Ausländerbeschäftigung in Saisonbranchen (Bau, Fremdenverkehr) sowie auf die relativ hohe Zahl von Beschäftigten in krisenhaften Bereichen (z.B. „männerdominierter“ Metallsektor) zurückgeführt werden.



Starker Anstieg der Arbeitslosigkeit im 1. Halbjahr 1993

Gegenüber dem ersten Halbjahr 1992 erhöhte sich der Bestand an vorgemerkten Arbeitslosen im ersten Halbjahr 1993 dramatisch, mit 203.200 im zweiten Quartal 1993 wurde der höchste Wert seit 1946 im Quartalsvergleich registriert. **Im Vergleich zum Vorjahr wuchs der Bestand um rund 34.700 oder 20,6 %.**

ARBEITSMARKTLAGE 1992

ARBEITSLOSIGKEIT

Quartal Monat	Bestand	Veränderung zum Vorjahr		Arbeitslosenquote (%)		
		absolut	relativ(%)	insg.	männl.	weibl.
3.Quartal 92	158.220	+7.697	+5,1	4,8	4,2	5,6
4.Quartal 92	217.652	+18.382	+9,2	6,7	6,4	7,0
1.Quartal 93	260.529	+32.578	+14,3	8,0	8,9	6,8
2.Quartal 93	203.228	+34.657	+20,6	6,2	5,8	6,8
April 93	223.013	+38.416	+20,8	6,9	6,5	7,4
Mai 93	201.230	+32.784	+19,5	6,2	5,7	6,8
Juni 93	185.442	+32.773	+21,5	5,7	5,3	6,2

Im **2.Quartal 1993** betrug die **Arbeitslosenquote 6,2 %** und lag bei den Frauen (6,8 %) und Ausländern (8,1 %) deutlich höher als bei den Männern (5,8 %) und Inländern (6,1 %). Bei den Inländern war das Arbeitslosigkeitsniveau der Frauen (6,7 %) um 1,2%-Punkte höher als jenes der Männer (5,5 %). Gegenüber dem 2.Quartal 1992 stieg die Arbeitslosenquote im 2.Quartal 1993 um 1,0%-Punkte an.

Die starke Zunahme der Arbeitslosigkeit (Quartalsvergleich) ist u.a. auf das nach wie vor deutliche Angebotswachstum, verbunden mit der - angesichts der Rezession - rückläufigen Nachfrage nach Arbeitskräften, zurückzuführen.

Besonders wegen der **ungünstigen Beschäftigungsentwicklung in der Industrie** waren von dieser Arbeitslosigkeitszunahme die Männer stärker betroffen (+ 22.300) als die Frauen (+12.400).

Der Zuwachs gegenüber dem Vorjahr fiel bei den Ausländern deutlich höher aus (+34,0 %) als bei den Inländern (+19,0%). Aufgrund der wirtschaftlichen Rezession sind seit November 1992 alle Altersgruppen von einer Zunahme der Arbeitslosigkeit betroffen. Die **höchsten Zuwächse im 2.Quartal 1993** hatten die **50- bis 54Jährigen (+24,9 %)** sowie die 30- bis 39Jährigen (+24,4 %). Während bei diesen beiden Altersgruppen auch demographische Effekte eine Rolle spielen (geburtenstarke Jahrgänge), verzeichnen die 15- bis 24Jährigen trotz demographischer Entlastung ebenfalls deutliche Zuwächse. Aufgrund des „Hinüberwachsens“ der 50- bis 54Jährigen Wohnbevölkerung in die Altersgruppe der 55- bis 59Jährigen wird sich in Zukunft der Problemdruck bei den Arbeitslosen dieser ohnehin kaum mehr vermittelbaren Altersgruppe stark erhöhen.

Hauptgründe der beschleunigten Zunahme der Arbeitslosigkeit seit 1992

- * **Internationaler Konjunkturabschwung:** 1992 verhartete die internationale Konjunktur in einer Abschwungphase, der erhoffte Aufschwung der US-Konjunktur blieb trotz niedriger Zinssätze und ebensolchem Dollarkurs auch 1992 aus. Auf Öster-

reichs wichtigsten Handelspartner, der Bundesrepublik Deutschland, verstärkten sich die Auswirkungen der Weltkonjunktur dadurch, daß die Bundesbank die Leitzinsen und die Bundesregierung die Steuern erhöhte. Beide Maßnahmen führten zu einer Dämpfung der Binnennachfrage.

Die gestärkte D-Mark löste eine Spekulationswelle aus, die das Währungsgefüge erschütterte und zum Ausscheiden von Lira und Pfund Sterling aus dem Europäischen Währungssystem führte. **Wirtschaftliche Schwierigkeiten in Deutschland** sowie die **Währungsabwertung in wichtigen Exportländern** (z.B. Italien) hatten zwischen 1991 - 1992 zu einem **Rückgang des Exportzuwachses** von +8,2 % (1991) auf +0,3 % (1992) geführt.

Im Verlauf des Jahres **1993** ist mit **keiner nachhaltigen Änderung** der internationalen Konjunkturlage **zu rechnen**, sodaß - auch im Zusammenhang mit den Abwertungen in zahlreichen Ländern - mit negativen Auswirkungen auf den Fremdenverkehr zu rechnen ist. Auslandsreisen von Österreichern werden infolge günstiger Wechselkursrelationen zunehmen, die Exporte im weiteren Sinn (vor allem auch wegen der geringeren BRD-Nachfrage) um 3,2 % sinken (WIFO-Prognose).

- * **Stark steigendes Angebot an Arbeitskräften:** Der **Angebotszuwachs** betrug **zwischen 1989 - 1991 rund 171.000 Personen** und ist vor allem auf den **Anstieg von Ausländern** und einer **Zunahme der weiblichen Erwerbsbeteiligung** zurückzuführen.

Im Konjunkturabschwung reicht die Nachfrage nach Arbeitskräften bei weitem nicht mehr, um das in den letzten Jahren stark gestiegene Arbeitskräfteangebot zur Gänze zu beschäftigen.

- * **Geringe Vermittlungschancen älterer Langzeitarbeitsloser:** Bereits in den Jahren der Hochkonjunktur war ein steigender Problemdruck auf über 50jährige Arbeitnehmer/Arbeitslose zu beobachten, der sich in der konjunkturellen Abschwungphase deutlich verstärkte. Sowohl die Zahl der mindestens einmal von Arbeitslosigkeit betroffenen über 50Jährigen als auch die durchschnittliche Dauer abgeschlossener Arbeitslosigkeitsperioden stiegen dramatisch an. **Zwischen 1988 und 1992 erhöhte sich die Zahl der Betroffenen um rund zwei Drittel** von 50.000 auf 82.000 Personen. Im selben Zeitraum stieg die durchschnittliche Gesamtdauer bei den 50- bis 54Jährigen von 163 auf 211 Tage, bei den 55- bis 59Jährigen von 188 auf 288 Tage. Daraus resultierte eine Arbeitslosenquotenerhöhung für die erste Gruppe von 5,3 % auf 8,5 %, für die zweite Gruppe von 5,1 % auf 10,4 %.

5.2 1992 waren 627.000 Personen arbeitslos

Der Jahresdurchschnittsbestand an Arbeitslosen setzt sich aus der Gesamtzahl der von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen sowie der jeweiligen Dauer der Arbeitslosigkeit zusammen. 1992 waren insgesamt rund 627.000 Personen (372.000 Männer, 255.000 Frauen) zumindest einmal von Arbeitslosigkeit betroffen. Damit ist die Zahl der Betroffenen um rund 21.000 oder 3,4 % nur etwa halb so hoch gestiegen wie im Jahr zuvor. **Im Vergleich zu 1980 waren 1992 um ca. 380.000 Personen mehr von Arbeitslosigkeit betroffen.**

Die durchschnittliche Gesamtdauer lag 1992 bei 114 Tagen, das waren um 2 Tage mehr als 1991.

Arbeitslosigkeit 1992						
absolut (in Tausend)						
	Betroffenheit			Veränderung 1991/92		
	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.
Inländer	530	301	229	+13	+13	-
Ausländer	97	71	26	+8	+7	+1
insgesamt	627	372	255	+21	+20	+1

Relativ geringer Anstieg der Betroffenheit

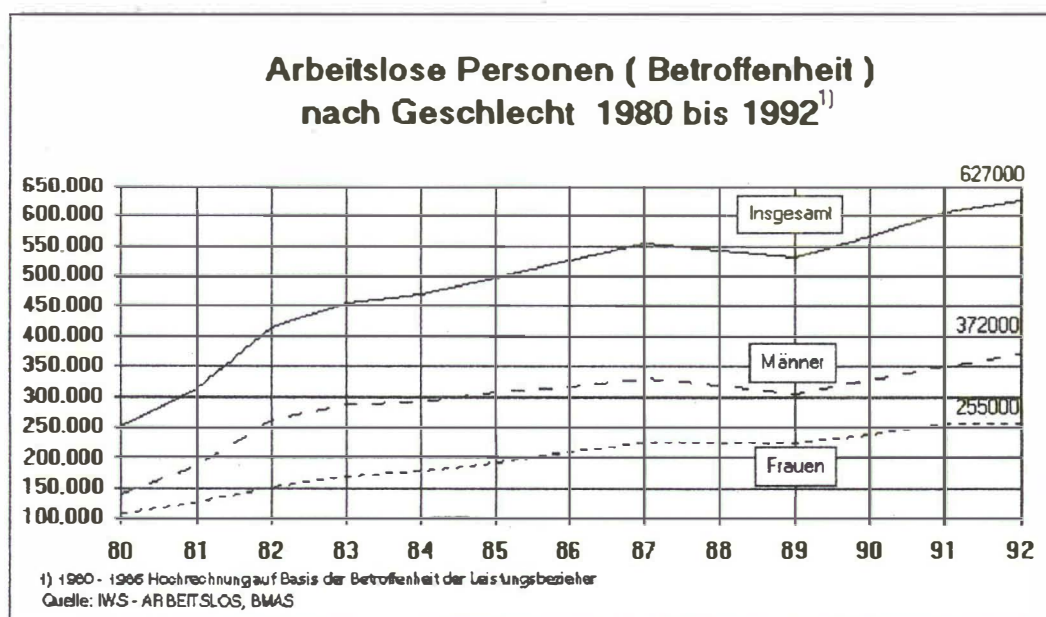
Im Vergleich zu 1992/93 war von 1991/92 die Zunahme der mindestens einmal von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen noch relativ glimpflich ausgefallen:

- * Die Wirtschaft war noch nicht mit dem Ausmaß an **Rezessionserscheinungen** konfrontiert wie seit Ende 1992.
- * **Anhaltender Bauboom und florierender Tourismus:** Aufgrund der stabilen Baukonjunktur und dem früheren Baubeginn (im Vergleich zu 1991) sowie der Saisonverlängerung im Fremdenverkehr (später Ostertermin) konnte im ersten Quartal 1992 sogar ein leichter Rückgang des Arbeitslosenbestandes verzeichnet werden.

- * **2. Karenzurlaubsjahr:** Die massive Inanspruchnahme des 2. Karenzurlaubsjahres entschärfte die Konkurrenz um Arbeitsplätze und erhöhte die (Wieder-)Beschäftigungschancen vornehmlich weiblicher Arbeitskräfte spürbar.

Anstieg betrifft fast zur Gänze die Männer

Der Zuwachs der von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen war 1992 überwiegend durch den Anstieg bei den Männern (+20.000) verursacht. Bei den Frauen stieg die Betroffenheit (+1.000) kaum nennenswert an. Die Betrachtung des langjährigen Verlaufes zeigt, daß im Zuge der Rezession Anfang der achtziger Jahre (verbunden mit starken Beschäftigungsverlusten im Produktionsbereich) insbesondere bei den Männern ein massiver Anstieg der Betroffenheit gegeben war. Seit etwa Mitte der achtziger Jahre verlagerte sich der Zuwachs stärker zu den Frauen (bzw. auch generell zu den Dienstleistungsberufen) hin. Diese Entwicklung bei den Frauen wurde 1990/91 zunächst gestoppt und kehrte sich 1992 gewissermaßen um.



Der **Zuwachs der Betroffenheit bei den Männern** ist vor allem auch eine Folge der bereits seit 1991 zu beobachtenden **rezessiven Entwicklung im (männerdominierten) Produktionsbereich**, die beinahe alle Branchen, insbesondere aber den Metallbereich, erfaßte.

Starker Anstieg der Zahl ausländischer Arbeitsloser

1992 stieg die Zahl der von Arbeitslosigkeit betroffenen Ausländer **gegenüber dem Vorjahr um 15,4 % auf rund 97.000** (71.000 Männer, 26.000 Frauen). Dieser Anstieg konzentrierte sich wie in den Vorjahren auf Staatsbürger der traditionellen Herkunftsländer (ehemaliges Jugoslawien, Türkei), die nach wie vor den Großteil der Gesamtlast der Ausländerarbeitslosigkeit tragen (knapp 72 % des Jahresdurchschnittsbestandes). Überdurchschnittliche Zuwachsraten wiesen auch Arbeitslose aus den Staaten Ost-Mitteleuropas auf (ehemalige CSFR, Polen, Ungarn).

Hinsichtlich der Berufsbereiche ist die Konzentration der Ausländerarbeitslosigkeit ebenfalls zu beobachten:

Knapp 81 % des Anstiegs der Betroffenheit entfiel auf die Saisonberufe (Bau und Fremdenverkehr jeweils +3.000 Personen). Dies dürfte sowohl eine **Folge der allgemein feststellbaren Konkurrenz ausländischer Arbeitnehmer untereinander** als auch des stark gestiegenen Arbeitskräfteangebots in diesem Bereich sein.

Starker Anstieg der Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer

War bereits in den Jahren der günstigen Konjunktur- und Beschäftigungsentwicklung eine Verstärkung des Problemdrucks auf über 50jährige Arbeitslose zu beobachten, so zeigt sich in der gegenwärtigen Phase des anhaltenden Konjunkturabschwunges eine weitere Verschärfung in bezug auf die Altersarbeitslosigkeit.

Arbeitslose nach Altersgruppen			
(in Jahren)	Durchschnittsbestand 1992	Veränderung zum Vorjahr absolut	relativ(%)
15-24	38.000	-2.000	-5,6
25-49	116.000	+3.000	+3,0
50 und älter	39.000	+7.000	+21,3
insgesamt	193.000	+8.000	+4,4

Einmal arbeitslos, bestehen nur mehr äußerst geringe Wiederbeschäftigungschancen für ältere Arbeitslose, was auch in einer langen und von Jahr zu Jahr steigenden Dauer der Altersarbeitslosigkeit zum Ausdruck kommt. Die gestiegene Dauer führte auch

dazu, daß der Anteil der über 50Jährigen am Jahresdurchschnittsbestand an Arbeitslosen 1992 bei rund 20 % lag, obwohl der Anteil dieses Personenkreises an der Gesamtheit aller von Arbeitslosigkeit Betroffenen „lediglich“ 13 % ausmachte.

Während der Jahresdurchschnittsbestand an Arbeitslosen 1992 bei den 25- bis 49Jährigen um 3 % anstieg, bei den Jugendlichen sogar um 5,6 % zurückging, erhöhte er sich bei den über 50Jährigen um rund 21 % auf 39.000 (zum Problembereich „Ältere Arbeitnehmer/ Arbeitslose“ vgl. den eigenen Beitrag im Sozialbericht).

Steigende Betroffenheit von Arbeitslosigkeit ist Hauptgrund für höheren Jahresdurchschnittsbestand

Für die Beurteilung der Arbeitsmarktentwicklung ist die Frage, ob der Anstieg des Jahresdurchschnittsbestandes primär auf eine Erhöhung der von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen oder eher auf eine Verlängerung der durchschnittlichen Dauer der Arbeitslosigkeit zurückzuführen ist, von Bedeutung.

1992 haben sowohl der Anstieg der Betroffenheit als auch die gestiegene Dauer zur Erhöhung des Bestandes beigetragen, wobei der Betroffenheit erheblich mehr Gewicht zukommt. Eine Gewichtung der beiden Komponenten zeigt, daß - ähnlich wie in den Vorjahren - **etwas mehr als zwei Drittel des jahresdurchschnittlichen Bestandes an Arbeitslosen auf einen erhöhten Zustrom in die Arbeitslosigkeit bzw. auf einen Anstieg der Betroffenheit zurückzuführen ist** (wobei in den einzelnen Altersgruppen die beiden Komponenten eine unterschiedliche Rolle spielen).

Komponentenzerlegung zeigt unterschiedliche Zusammensetzung der Arbeitslosenquoten

Im Unterschied zur Arbeitslosenquote wird bei der Betroffenheitsquote nicht der %-Anteil des Bestandes an Arbeitslosen (= Volumen), sondern der **Anteil der zumindest einmal arbeitslos gewordenen Personen (Betroffenheit)** am (unselbständigen) Arbeitskräftepotential ermittelt (+0,3%-Punkte gegenüber 1991).

Die Arbeitslosenquote kann in die **Betroffenheitsquote** und in die **Dauerkomponente der Arbeitslosigkeit** zerlegt werden ($\text{Arbeitslosenquote} = \text{Betroffenheitsquote} \times \text{Dauerkomponente}$). Dadurch wird sichtbar gemacht, daß sich z.B. hinter in etwa gleich hohen Quoten unterschiedliche Problemlagen „verbergen“.

Die altersgruppenspezifische Komponentenzerlegung der Arbeitslosenquoten zeigt für 1992 folgendes Bild:

ARBEITSMARKTLAGE 1992

ARBEITSLOSIGKEIT

Alter	Arbeitslosenquote(%) ¹⁾	Betroffenheitsquote(%) ²⁾	Arbeitslosigkeitsdauer in Tagen ³⁾
15-18	2,5	13,4	69
19-24	6,3	27,7	83
25-29	6,2	21,8	103
30-39	5,5	17,7	113
40-49	5,2	15,1	126
50-54	8,5	17,8	176
55-59	10,4	21,6	176
60 und älter	4,8	11,8	149
insgesamt	5,9	19,3	113

1) Arbeitslosenquote = Betroffenheitsquote x durchschnittlicher Arbeitslosendauer/366
2) Betroffenheitsquote: die Zahl aller in einem Jahr von Arbeitslosigkeit Betroffenen in % des unselbstständigen Arbeitskräftepotentials
3) durchschnittliche Gesamtdauer der Arbeitslosigkeit je Arbeitslosen während eines Jahres

- * Läßt man die Randaltersgruppen (15- bis 18Jährige, 60- und mehrjährige) außer Acht, so zeigt sich, daß **mit steigendem Alter die durchschnittliche Arbeitslosigkeitsdauer ansteigt, die Betroffenheitsquote jedoch - bis zu den 50Jährigen - sinkt.**
- * Die unterschiedliche „Zusammensetzung“ einer annähernd gleich hohen Arbeitslosenquote ist bei den **19- bis 29Jährigen** gut sichtbar: während die Altersgruppe der 19- bis 24Jährigen die mit Abstand höchste Betroffenheitsquote sowie eine relativ geringe Arbeitslosendauer aufweist, ist bei den 25- bis 29Jährigen die Betroffenheitsquote deutlich niedriger, jedoch die Arbeitslosendauer wesentlich höher. Die Betroffenheitsquote Ersterer dürfte vor allem auf höhere Sucharbeitslosigkeit in diesem Alter sowie auf den hohen Anteil in den Saisonberufen zurückzuführen sein.
- * Bei den Altersgruppen der **30- bis 49Jährigen** bestätigt sich das zuvor festgehaltene Muster: mit zunehmendem Alter sinkt zwar das Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein (wachsende Integration in das Beschäftigungssystem), zugleich sinken aber im Falle der Arbeitslosigkeit (im Durchschnitt) auch die Wiederbeschäftigungschancen (ausgedrückt durch die Arbeitslosendauer).
- * Dieses Muster spielt bei den **50- bis 59Jährigen** keine Rolle mehr: **Es steigen sowohl Betroffenheitsquote als auch Dauer der Arbeitslosigkeit sprunghaft an.** Dies weist erstens auf ein hohes Arbeitslosigkeitsrisiko (Anstieg der Betroffenheitsquote von 17,3 % im Jahr 1991 auf 18,4 % im Jahr 1992; Betroffenheitsquote der über

50Jährigen 1988: 13,7 %) und zweitens auf sehr geringe Wiederbeschäftigungschancen hin.

- * Mit 7,4 % liegt die Arbeitslosenquote der Ausländer deutlich über jener der Inländer (5,8 %). Sie ist in erster Linie eine Folge des **hohen Betroffenheitsrisikos von Ausländern** (Betroffenheitsquote: **32,7 %!**), was primär durch ihren hohen Anteil in den Saisonbranchen bedingt ist. Dieser hohen Betroffenheit wirkt allerdings ein relativ rascher Abgang aus der Arbeitslosigkeit entgegen. Im Vergleich dazu ist die **Betroffenheitsquote der Inländer mit 18,0 %** deutlich geringer, jedoch ist die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit höher.

5.3. Leichter Anstieg der Dauer der Arbeitslosigkeit

1992 lag die durchschnittliche Gesamtdauer der Arbeitslosigkeit bei 114 Tagen, das waren um 2 Tage mehr als im Jahr zuvor. Der Dauerzuwachs fiel bei den Männern (+3 Tage) stärker aus als bei den Frauen (+ 1 Tag). Insgesamt ist jedoch **bei den Frauen** die durchschnittliche **Arbeitslosendauer mit 125 Tagen** deutlich höher als **bei den Männern (105 Tage)**.

Ungleiche Verteilung der Dauer

Eine alleinige Betrachtung der Durchschnittsdauer verbirgt, daß die Gesamtdauer unter den von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen äußerst ungleich verteilt ist. Teilt man den betroffenen Personenkreis in Dezilgruppen (10%-Gruppen), bietet sich folgendes Bild:

Verteilung der Gesamtdauer des Leistungsbezuges 1992			
	(in Tagen)		
	1.Dezil¹⁾	5.Dezil	9.Dezil
Männer	14	78	256
Frauen	18	97	303
Alle Personen	15	86	275

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

Während 1992 die Gruppe mit der geringsten Arbeitslosigkeitsdauer (1.Dezilgruppe) bis höchstens 15 Tage arbeitslos war, kam der Personenkreis mit der höchsten Dauer

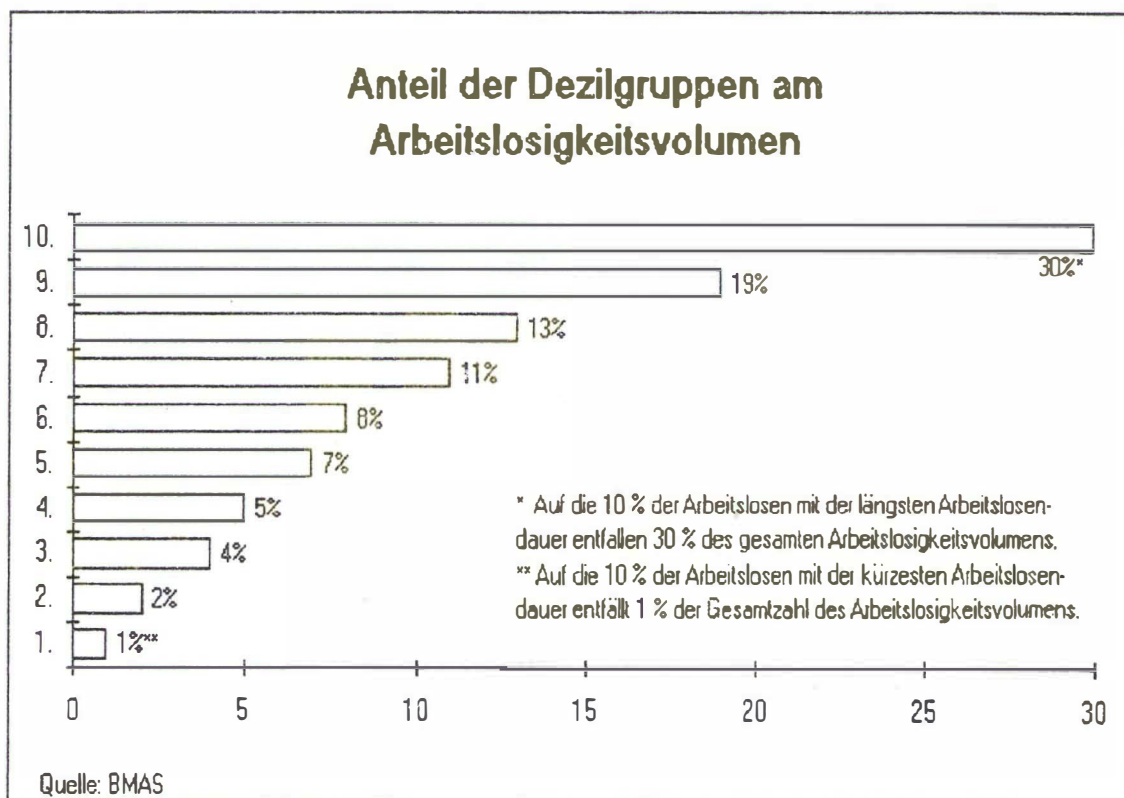
ARBEITSMARKTLAGE 1992

ARBEITSLOSIGKEIT

(10.Dezilgruppe) auf mindestens 275 Tage (9.Dezilgrenze). Der Vergleich der letzten drei Jahre zeigt, daß vor allem die beiden oberen Dezilgruppen starke Zuwächse aufweisen. Die **1.Dezilgrenze** und der **Median** blieben auf dem **Vorjahresniveau**, die **9.Dezilgrenze stieg um 7 Tage an** (zwischen 1990 und 1991 kam es sogar zu einem sprunghaften Anstieg der 9.Dezilgrenze von 246 auf 268 Tage).

Eine Analyse der gesamten Dauerverteilung (1. bis 9.Dezil) macht deutlich, daß in erster Linie über 50jährige Arbeitslose, Frauen sowie Arbeitslose aus Dienstleistungsberufen eine erheblich längere Arbeitslosigkeitsdauer aufweisen. Bei den älteren Arbeitslosen zeigen sich die geringen Wiederbeschäftigungschancen auch dadurch, daß sich die Dezilgrenzen ab dem Median deutlich nach oben verschoben haben. **1992 lag die 7.Dezilgrenze bei den 50- bis 59Jährigen bei 275 Tagen**, die **8.Dezilgrenze sogar bei 366 Tagen**, d.h. daß **20 % dieses Personenkreises (9. und 10.Dezilgruppe) über das ganze Jahr hinweg arbeitslos waren**.

5.4. Starke Konzentration der Arbeitslosigkeit

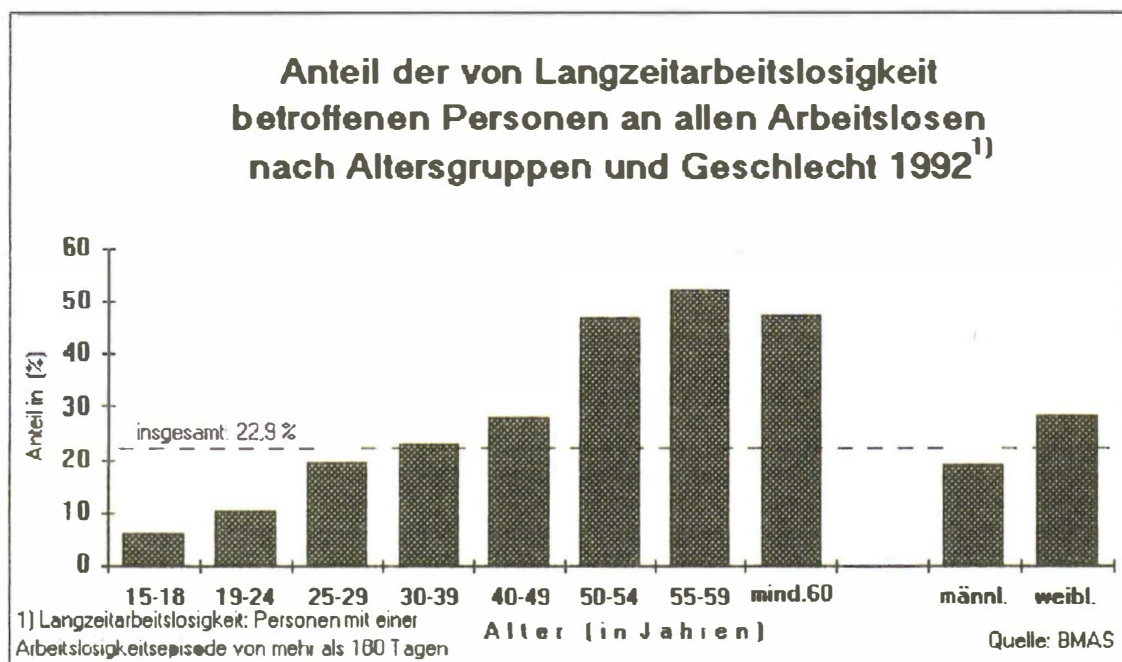


Der Anteil der **beiden oberen Dauergruppen** (9. und 10. Dezilgruppe) an der „**Gesamtlast**“ der Arbeitslosigkeit (Arbeitslosigkeitsvolumen) betrug 1992 **knapp 50 %**, jener der **beiden unteren Dauergruppen** (ein etwa gleich großer Personenkreis mit ca. 125.000 Personen) **nur rund 3 %**.

5.5. 143.000 Personen von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen

Von den 1992 rund 627.000 Betroffenen waren 143.000 Personen (71.000 Männer, 72.000 Frauen) über 6 Monate arbeitslos, was gegenüber dem Vorjahr einen Anstieg von 5 % bedeutet. Dieser Zuwachs entfiel größtenteils auf die Männer. Während die Langzeitarbeitslosigkeit bei den 15- bis 29-Jährigen rückläufig war und bei den 30- bis 49-Jährigen nur unterdurchschnittlich anstieg, gab es bei den **älteren Langzeitarbeitslosen erhebliche Zuwachsraten** (50- bis 54-Jährige: **+32 %**, 55- bis 59-Jährige: **+17 %**).

Alter ein Risikofaktor für Langzeitarbeitslosigkeit



Betrachtet man die Anteile der Langzeitarbeitslosen an den Betroffenen in den einzelnen Altersgruppen, so zeigt sich, daß das Alter ein bestimmender Faktor für das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit ist.

- * Mit zunehmendem Alter steigt der Anteil der Langzeitarbeitslosen relativ kontinuierlich, ab den über 50-Jährigen hingegen sprunghaft an.
- * Bei den 40- bis 49-Jährigen lag zwar der Anteil (28 %) auch bereits über dem Durchschnitt (ca. 23 %), jedoch betrug er bei den 50- und Mehrjährigen mit rund 48 % mehr als das Doppelte des Wertes für alle Personen.

Das Problem der Langzeitarbeitslosigkeit konzentriert sich auf die Bundesländer Oberösterreich, Niederösterreich, Steiermark und Wien. Auf diese **vier Bundesländer** entfallen **rund 85 % aller von Langzeitarbeitslosigkeit betroffenen Personen**. Während in den drei erstgenannten Bundesländern der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen im jeweiligen Bundesland von Arbeitslosigkeit Betroffenen jeweils die 20%-Marke übersteigt, liegt in Wien der Anteil bei 37 %.

Rückblickend betrachtet wird deutlich, daß die **Langzeitarbeitslosigkeit in den achtziger Jahren enorm gestiegen** ist: Lag die Zahl der Betroffenen am Beginn der Dekade bei rund 25.000, so stieg sie zwölf Jahre später auf 143.000 betroffene Personen und hat sich somit mehr als verdreifacht.

5.6. Anstieg der Arbeitslosigkeit in allen drei Berufsbereichen

Die Zahl der von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen stieg 1992 erneut - wenngleich verlangsamt - in allen drei Berufsbereichen an:

Berufsbereich	Betroffenheit 1992	Veränderung zum Vorjahr in %
Saisonberufe ¹⁾	202.000	+ 2,4
Produktionsberufe ²⁾	183.000	+ 4,1
Dienstleistungsberufe ³⁾	241.000	+ 3,9
insgesamt⁴⁾	627.000	+ 3,4

1) Land- und forstwirtschaftliche Berufe, Bau- und Fremdenverkehrsberufe
 2) ohne Bauberufe
 3) ohne Fremdenverkehrsberufe
 4) einschließlich der berufsmäßig nicht zuordenbaren Arbeitslosen (Kategorie „unbestimmt“)

- * Trotz anhaltendem Bauboom und günstiger Entwicklung im Fremdenverkehr stieg die Zahl der Arbeitslosen in den **Saisonberufen**. Während sich die Inländerarbeitslosigkeit verringerte (- 1.800), war der Zuwachs zur Gänze auf die Ausländerarbeitslosigkeit zurückzuführen (+ 6.500). Dies deshalb, da die ansehnliche Beschäftigungsexpansion zum überwiegenden Teil durch zusätzliche ausländische Arbeitskräfte realisiert wurde und diese in den Saisonbranchen einem erheblichen Arbeitsloskeitsrisiko ausgesetzt sind.
- * Die **höchsten Zuwachsraten** waren in den **Produktionsberufen** zu verzeichnen, wobei insbesondere in den Metall- und Elektroberufen der Anstieg mit ca. 4.000 Betroffenen (+ 6 % = ca. die Hälfte des Gesamtanstieges in den Produktionsberufen) überdurchschnittlich ausfiel. Dies entsprach weitgehend dem rezessiven Konjunkturverlauf, der insbesondere (auch) den Metallbereich erfaßte.
- * Die in der Vergangenheit **eher ungünstige Entwicklung** in den **Dienstleistungsberufen** setzte sich auch 1992 - wenngleich deutlich abgeschwächt - fort. Der Anstieg der Arbeitslosigkeit konzentrierte sich dabei im wesentlichen auf Büroberufe, technische Berufe, auf den Handel und auf Verkehrsberufe, wobei dieser - im Gegensatz zur Entwicklung in den letzten Jahren - zu einem überwiegenden Teil auf Männer zurückzuführen war. Daß gleichzeitig bei den Frauen eine Abnahme der Arbeitslosigkeit festzustellen war, verdeutlicht die spürbare Entlastungswirkung des 2. Karenzurlaubsjahres für den Arbeitsmarkt.

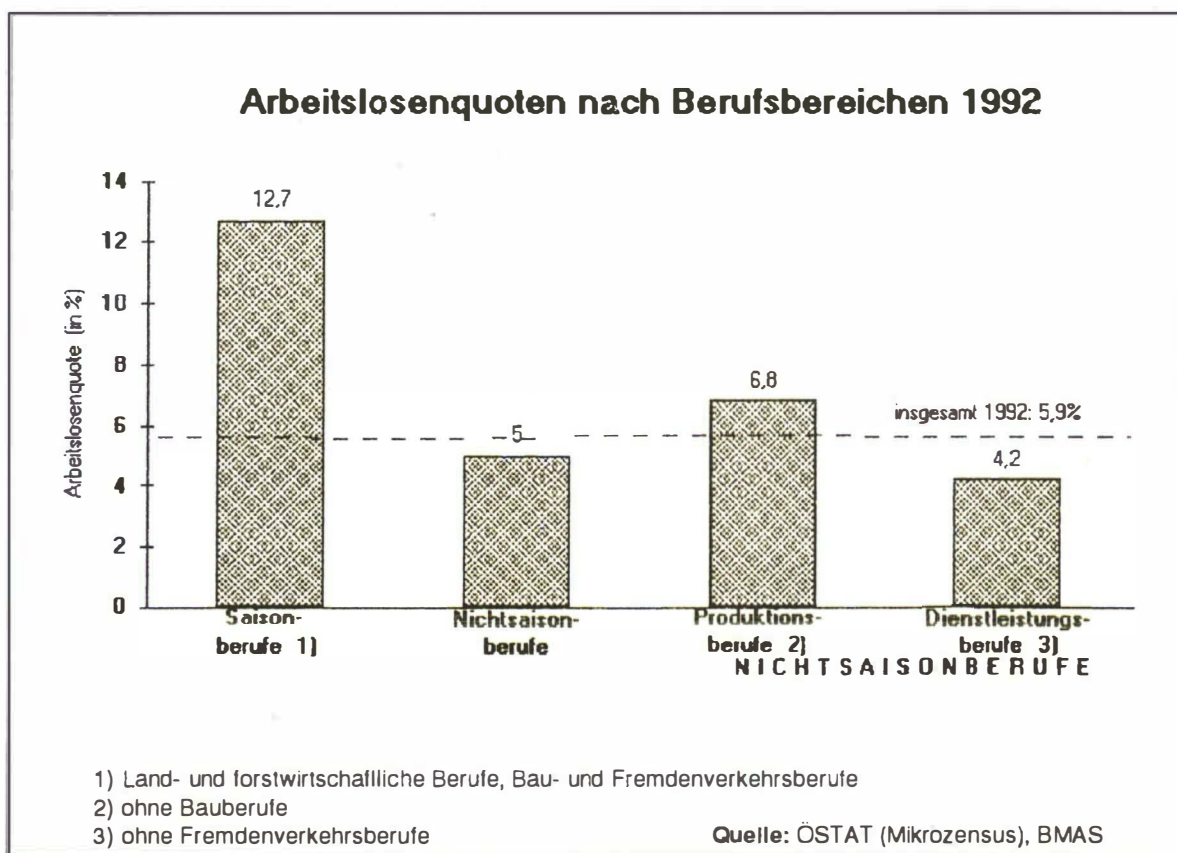
5.7. Arbeitslosigkeit in Saisonberufen mehr als doppelt so hoch als in Nichtsaisonberufen

Die Betrachtung der berufsspezifischen Arbeitslosenquoten (ermittelt anhand der Beschäftigungsdaten des ÖSTAT-Mikrozensus) zeigt, daß 1992 **das Niveau der Arbeitslosigkeit in den Saisonberufen mehr als doppelt so hoch war (12,7 %) wie in den Nichtsaisonberufen (5,0 %)**.

Bei den Nichtsaisonberufen lag die **Arbeitslosenquote im Produktionsbereich** (ohne Bau) mit 6,8 % **deutlich höher als in den Dienstleistungsberufen** i.w.S. (ohne Fremdenverkehr) mit 4,2 %, wobei der Quotenunterschied gegenüber dem Vorjahr deutlich zugenommen hat (2,6 %-Punkte, 1991: 2,1 %-Punkte). Wie im Vorjahr lag die **Arbeitslosenquote der Frauen** in den genannten Berufsbereichen **höher als die der Männer**.

ARBEITSMARKTLAGE 1992

ARBEITSLOSIGKEIT



Aufgrund der relativ günstigen Beschäftigungssituation in den Saisonberufen (Bau, Fremdenverkehr, land- u. forstwirtschaftliche Berufe) **blieb** in diesem Bereich **der Jahresdurchschnittsbestand an Arbeitslosen auf dem Niveau von 1991**, bei den Nichtsaisonberufen verringerte sich der Zuwachs im Vergleich zu 1990/91 um die Hälfte.

	Bestand 1992	Veränderung 1991/92	
		absolut	relativ (%)
Saisonberufe	50.000	+ 180	+ 0,4
Nichtsaisonberufe	143.000	+ 8.000	+ 6,0

Höchste Arbeitslosenquoten in Berufen mit niedrigen Qualifikationsanforderungen

Folgende **Berufsgruppen** mit jahresdurchschnittlich mindestens 1000 Arbeitslosen, darunter alle typischen Saisonberufe, verzeichnen die **höchsten Arbeitslosenquoten**:

Hilfsberufe allgemeiner Art	18,0 %
Hotel-, Gaststätten- und Küchenberufe	14,7 %
Bauberufe	11,4 %
Land- und forstwirtschaftliche Berufe	10,4 %

Diese Berufe weisen durchgehend niedrige Qualifikationsanforderungen und überdurchschnittlich hohe Ausländeranteile auf.

Drei Fünftel aller Arbeitslosen in vier Wirtschaftsbereichen

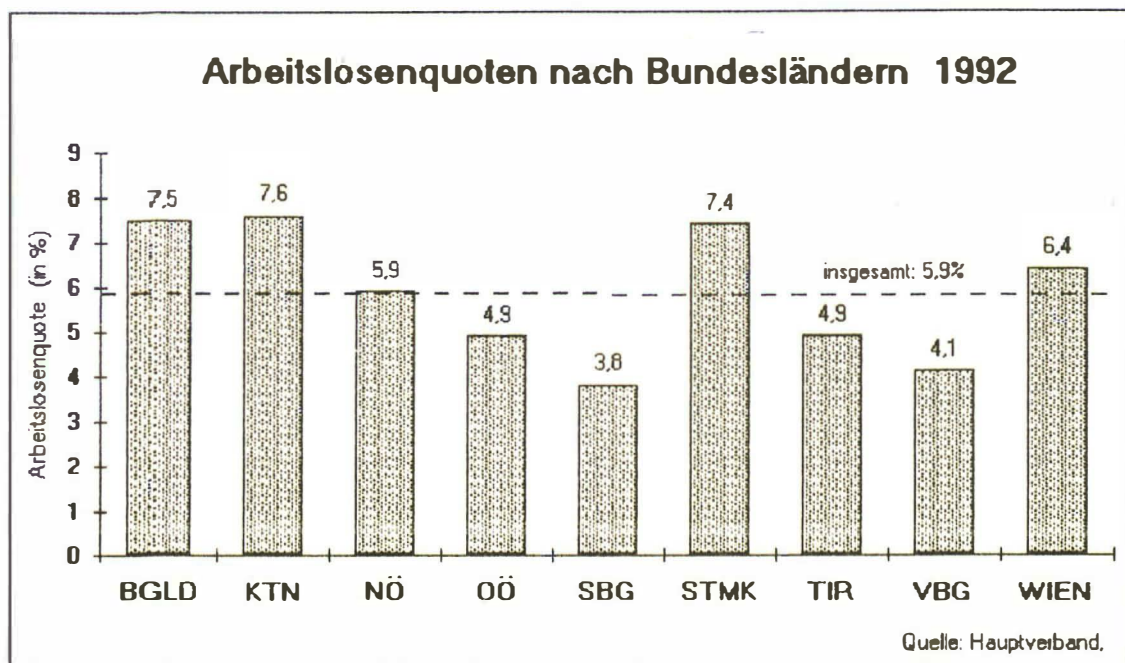
Die meisten Arbeitslosen gab es 1992:

Handel, Lagerung	32.000
Bauwesen	30.000
Beherbergungs- u. Gaststättenwesen	28.000
Erzeugung u. Verarbeitung von Metallen	26.000

5.8. Arbeitslosigkeit in Burgenland, Kärnten und Steiermark am höchsten

Mit Ausnahme des Burgenlandes **stieg** die Zahl der von **Arbeitslosigkeit** betroffenen Personen 1992 **in allen Bundesländern an**, wobei mit Ausnahme von Oberösterreich und Niederösterreich die Zuwächse überdurchschnittlich ausfielen (Österreich: +3,4 %). Mit **+14,1 %** hatte **Vorarlberg** die bei weitem **höchste Zunahme** zu verzeichnen, die Arbeitslosenquote stieg von **3,5 % (1991)** auf **4,1 % (1992)**. Diese Entwicklung verdeutlicht die großen Strukturprobleme aufgrund der Beschäftigungseinbrüche vor allem in der traditionellen Textilindustrie.

Nach wie vor ist das Arbeitslosigkeitsniveau in Kärnten, Burgenland und der Steiermark am höchsten.



5.9. Einkommenssituation von Arbeitslosen

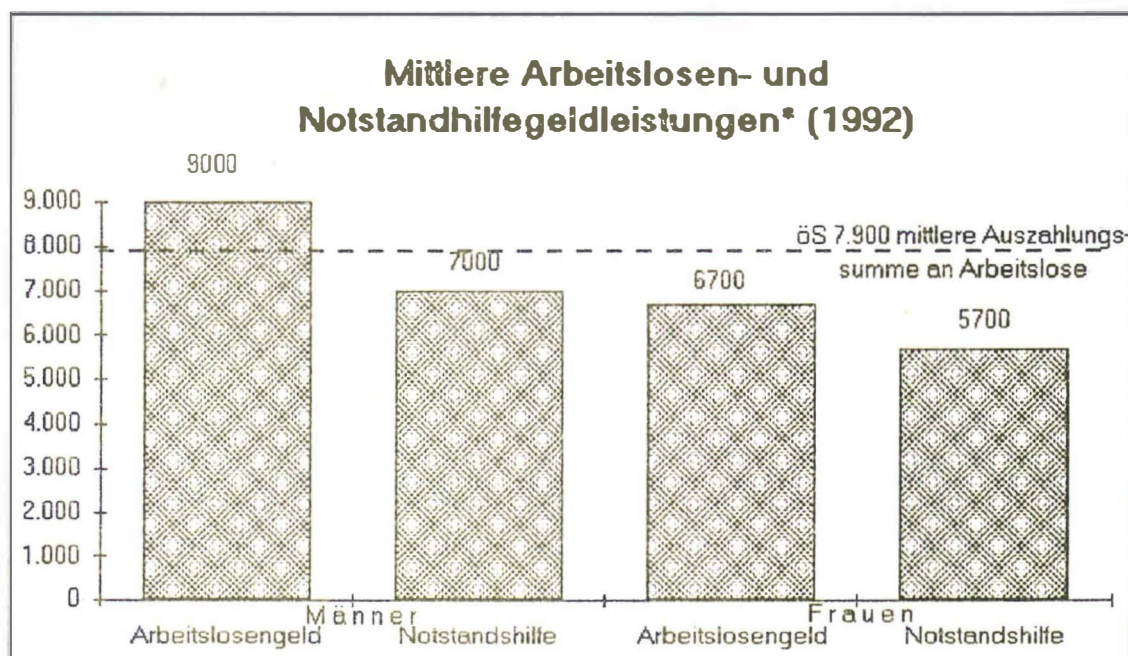
Mittlere Höhe der Auszahlungssumme an Arbeitslose beträgt S 7.900,-

Die mittlere Höhe (Median) der monatlichen Leistungen an Arbeitslose betrug im Jahr 1992 S 7.900,- (Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe inkl. allfälliger Familienzuschläge). Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies eine Zunahme um S 400,- oder + 5 %.

Mittleres monatliches Arbeitslosengeld S 8.200,-

Das mittlere Arbeitslosengeld betrug 1992 pro Monat S 8.200,- (inklusive allfälliger Familienzuschläge). Dabei gibt es **beträchtliche geschlechtsspezifische Unterschiede**. Der Median liegt bei den **Frauen bei S 6.700,-** und bei **Männern bei S 9.000,-**. Diese Unterschiede ergeben sich hauptsächlich aus der geringeren Bemessungsgrundlage für das Arbeitslosengeld, d.h. den niedrigeren Löhnen bzw. Gehältern der Frauen vor der Arbeitslosigkeit. Ein weiterer Grund für die niedrige Bemessungsgrundlage der Frauen liegt im höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigten.

Etwa 45 % der arbeitslosen Frauen mußten 1992 mit einem Arbeitslosengeld auskommen, das den Ausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende in der Pensionsversicherung (1992: S 6.500,-) unterschreitet oder diesen bestenfalls erreicht. Bei den Männern lag der vergleichbare Anteil zwischen 10 % und 14 %.



* 50 % verdienen weniger, 50 % verdienen mehr als ... S (inkl. allfälliger Familienzuschläge)

Mittlere monatliche Notstandshilfe S 6.400,-

Die mittlere Notstandshilfe ist vor allem wegen der Anrechnung von Einkommen der im Haushalt lebenden Angehörigen gegenüber dem Arbeitslosengeld deutlich reduziert. Auch hier liegen die geschlechtsspezifischen Unterschiede etwa in der Höhe wie beim Arbeitslosengeld. Bei **Frauen** liegt der **Median bei S 5.700,-**, bei **Männern** bei **S 7.000,-**. 30 % der notstandshilfebeziehenden Frauen mußten 1992 mit einer monatlichen Leistung von höchstens S 4.600,- auskommen, nur etwa ein knappes Drittel verfügte über mehr als S 6.700,-.

6. Entwicklung des Stellenangebotes und des Lehrstellenmarktes

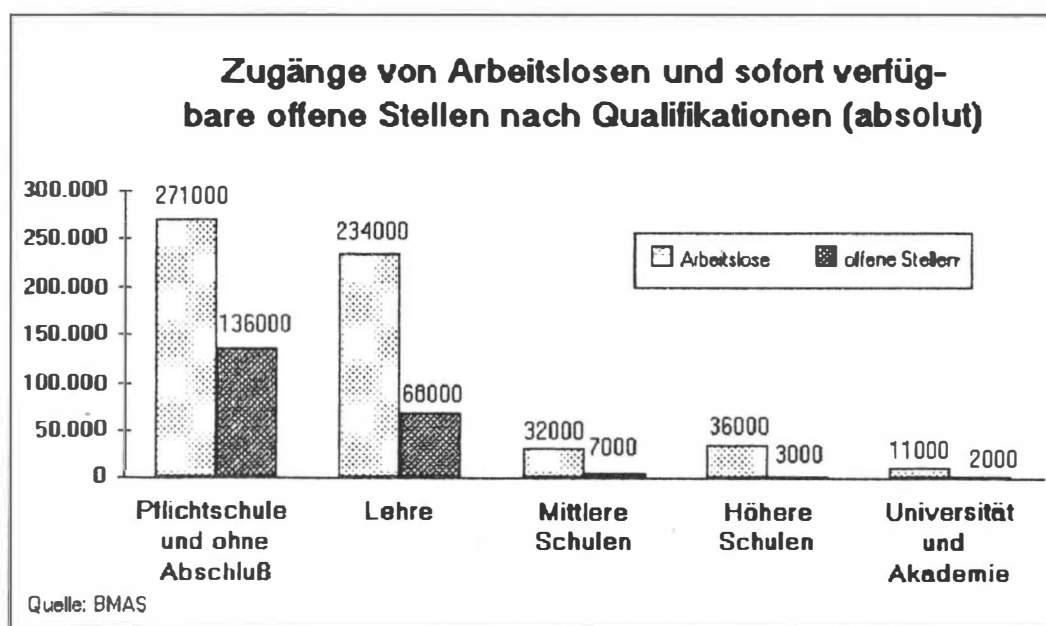
Rückgang des Bestandes an offenen Stellen

Im Jahresdurchschnitt 1992 sank der Bestand an offenen Stellen gegenüber dem Vorjahr um rund 5.000 oder 11 % auf 44.000 ab. Die Zugänge an offenen Stellen und somit die Nachfrage nach Arbeitskräften waren insbesondere im 1. Halbjahr höher als im Jahr zuvor. Ebenso die Gesamtzahl an verfügbaren offenen Stellen (Summe der Abgänge plus Endbestand an offenen Stellen), die mit 299.000 den Vorjahreswert um 1.200 überstieg.

Die größere Nachfrage und der sinkende Bestand an offenen Stellen erklärt sich unter anderem aus organisatorischen Maßnahmen im Arbeitsmarktservice, die vor allem bei neu einlangenden Stellen zu einer stärkeren Besetzung in kürzerer Zeit führten, sodaß sich der Bestand deutlich verringerte.

Die Zahl der offenen Stellen ist zu gering

Der Zuwachs an neu eingelangten Stellen bestand in erster Linie aus „Angelernen-Stellen“, während jener für Fachkräfte nur geringfügig anstieg und jener für Kräfte mit weiterführenden schulischen Ausbildungen insgesamt abflaute.



Während 90 % des Bestandes an offenen Stellen sowie 85 % des Bestandes an Arbeitslosen auf Angelernte und FacharbeiterInnen entfiel, hatten diese beiden Ausbildungskategorien vergleichsweise im Bestand der unselbständig Beschäftigten einen Anteil von rund 70 %.

Diese **ungünstige Verteilung zu Lasten höherer Qualifikationen** wird durch das in allen Qualifikationsstufen mengenmäßig zu geringe Stellenangebot im Vergleich zu den vorgemerkten Arbeitslosen noch verschärft.

Die Hälfte der offenen Stellen ging in kurzer Zeit ab

Von den Arbeitsämtern wurden **1992 rund 267.000 offene Stellen besetzt bzw. abgebucht**. Die **durchschnittliche Laufzeit verkürzte sich** gegenüber dem Vorjahr mit 61 Tagen um 7 Tage. Mehr als die **Hälfte der Abgänge erfolgte innerhalb von 30 Tagen**, die Zahl der Abgänge mit ganz kurzer Laufzeit nahm deutlich zu und lag mit rund 17.000 höher als im Vorjahr.

Rascher als im Durchschnitt gingen Stellen vor allem für Hilfskräfte, Verkehrsberufe, Fremdenverkehrsberufe, Reinigungsberufe sowie für Büroberufe ab. Länger dauerte es vor allem bei offenen Stellen für technische Berufe, Metallberufe, Holzberufe, Bekleidungsberufe, Gesundheitsberufe und Handelsberufe.

Demographisch bedingter Rückgang der Lehrstelleneintritte

Der schon seit den achtziger Jahren demographisch bedingte Rückgang der Zahl der Lehranfänger/innen wird sich noch bis Mitte der neunziger Jahre fortsetzen.

Die Gesamtzahl der Lehrstellensuchenden umfaßte 1992 rund 43.000 Jugendliche, denen ca. 50.000 offene Lehrstellen gegenüberstanden.

Die Zahl der Beschäftigten mit Lehrausbildung nimmt weiter zu

Die österreichische **Wirtschaft wird trotz der Abnahme bei den Lehrstelleneintritten aus einer wachsenden Zahl von Fachkräften wählen können**: Da ältere Facharbeiter/innen einen weitaus geringeren Anteil an den jeweiligen Beschäftigtenjahrgängen als jüngere haben, scheiden immer noch weniger Fachkräfte aus dem Erwerbsleben aus als neu eintreten. Auch 1992 stieg das Potential an unselbständig Beschäftigten mit Lehrausbildung gegenüber dem Vorjahr um rund 11.200, oder 0,9 % an, was sich in unterschiedlichem Ausmaß noch weiter fortsetzen wird.

Dagegen wird häufig eingewendet, daß es Wirtschaftsbereiche gibt, in denen es bereits jetzt zu Problemen mit der Sicherung des Facharbeiterbestandes kommt, während andere

Branchen traditionell zuviele Facharbeiter/innen hervorbringen, die aber in den Mangelberufen nicht einsetzbar sind.

Nun gibt es in Österreich, grob formuliert, zwei Ausbildungsqualitäten: Auf der einen Seite eine **betont gute Ausbildung in zumeist kapitalintensiven Bereichen**, die sich aber wegen höherer Bildungsinvestitionen am Eigenbedarf orientiert und auf der anderen Seite ein breites **Qualitätsspektrum in weniger kapitalintensiven Bereichen mit geringeren Investitionen in die Ausbildung** und mit der Tendenz, mehr Lehrlinge auszubilden als dem Eigenbedarf an Fachkräften entspricht. Im letzten Bereich ist auch die Intention stärker vertreten, die Auszubildenden so rasch wie möglich produktiv einzusetzen. Durch das geringere Angebot an Lehrstellensuchenden wird es für diese meist kleineren Betriebe schwieriger, genügend Interessenten für eine Lehre zu gewinnen. Die früheren Überschüsse an ausgebildeten Facharbeiter/innen stellen **einen Großteil des Viertels jener Fachkräfte, das nicht der Ausbildung entsprechend eingesetzt ist**.

Die Arbeitsmarktverwaltung wird sowohl von den Lehrstellensuchenden als auch von den Lehrbetrieben verhältnismäßig stark eingeschaltet: 1992 meldeten die Lehrbetriebe rund 38.000 offene Lehrstellen an die Arbeitsämter, was drei Viertel des gesamten verfügbaren Lehrstellenangebotes ausmachte. Gleichzeitig ließen sich rund 25.000 Lehrstellensuchende vormerken, somit fast drei Fünftel der Gesamtzahl an Lehrstellensuchenden in Österreich im Jahr 1992.

7. Arbeitslosigkeit international

Die Arbeitslosenquote Österreichs war 1992 niedriger als in den meisten EG- bzw. OECD-Ländern.

Für den **EG-Raum** wurden für 1992 im Durchschnitt (nach der ILO-Definition die u.a. auf einer Befragung basiert) rund 14,1 Millionen Arbeitslose geschätzt, was einer **Arbeitslosenquote von 9,5 %** entsprach (im Vergleich dazu waren bei den Arbeitsämtern der Gemeinschaft für denselben Zeitraum weitaus mehr, nämlich durchschnittlich rund 16,1 Millionen Arbeitslose vorgemerkt). Für 1992 ergeben die Berechnungen der OECD für OECD-Europa eine Arbeitslosenquote von 9,9 % und eine Arbeitslosenzahl von rund 18 Millionen (1991: 15,8 Millionen).

Österreich hatte 1992, **nach Einschätzung der OECD**, eine **Arbeitslosenquote von 3,7 %** auf Basis von Umfragedaten und liegt damit erheblich unter dem relativ hohen Niveau von EG- und OECD-Europa.

Ein ähnliches und wahrscheinlich genaueres Ergebnis ergaben Berechnungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, wobei ebenfalls auf Basis von **Umfragen** im Rahmen des **Mikrozensus (MZ)** eine **Arbeitslosenquote von 3,6 %** für 1992 ermittelt wurde.

Diese Arbeitslosenquote, die für internationale Vergleiche heranzuziehen ist, wird als Anteil der Arbeitslosen (Kriterien: ohne Arbeit, aktiv Arbeit suchend, unmittelbar für eine Arbeitsaufnahme verfügbar) an allen Erwerbspersonen (unselbständig und selbständig Beschäftigte, mithelfende Familienangehörige und Arbeitslose) berechnet. Alle dabei erforderlichen Daten stammen aus den Mikrozensus-Umfragen des Österreichischen Statistischen Zentralamtes, wie dies auch von den internationalen Organisationen empfohlen wird.

Die Entwicklung der Sozialversicherung

Ursula OBERMAYR
Hans STEFANITS
Edith THALER

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

1. Sozialausgaben	79
2. Die Finanzierung der Sozialversicherung	80
2.1. Die Finanzierung der Krankenversicherung	82
2.2. Die Finanzierung der Unfallversicherung	87
2.3. Die Finanzierung der Pensionsversicherung	88
2.3.1. Die Bundesmittel in der Pensionsversicherung	89
2.3.2. Das volkswirtschaftliche Pensionskonto	90
3. Kennzahlen der Pensionsversicherung	92
3.1. Die Pensionsbelastungsquote	92
3.2. Die Entwicklung des Pensionsstandes	93
3.3. Pensionshöhe	94
3.3.1. Geschlechtsspezifische Unterschiede	95
3.3.2. Auslandspensionen	96
3.3.3. Personenbezogene Leistungen	96
3.3.4. Pensionsanpassung	97
3.4. Zulagen und Zuschüsse in der Pensionsversicherung	98
3.4.1. Ausgleichszulage	98
3.4.2. Hilflosenzuschuß	100
3.5. Neuzuerkennungen an Pensionen	101
3.5.1. Durchschnittliches Pensionszugangsalter	102
3.5.2. Neuzuerkennungen bei Invaliditätspensionen	104
3.5.3. Höhe der neuzuerkannten Pensionsleistungen	104
3.6. Pensionsbezugsdauer und Pensionsabgangsalter	106
Anhang: Ruhebezüge der BeamtInnen	108

SOZIALVERSICHERUNG

1. Sozialausgaben

Nach vorläufigen Berechnungen des österreichischen Institutes für Wirtschaftsforschung betrugen die Sozialausgaben im Jahre 1992 rund **575 Mrd. S.** In diesen Sozialausgaben sind Ausgaben der Sozialversicherungsträger und Aufwendungen der Gebietskörperschaften für soziale Sicherheit (einschließlich Beamtenpensionen) ebenso enthalten wie Leistungen der Arbeitslosenversicherung und des Familienlastenausgleichsfonds und freiwillige Sozialleistungen von Unternehmen (geschätzt).

Sozialausgaben 1980 - 1992		
Jahr	Sozial- ausgaben ¹⁾	Sozial- quote ²⁾
1980	257,4	25,9
1985	364,6	27,0
1990	481,3	26,9
1991	524,8	27,4
1992 ³⁾	574,6	28,3

1) In Mrd.öS
 2) Sozialausgaben in % des BIP
 3) vorläufige Daten

Quelle: WIFO

Gegenüber 1991 sind die Sozialausgaben um 49,8 Mrd.S oder 9,5 % gestiegen und wuchsen damit stärker als das Bruttoinlandsprodukt (BIP) zu laufenden Preisen. Ihr Anteil am BIP (**Sozialquote**) ist **von 27,4 % auf 28,3 % gestiegen**.

Der Anstieg ist vor allem **auf die starke Zunahme der Ausgaben für Leistungen an Arbeitslose und der Familienleistungen (2. Karenzjahr) zurückzuführen**. Die Ausgaben der Sozialversicherung stiegen hingegen weniger stark als die Sozialausgaben insgesamt.

2. Die Finanzierung der Sozialversicherung

Die **vorläufigen Gebarungsergebnisse** der Sozialversicherungsträger für das Jahr 1992 weisen **Gesamtausgaben von 331,5 Mrd. S** aus, denen **Gesamteinnahmen von 327,7 Mrd. S** gegenüberstehen. Im Vergleich zum Vorjahr stiegen die Ausgaben etwas stärker als die Einnahmen.

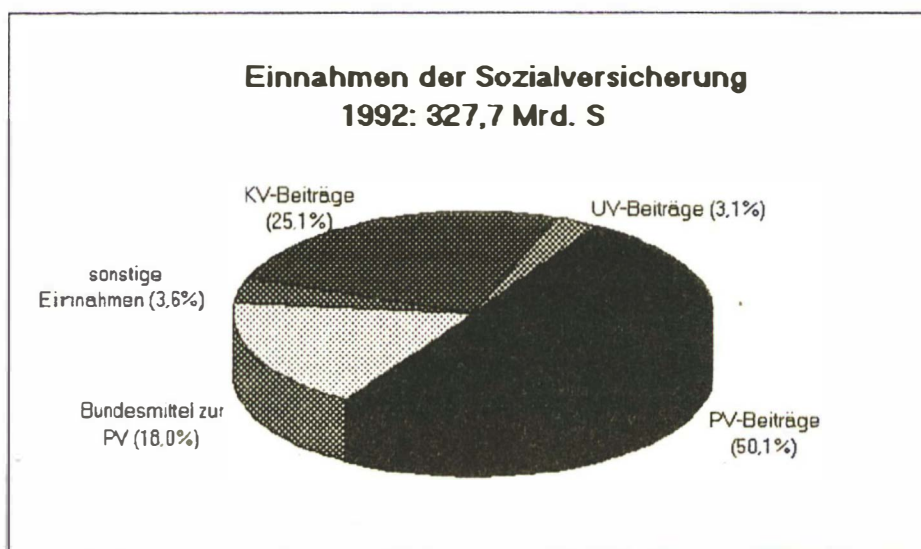
Gebarungsergebnisse in der Sozialversicherung 1992				
in Mio.S				
	Kranken- versiche- rung	Pensions- versiche- rung	Unfall- versiche- rung	gesamte Sozialver- sicherung
Gesamteinnahmen	93.350	223.333	11.055	327.738
Beiträge für Versicherte ¹⁾	82.394	164.107	10.235	256.736
Beiträge des Bundes	808	48.799	270	49.877
sonstige Einnahmen ²⁾	10.148	10.426	550	21.125
Gesamtausgaben	93.319	226.345	11.828	331.492
Leistungsaufwand	87.700	219.559	8.817	316.076
sonstige Ausgaben	5.618	6.786	3.011	15.416

1) einschließlich Ausgleichsfonds der Pensionsversicherungsträger
2) einschließlich Ausgleichszulagenersätze des Bundes

Quelle: Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger

* Gesamteinnahmen:

Die Einnahmen bestanden zu **78 %** aus **Beiträgen für Versicherte**. **15 %** der Einnahmen stammten aus **Bundesbeiträgen**, wobei der Großteil auf die sogenannte Ausfallhaftung des Bundes zur Abdeckung der Differenz zwischen Einnahmen und Ausgaben in der Pensionsversicherung entfiel. Die restlichen **7 %** der Einnahmen waren sonstige Einnahmen wie Vermögenserträge und Kostenbeteiligungen der Versicherten.



Gemessen am Bruttoinlandsprodukt sind die Einnahmen der Sozialversicherung von 1991 auf 1992 infolge der Beitragssatzerhöhungen in der Krankenversicherung von 15,9 % auf 16,3 % gestiegen.

*** Gesamtausgaben:**

Die Gesamtausgaben verteilen sich zu 95 % auf **Leistungen** und zu 5 % auf **sonstige Ausgaben**. Der zu den sonstigen Ausgaben zählende Verwaltungsaufwand belief sich auf 2,6 % des Gesamtaufwandes.



Nach Versicherungszweigen betrachtet, entfielen **68 %** der Ausgaben der Sozialversicherung auf die **Pensionsversicherung**, **28 %** auf die **Krankenversicherung** und die restlichen **4 %** auf die **Unfallversicherung**.

2.1. Die Finanzierung der Krankenversicherung

Die vorläufigen Gebarungsergebnisse der Krankenversicherungsträger weisen für 1992 **Einnahmen von 93,35 Mrd.S** und **Ausgaben von 93,32 Mrd.S** aus.

Einnahmen der Krankenversicherung: Insgesamt stammten fast **88 %** der Einnahmen aus **Beiträgen für Versicherte**, 11 % aus sonstigen Einnahmen (Vermögenserträge, Kostenersätze, Rezeptgebühren, etc.). Der Rest entfiel auf den Beitrag des Bundes zur Krankenversicherung der Bauern.

Die Einnahmen **stiegen** gegenüber dem Vorjahr **um fast 15 %**. Dies ist in erster Linie **auf die Zunahme der Beitragseinnahmen von 17 %** infolge der Beitragssatzerhöhungen per 1.Jänner 1992 **zurückzuführen**.

Im Bereich der öffentlich Bediensteten wurden die Beitragssätze für das Jahr 1992 zur Entlastung des Bundesbudgets jedoch um 1,4 Prozentpunkte (DG 0,7 und DN 0,7) gesenkt, was zu einem deutlichen Rückgang der Beitragseinnahmen und in weiterer Folge zu negativen Gebarungsabschlüssen in der Krankenversicherung der öffentlich Bediensteten führte.

Zur Einnahmensteigerung trug auch **die um rund 50.000 gestiegene Zahl der beitragspflichtigen unselbständig Beschäftigten** sowie die **überdurchschnittliche Steigerung der Beiträge für Arbeitslose (+ 29 %)** bei.

Anzahl der Versicherungsverhältnisse in der Krankenversicherung: Die Anzahl der Versicherungsverhältnisse in der Krankenversicherung lag 1992 mit **5,27 Mio.** um rund 84.000 (+1,6 %) über dem Wert des Vorjahres. Die Zunahme ist auf die höhere Anzahl unselbständig Beschäftigter, Arbeitsloser und PensionistInnen zurückzuführen.

In den letzten zehn Jahren gab es **spürbare strukturelle Verschiebungen unter den unselbständig Erwerbstätigen**. Der Anteil der ArbeiterInnen sank von 49 % auf 46 %. Währenddessen stieg der Anteil der Angestellten an den unselbständigen Krankenversicherten von 41 auf 45 % (+ 236.000 Personen). Auch die Zahl der BeamtInnen nahm um

SOZIALVERSICHERUNG

KRANKENVERSICHERUNG

über 19.000 auf 285.000 zu. Bei den Selbständigen hat die Zahl der Gewerbetreibenden geringfügig zugenommen, die der beitragsleistenden Bauern/Bäuerinnen hingegen sank um ein Drittel.

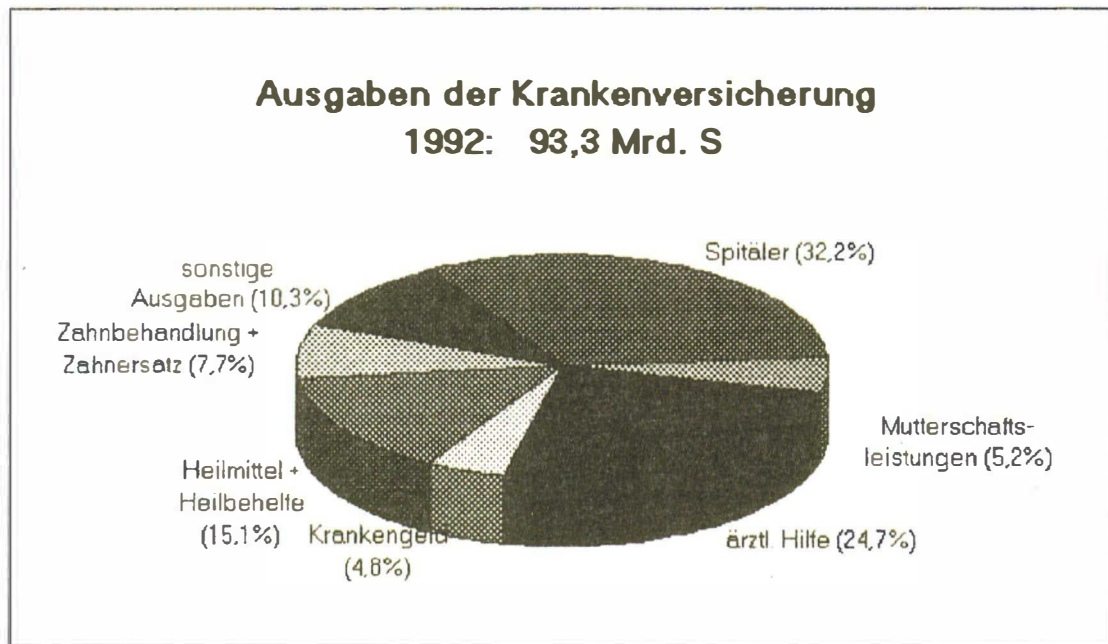
Aufgrund von Mehrfachzählungen (wegen mehrerer Beschäftigungsverhältnisse, Zusammentreffen von Beschäftigungsverhältnis und Pensionsbezug etc.) lag die Anzahl der tatsächlich versicherten Personen um rund 390.000 unter der Anzahl der Versicherungsverhältnisse (Stichtag 1. Juli 1992). Damit waren rund **4,9 Mio. beitragsleistende Personen krankenversichert**.

Zu den beitragsleistenden Krankenversicherten kommen nach Schätzungen des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger noch rund **2,7 Mio. mitversicherte Angehörige** und ca. 200.000 bei Krankenfürsorgeanstalten versicherte Personen. Somit waren 1992 rund **99 % der österreichischen Bevölkerung** durch die gesetzliche Krankenversicherung **geschützt**. Zwei Drittel des versicherten Personenkreises leisten Beiträge, ein Drittel sind Anspruchsberechtigte ohne Beitragszahlungen (z.B. Hausfrauen und Kinder).



Ausgaben der Krankenversicherung: Die Ausgaben der Krankenversicherung lagen mit 93,35 Mrd.S um **16 % über denen des Jahres 1991**. Die hohen Ausgabensteigerungen sind zu einem großen Teil auf die **deutlich gestiegenen Überweisungen** der Krankenver-

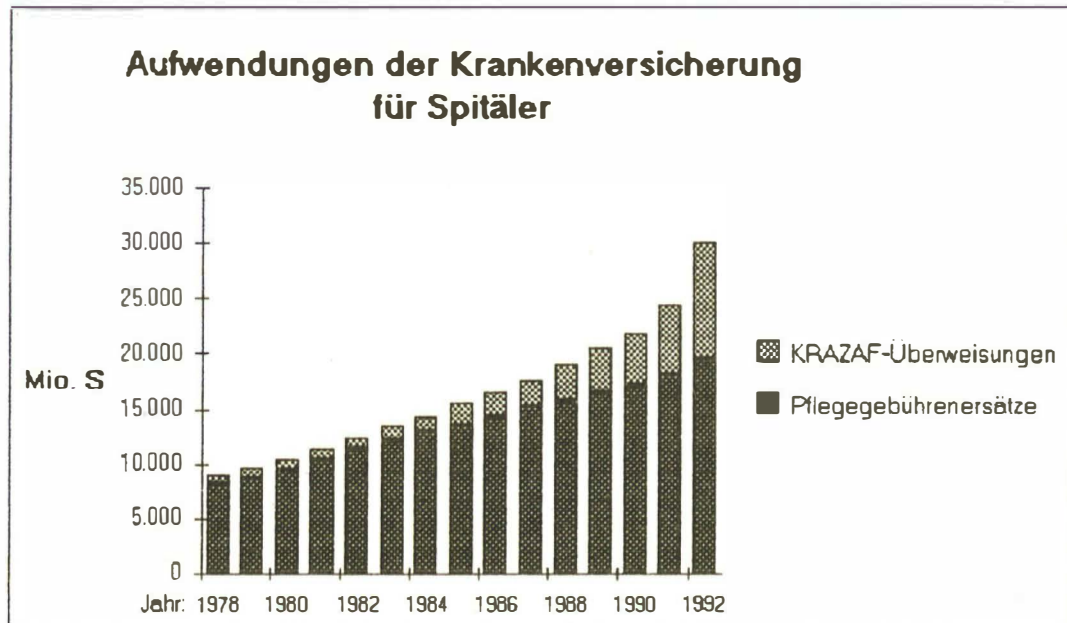
sicherungsträger an den Krankenanstalten-Zusammenarbeitsfonds (im folgenden **KRAZAF**) und auf die **Erweiterung und Änderung des Leistungskatalogs** der Krankenversicherung **durch die 50. ASVG-Novelle** zurückzuführen, wobei sich letztere mittelfristig in voller Höhe auswirken wird.



Spitalkosten: Die Ausgaben für Anstaltspflege betrugen 1992 mit 19,6 Mrd. S um 8 % mehr als im Vorjahr. Bezieht man auch die Überweisungen der Krankenversicherungsträger an den KRAZAF in Höhe von 10,5 Mrd. S ein, so betrugen die Ausgaben für den **Spitalsbereich rund 30,2 Mrd. S oder 32 % der Gesamtausgaben** der Krankenversicherung.

Die **Überweisungen an den KRAZAF** waren 1992 **um 66 % höher als im Jahr zuvor**. Diese überproportionale Steigerung ist v. a. darauf zurückzuführen, daß die Krankenversicherungsträger aufgrund der KRAZAF-Verlängerung 1991 zusätzlich 4 Mrd. S an den KRAZAF überweisen mußten. 1992 wurde der KRAZAF schon beinahe zu zwei Dritteln aus Mitteln der Krankenversicherung finanziert.

Aufgrund der Beitragsgrundlagenzuwächse werden auch für 1992 **Nachzahlungen** an den KRAZAF zu leisten sein, die allerdings erst die Erfolgsrechnungen des Jahres 1993 belasten werden.



Medizinische Hauskrankenpflege: Durch die 50. ASVG-Novelle wurde die medizinische Hauskrankenpflege als Pflichtleistung der Krankenversicherung eingeführt. 1992 wurden dafür von den Krankenversicherungsträgern **128 Mio. S.** aufgewandt. Da es im Jahre 1992 noch keine diesbezüglichen Verträge mit den Vertragspartnern gab, ist in den nächsten Jahren ein bedeutsamer Anstieg der Kosten zu erwarten.

Ärztliche Hilfe: Mit einem Anteil von 25 % an den Gesamtausgaben der Krankenversicherung, d.s. rund **23,1 Mrd. S.**, stellen die Kosten der ärztlichen Hilfe neben den Spitalskosten die bedeutendste Ausgabengruppe dar. Durch die vereinbarte Erhöhung der Honorarsätze, die vermehrte Inanspruchnahme von ärztlicher Hilfe und durch eine andere Art der Vergütung einzelner Leistungen stiegen die Ausgaben um fast 12 % an.

Zahnbehandlung und Zahnersatz: Durch die Ausweitung des Leistungskatalogs und durch Tarifierhebungen für einige häufig erbrachte Leistungen stiegen die Ausgaben für Zahnbehandlungen und Zahnersatz von 1991 auf 1992 um 14 % auf **7,2 Mrd.S.** an.

Heilmittel und Heilbehelfe: Die Ausgaben für Heilmittel (Medikamente) stiegen um **11 %** auf rund **12 Mrd. S.** Die Steigerungsrate liegt somit über der durchschnittlichen Preissteigerungsrate. Die Differenz erklärt sich daraus, daß gegenüber 1991 sowohl die Anzahl der Verordnungen als auch die durchschnittlichen Kosten je Verordnung und je Versicherten gestiegen sind.

Die Ausgaben für **Heilbehelfe und Hilfsmittel** sind von 1991 auf 1992 lediglich um 3 % auf **fast 2,1 Mrd. S** gestiegen. Die Ursache für diese geringe Steigerungsrate ist, daß 1992 in dieser Position nur mehr jene Aufwendungen für Heilbehelfe und Hilfsmittel ausgewiesen werden, die nicht im Zusammenhang mit der neuen Pflichtleistung der medizinischen Rehabilitation erbracht werden.

Krankengeld: Die Ausgaben für Krankengeld betrugen im Jahre 1992 **4,5 Mrd.S**. Die **Steigerung** gegenüber dem Vorjahr von **19 %** ist einerseits auf den nunmehrigen **Anspruch auf ungekürztes Krankengeld** bei Spitalsaufenthalten u.ä. (dafür wurde das Familien- und Taggeld gestrichen) und andererseits auf den **20%igen Anstieg der Krankenstände der Arbeitslosen** (mehr Arbeitslose wurden häufiger krank) zurückzuführen. Auch die Lohnentwicklung wirkt sich unmittelbar auf den Krankengeldaufwand aus.

Entgegen der in der Öffentlichkeit aufgestellten Behauptung ist anzumerken, daß die durchschnittliche **Anzahl der jährlichen Krankenstandstage pro ArbeitnehmerIn** von 16,9 Tagen im Jahr 1981 auf 15,3 Tage im Jahre 1992 **gesunken** ist. Geändert hat sich sehr wohl die Struktur der Krankenstände - Zunahme kürzerer und Abnahme längerer Krankenstände. **17 % der Krankenstandsfälle** sind sogenannte Kurzkrankenstände (bis zu 3 Tage); diese **machen aber nur 3 % der Krankenstandstage aus**. Eine **Häufung der Krankenstände an Montagen und Freitagen** ist statistisch nicht nachweisbar.

ArbeiterInnenberufe sind überproportionalen Arbeitsbelastungen ausgesetzt. Die durchschnittliche Krankenstandsdauer bei ArbeiterInnen liegt mit 13,9 Tagen um 1,6 Tage höher als bei Angestellten (12,3 Tage).

Mutterschaftsleistungen: Da immer mehr Frauen Anspruch auf Wochengeld erlangen, stiegen die Ausgaben für Mutterschaftsleistungen um 12 % auf **über 4,8 Mrd. S** im Jahre 1992 an.

Sonstige Leistungen der Krankenversicherung: Durch die 50. ASVG-Novelle wurde der Stellenwert der Prävention in der Krankenversicherung gestärkt und als neue Aufgabe die „**Gesundheitsförderung**“ eingeführt.

Die bereits erwähnte **medizinische Rehabilitation** ist nunmehr ebenfalls eine **Pflichtaufgabe** der Krankenversicherung. Die Ausgaben dafür betrugen **592 Mio. S**. Die ebenfalls neu eingeführte „**Psychotherapie auf Krankenschein**“ ist im Aufwand für ärztliche Hilfe enthalten. Da für das Jahr 1992 noch kein Rahmenvertrag abgeschlossen wurde, werden diese Kosten erst mittelfristig wirksam werden.

2.2. Die Finanzierung der Unfallversicherung

Die Unfallversicherung erzielte 1992 ein negatives Gebarungsergebnis. **Einnahmen** von insgesamt **11,1 Mrd.S** standen **Ausgaben** von **11,8 Mrd.S** gegenüber. Der **negative Saldo** von 770 Mio.S entstand dadurch, daß die **AUVA 1,5 Mrd.S an den Ausgleichsfonds der Pensionsversicherungsträger** überweisen mußte.

Einnahmen der Unfallversicherung: Durch vermehrte Beitragseinnahmen (höhere Personenanzahl an BeitragszahlerInnen und höhere Beitragsgrundlage) kam es im Jahre 1992 zu einer **Einnahmensteigerung** von 3,4 %. Die **Einnahmen** setzten sich zu **93 %** aus den **Beiträgen für Versicherte** und zu **2 %** aus dem **Bundesbeitrag** zur Unfallversicherung der Bauern zusammen. Der Rest entfiel auf sonstige **Einnahmen**.

Im Jahre 1992 gab es über 5 Millionen Versicherungsverhältnisse in der Unfallversicherung.

Ausgaben der Unfallversicherung: **42 %** der **Gesamtausgaben** der Unfallversicherung (knapp 5 Mrd. S) entfielen auf den **Rentenaufwand**.

Unfallrenten: 1992 bezogen **112.500 Personen** eine **Rente aus der Unfallversicherung**. Davon entfielen 91.200 auf Versehrtenrenten, der Rest auf Hinterbliebenenrenten.

Die **durchschnittliche Rente** aus der Unfallversicherung betrug - bedingt durch die geringe Anzahl der Vollrenten - **S 2.979** (+ 5 %). Von den Versehrtenrenten entfielen 88 % auf Teilrenten wegen einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von bis zu 49 v. H. mit einer durchschnittlichen Rente von 1.999 S, 10 % auf Teilrenten wegen einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von 50 bis 99 v. H. mit einer durchschnittlichen Rente von 6.347 S und 2 % auf Vollrenten mit einer Durchschnittshöhe von 14.468 S.

Zusätzlich zur Unfallrente bezogen im Dezember 1992 über **61 % der UnfallrentnerInnen eine Pension** aus der gesetzlichen Pensionsversicherung. Besonders hoch war der Anteil mit 74 % bei den Frauen. Das durchschnittliche Einkommen jener Personen, die sowohl eine Unfallrente als auch eine Pension bezogen, betrug für Männer 13.658 S und für Frauen 9.361 S monatlich. Die Differenz zwischen Männer- und Fraueneinkommen ist zur Gänze auf die unterschiedliche Pensionshöhe zurückzuführen. In den oben genannten Einkommen sind etwaige Aktiveinkommen nicht enthalten.

Bei den **Hinterbliebenenrenten** betrug die durchschnittliche Höhe der Witwen- (Witwer)rente 4.579 S (16.000 Personen), die der Waisenrente 3.273 S (5.100 Personen) und die der Eltern(Geschwister)rente 2.580 S (60 Personen).

Unfallheilbehandlung: Fast ein **Viertel der Ausgaben** der Unfallversicherung entfiel 1992 auf Unfallheilbehandlung (2,7 Mrd. S). Die Ausgabensteigerung gegenüber dem Jahr 1991 betrug 8 %.

Sonstige Leistungen der Unfallversicherung: Die sonstigen Leistungsausgaben der Unfallversicherung für Rehabilitation, Unfallverhütung, Erste Hilfe, Körperersatzstücke und andere Hilfsmittel, Beiträge zur Krankenversicherung der UnfallrentnerInnen sowie Fahrtspesen und Transportkosten für LeistungsempfängerInnen stiegen von 1991 auf 1992 um 7 % auf 1,1 Mrd.S.

Sonstige Ausgaben der Unfallversicherung: Der **Verwaltungsaufwand** betrug 1992 rund **0,9 Mrd. S**. Die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt mußte 1992 **1,5 Mrd. S** an den **Ausgleichsfonds der Pensionsversicherungsträger** überweisen.

2.3. Die Finanzierung der Pensionsversicherung

Nach den vorläufigen Gebarungsergebnissen werden die **Einnahmen** der Pensionsversicherung 1992 **223,3 Mrd.S** betragen. Dem stehen **Ausgaben** von **226,3 Mrd.S** gegenüber. Durch die aus Gründen der Budgetentlastung erfolgte Reduktion des Bundesbeitrages ergibt sich ein vorläufiger Gebarungsabgang von 3 Mrd.S.

Einnahmen der Pensionsversicherung: Die Beitragseinnahmen erhöhten sich gegenüber 1991 um 5,5%. In den Beiträgen für die Versicherten (73 % der Gesamteinnahmen) sind 33,2 Mrd.S aus dem Ausgleichsfonds der Pensionsversicherungsträger gemäß § 447g ASVG enthalten. 1992 wurden überdies 1,5 Mrd. S von der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt an den Ausgleichsfonds der Pensionsversicherungsträger überwiesen.

Im Jahre 1992 gab es rund 3 Millionen Versicherungsverhältnisse in der Pensionsversicherung.

Die **6%ige Zuwachsrate des Pensionsaufwandes** (85 % der Gesamtausgaben) lag 1992 über jener des Beitragsaufkommens. Die über die Pensionsanpassung von 4 % hinausgehende Aufwandssteigerung ist durch die gestiegene Anzahl von Pensionen (+ 1 %) und durch Struktureffekte, die sich insbesondere in der unterschiedlichen Höhe und Zusammensetzung von neu anfallenden und wegfallenden Leistungen niederschlagen, bestimmt.

Ausgaben der Pensionsversicherung 1992¹⁾		
	in Mrd.öS	Änderung zu 1991 in %
Gesamtausgaben	226.3	6,2
Pensionsaufwand	191.7	6,1
Ausgleichszulagen	9.2	12,3
Gesundheitsvorsorge und Rehabilitation	3.0	8,5
Beiträge zur KV der Pensionisten	14.3	6,1
allgemeiner Verwaltungsaufwand	4.8	6,2
sonstige Ausgaben und Leistungen	3.3	-6,6

1) vorläufige Gebarungsergebnisse
Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger; eigene Berechnungen

Durch die **neuerliche außertourliche Erhöhung der Ausgleichszulagenrichtsätze**, durch die sowohl die Zahl der AusgleichszulagenbezieherInnen als auch die Höhe der tatsächlich ausbezahlten Ausgleichszulagen zugenommen hat, **stieg der** vom Bund zur Gänze zu ersetzende **Aufwand für Ausgleichszulagen um 12 % auf 9,2 Mrd. S an.**

Der **Beitrag der Pensionsversicherungsträger zur Krankenversicherung** der Pensionisten lag mit 14,4 Mrd. S um 6 % über dem des Jahres 1991.

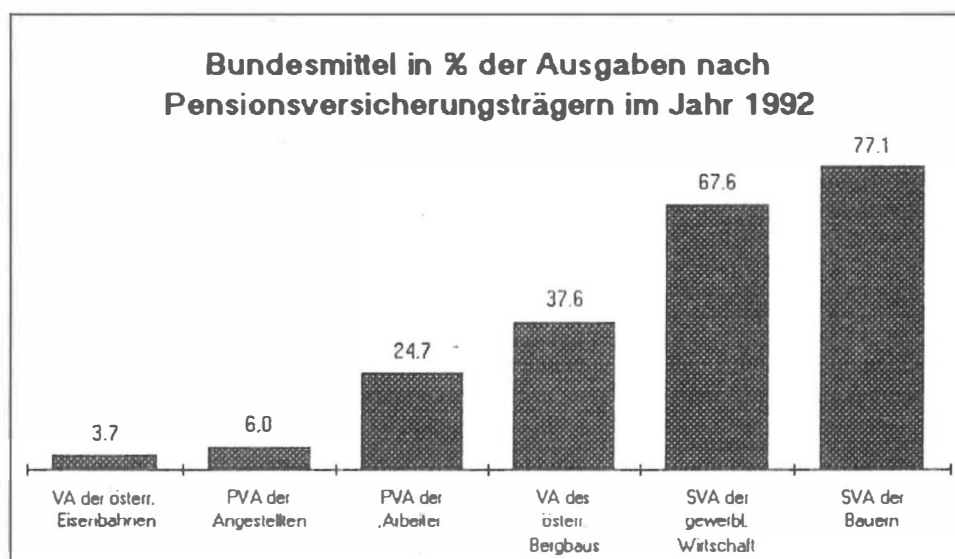
Für Leistungen der **Gesundheitsvorsorge und Rehabilitation** wurden von den Pensionsversicherungsträgern 1992 knapp 3 Mrd.S ausgegeben.

2.3.1. Die Bundesmittel in der Pensionsversicherung

Die Zahlungen des Bundes zur Pensionsversicherung betrugen im Jahre 1992 inklusive Ausgleichszulagenersatz in Höhe von 9,2 Mrd.S rund **58 Mrd.S**. Der **Anteil der Bundesmittel** an den Aufwendungen der Pensionsversicherung betrug 1992 **25,7 %** und war damit um 1,3 Prozentpunkte **niedriger als im Vorjahr.**

Aufgrund der unterschiedlichen Gestaltung des Beitragsaufkommens und der unterschiedlichen Belastungsquoten (Verhältnis von Versicherten zu PensionsempfängerInnen) bestehen erhebliche **Unterschiede in der Finanzierungsstruktur** der einzelnen Pensions-

versicherungsträger: Der Anteil der Bundesmittel an den Ausgaben der Pensionsversicherung der **Unselbständigen** beträgt 17 %, der Anteil an den Ausgaben der Pensionsversicherung der **Selbständigen** beträgt hingegen 73 %. In diesem Zusammenhang ist allerdings zu berücksichtigen, daß der Bund in der Pensionsversicherung der Selbständigen die Beiträge für Pflichtversicherte verdoppelt (fiktive Dienstgeberbeiträge). Außerdem sind die Belastungsquoten bei den Selbständigen ungünstiger als bei den Unselbständigen.



2.3.2 Das volkswirtschaftliche Pensionskonto

Um einen Überblick über die Finanzierung der Altersversorgung in Österreich zu bekommen, ist die alleinige Betrachtung der gesetzlichen Pensionsversicherung nicht ausreichend. Vielmehr müssen **auch die anderen Pensionssysteme einbezogen** werden. Dies geschieht ansatzweise im Rahmen des volkswirtschaftlichen Pensionskontos, das seit einigen Jahren vom Österreichischen Statistischen Zentralamt erstellt wird.

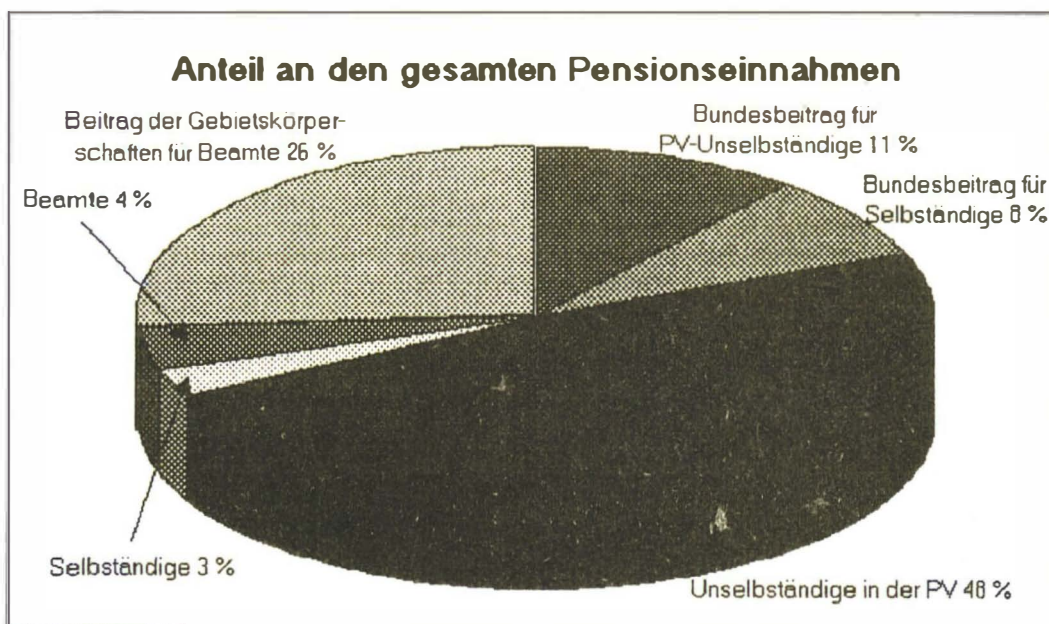
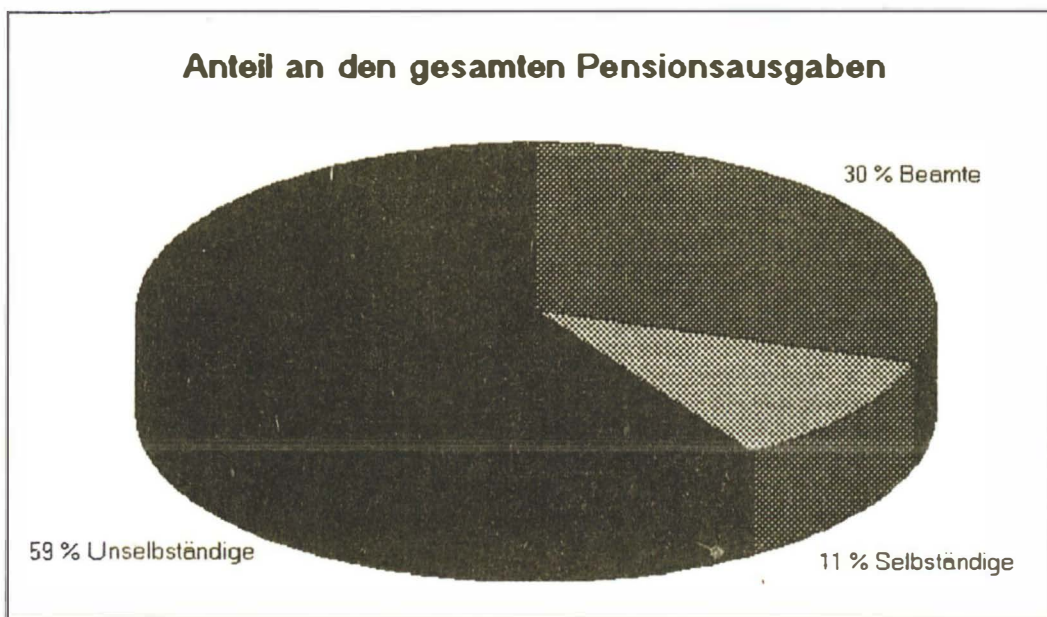
1992 entfielen rund 58 % der Ausgaben für Pensionen und Renten auf die Unselbständigen im Rahmen der Sozialversicherungsträger, 11 % auf die Selbständigen, 2 % auf die Unfallversicherung und 29 % auf die EmpfängerInnen von Ruhe- und Versorgungsbezügen (BeamtenInnen von Bund, Ländern und Gemeinden).

Die Einnahmen wurden zu 47 % für die unselbständig Erwerbstätigen und zu 3 % von Selbständigen in der gesetzlichen Pensionsversicherung, zu 2 % für Versicherte der Unfallversicherung, zu 4 % von BeamtenInnen, zu 25 % durch Pensionsübemahmen der

SOZIALVERSICHERUNG

PENSIONSVERSICHERUNG

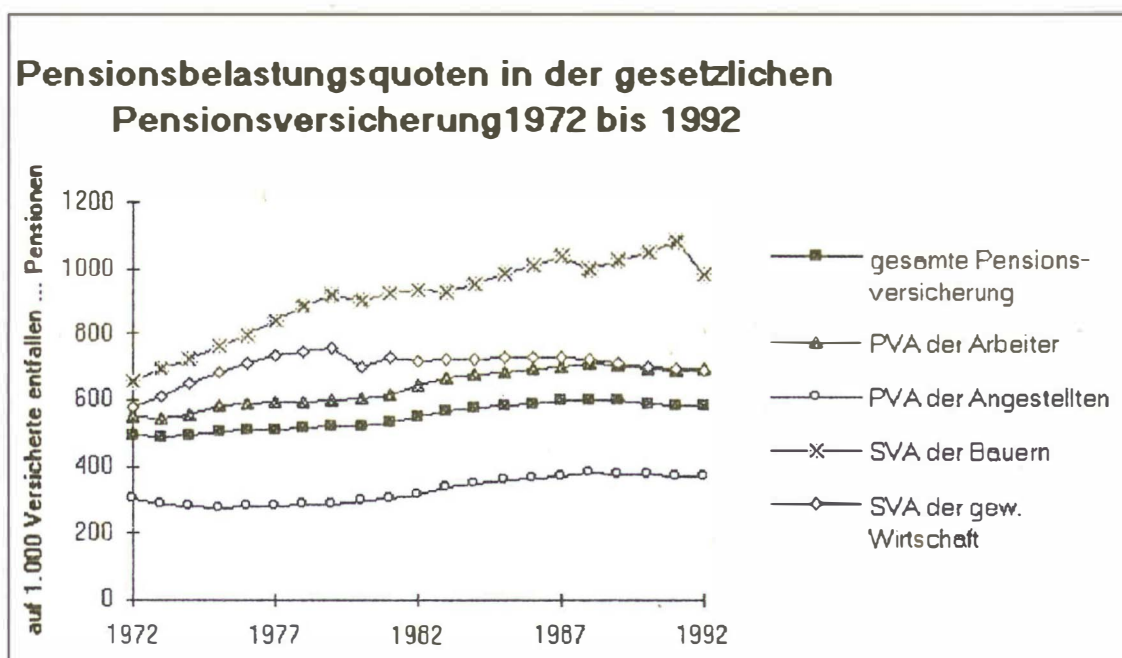
Gebietskörperschaften für Beamtenpensionen und 11 % bzw. 8 % durch Bundesbeiträge für die Unselbständigen bzw. Selbständigen in der gesetzlichen Pensionsversicherung aufgebracht.



3. Kennzahlen der Pensionsversicherung

3.1. Die Pensionsbelastungsquote

1992 waren im Jahresdurchschnitt insgesamt **knapp 3 Millionen Personen pensions-versichert**. Der Zuwachs von über 44.000 bei den Versicherten gegenüber knapp 16.000 bei den Pensionen hatte zur Folge, daß sich der **langfristige Trend des Ansteigens der Belastungsquote auch im letzten Jahr nicht fortsetzte**. Gegenüber 1991 **sank die Belastungsquote von 585 auf 582**.

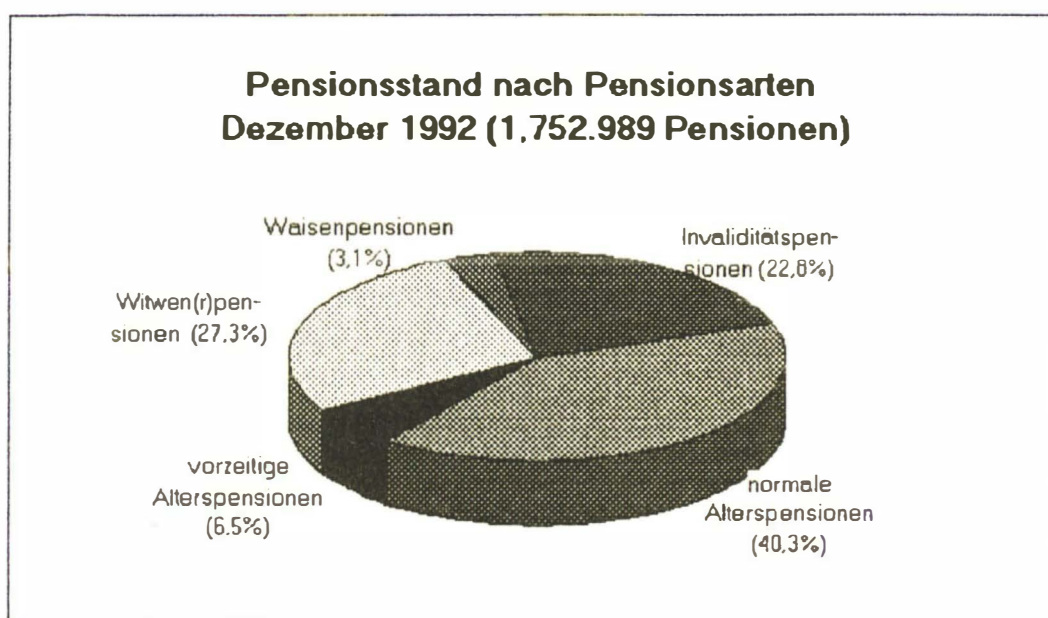


Ein differenzierteres Bild ergibt sich allerdings bei getrennter Betrachtung der Pensionsversicherung der Unselbständigen und der Pensionsversicherung der Selbständigen: In der Pensionsversicherung der **Unselbständigen blieb die Belastungsquote** im Vergleich zum Jahr 1991 in etwa **konstant**. Bei den **Selbständigen hingegen sank sie von 871 auf 828**. Die Ursache für diese **Trendumkehr** bei den Selbständigen ist die neue **Bäuerinnenpensionsregelung**, durch die im Jahr 1992 rund 20.000 neue Versicherte hinzukamen.

3.2. Die Entwicklung des Pensionsstandes

Die Anzahl der Pensionen stieg von 1991 auf 1992 um knapp 1 % auf **1,753 Millionen** an. Der Anstieg ist zur Gänze auf das Anwachsen der Zahl der Alters- und Invaliditätspensionen zurückzuführen; die Zahl der Hinterbliebenenpensionen nahm weiter ab.

Der Anteil der Alterspensionen am Gesamtpensionsstand betrug 47 %. Auf Invaliditätspensionen entfielen 23 % und auf Hinterbliebenenpensionen 30 % aller Pensionen.

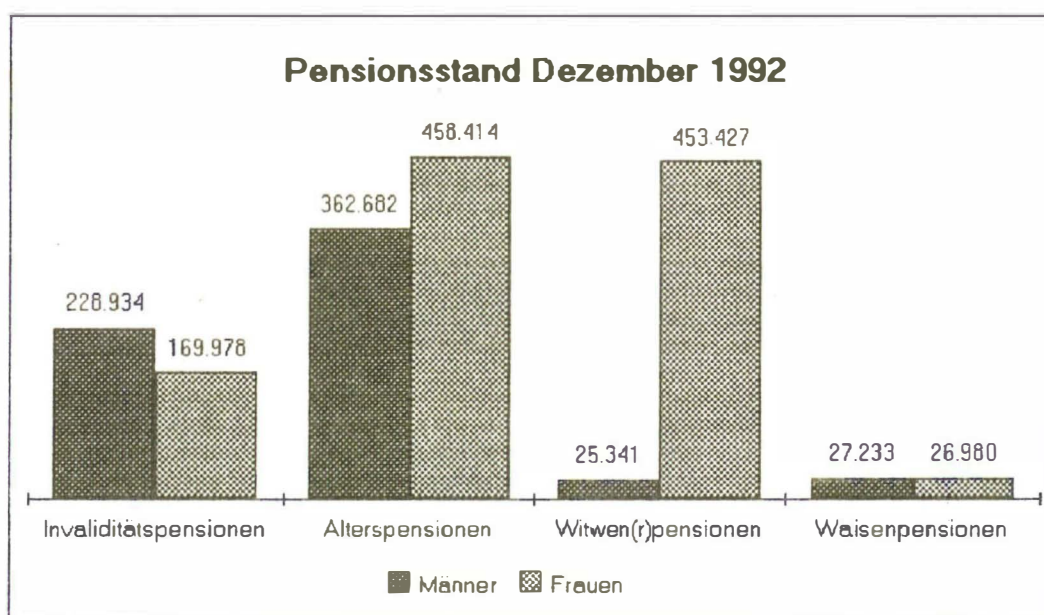


Während die Pensionsstände fast aller Pensionsversicherungsanstalten (ausgenommen der Versicherungsanstalten der österreichischen Eisenbahnen und des Bergbaues) um durchschnittlich 1 % stiegen, verzeichnete die Pensionsversicherungsanstalt der Angestellten, bedingt durch eine Strukturverschiebung im Bereich der unselbständig Erwerbstätigen von den ArbeiterInnen zu den Angestellten, einen Zuwachs von über 2 %.

Nach wie vor **entfallen fast zwei Drittel aller Pensionen auf Frauen.**

In erster Linie ist der **hohe Frauenanteil auf die große Zahl von Witwenpensionen** (453.000 gegenüber 25.000 Witwerpensionen) **zurückzuführen**. Aber auch bei den Alterspensionen überwiegen Frauen (56 %), da ihre Bezugsdauer wegen des niedrigeren Pensionszugangsalters und v.a. wegen der höheren Lebenserwartung deutlich länger ist als

die der Männer. Aufgrund der **gestiegenen Frauenerwerbsquote** und der **ewigen Anwartschaft** kommen außerdem **immer mehr Frauen** in den Genuß einer **Eigenpension**.



3.3. Pensionshöhe

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

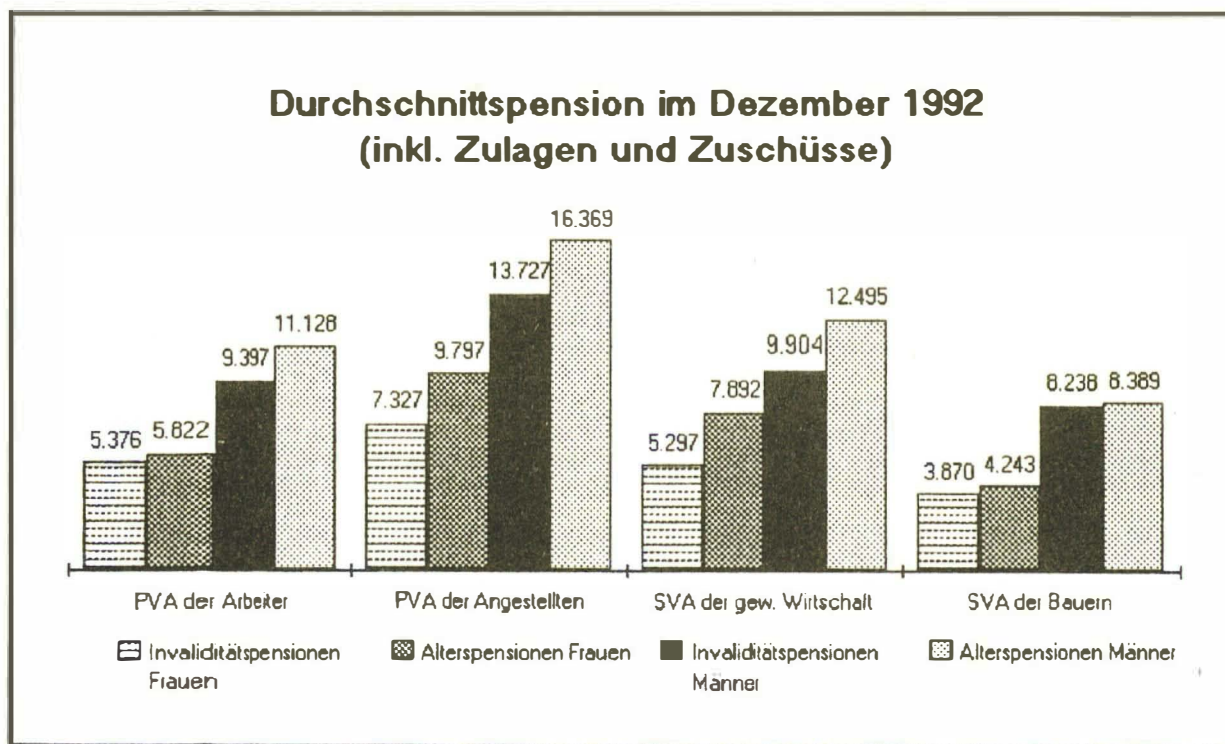
Die **höchstmögliche Eigenpension** (ohne Hilflosen- und Kinderzuschuß, Höherversicherungsleistungen und Bonifikation) betrug 1992 **23.360 S**, die **höchste Witwenpension** (ohne Zuschüsse) **14.016 S** monatlich.

Die folgenden **Durchschnittspensionsdaten** sind insofern **nur beschränkt aussagekräftig**, als aus ihnen nicht hervorgeht, wieviele Pensionen eine Person bezieht. Zum Stichtag 1. Juli bezogen **226.000 Personen zwei oder mehr Pensionen**, wobei mindestens

eine aus der gesetzlichen Pensionsversicherung stammt. Nicht in der durchschnittlichen Pensionshöhe enthalten sind außerdem zwischenstaatliche Teilleistungen von ausländischen Pensionsversicherungssystemen.

3.3.1. Geschlechtsspezifische Unterschiede

Weiterhin bemerkenswert sind die eklatanten **Unterschiede** in den durchschnittlichen Pensionshöhen von **Männern und Frauen**. Niedrigere Aktiveinkommen zum einen und Lücken im Versicherungsverlauf insbesondere durch die Erziehung von Kindern zum anderen bewirken, daß die **Durchschnittspensionen der Frauen** (mit Ausnahme der Witwenpensionen) **wesentlich unter jenen der Männer** liegen. Die durchschnittliche **Alterspension der Männer** in der gesetzlichen Pensionsversicherung betrug im Dezember 1992 **12.860 S**, jene der **Frauen** hingegen nur **7.389 S**. Im Rahmen der **Pensionsreform 1993** wurde durch die verbesserte **Anrechnung von Zeiten der Kindererziehung** eine Maßnahme gesetzt, durch die diese Benachteiligung im Erwerbsleben in der Pension zumindest zum Teil ausgeglichen werden soll.



3.3.2. Auslandspensionen

Im Dezember 1992 wurden **164.000 Pensionen** mit einer durchschnittlichen Höhe von **2.340,- S** an PensionistInnen mit **Wohnsitz im Ausland** überwiesen. Es kann sich dabei sowohl um österreichische StaatsbürgerInnen als auch um ausländische StaatsbürgerInnen, die in Österreich Versicherungszeiten erworben haben, handeln. Man kann davon ausgehen, daß die ins Ausland überwiesenen niedrigen Pensionen in der Regel noch durch ausländische Teilleistungen ergänzt werden. Läßt man die an im Ausland lebenden PensionistInnen **bezahlten Pensionen außer Betracht**, so ergeben sich **bei den verbleibenden (Inlands)Pensionen um 7 % höhere Durchschnittswerte**.

In der Pensionsversicherung der Unselbständigen machen die ins Ausland überwiesenen Pensionen bereits einen Anteil von über 11 % aller Pensionen aus. Dieser Anteil wird in den kommenden Jahren weiter ansteigen.

Ende 1992 wurden von der Pensionsversicherungsanstalt der Angestellten an rund 23.000 Personen Leistungen ausbezahlt, die sogenannte begünstigte Versicherungszeiten im Zusammenhang mit einer Verfolgung aus politischen, religiösen oder rassistischen Gründen aufzuweisen hatten. Von diesen Pensionen wurden etwa 9.000 in die USA, 3.000 nach Großbritannien und weitere 3.000 nach Israel überwiesen.

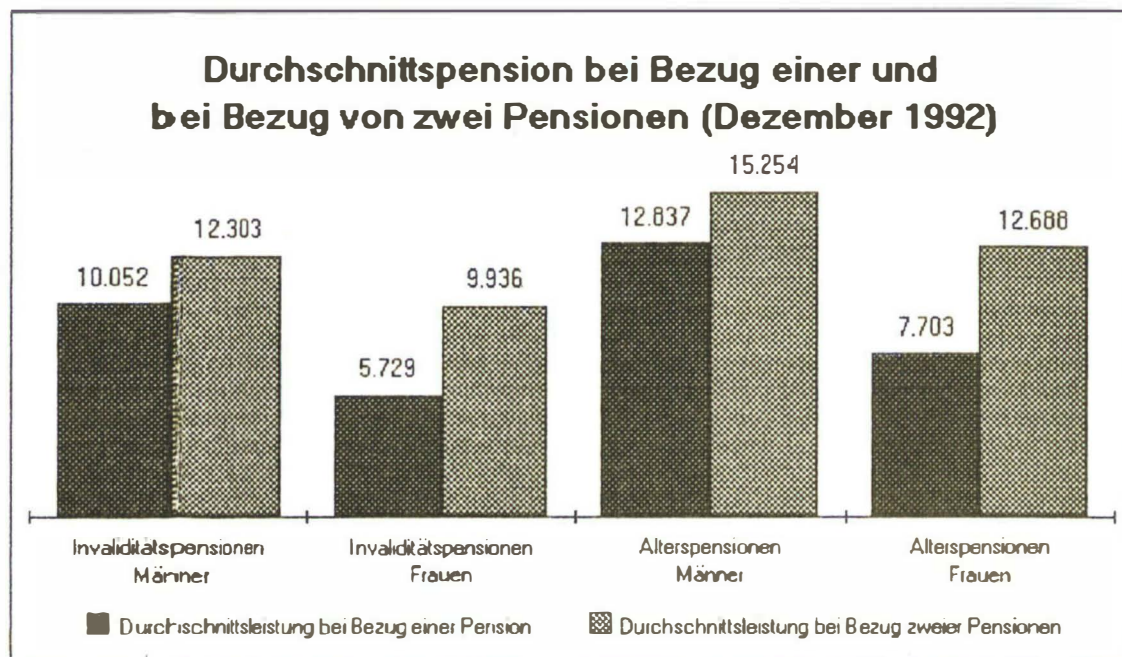
3.3.3. Personenbezogene Leistungen

Wie bereits erwähnt, erhielten im Jahre 1992 201.000 Frauen und 24.000 Männer, d.s. **13 %** aller BezieherInnen einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung, noch **mindestens eine weitere Pensionsleistung** aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder eine Beamtenpension. Die mit Abstand häufigste Kombination ist das Zusammenreffen einer Eigen- und einer Witwenpension. 150.000 Frauen bezogen eine Alters- und eine Witwenpension, weitere 55.000 eine Invaliditäts- und eine Witwenpension.

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

Im Jahre 1992 waren außerdem **50.000 Personen** (davon zwei Drittel Frauen) **erwerbstätig** und bezogen **gleichzeitig mindestens eine Pension**. Die zahlenmäßig stärkste Gruppe stellten auch hier Witwenpensionsbezieherinnen (26.000).

Die nachstehende Graphik zeigt, daß sich der relative Abstand zwischen Männern und Frauen bei Bezug von zwei Pensionen (aus der gesetzlichen Pensionsversicherung) verringert.



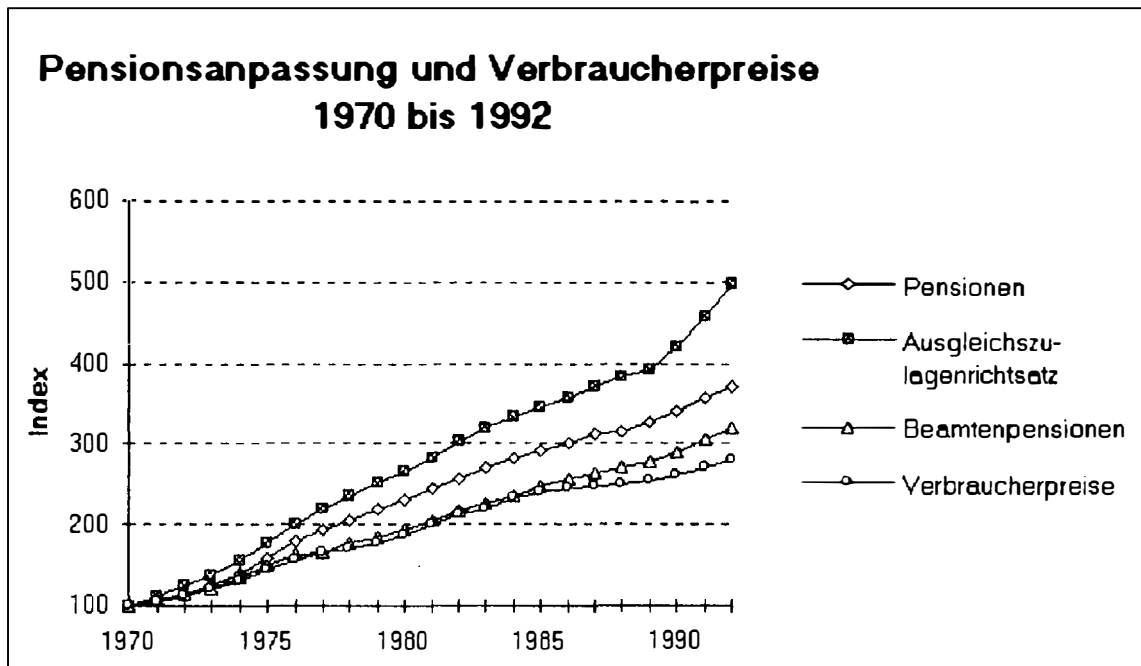
Beim Zusammentreffen von Alters- und Witwenpension erhalten Frauen durchschnittlich 12.688 S (Männer 15.254 S) und beim Zusammentreffen von Invaliditätspension und Witwenpension durchschnittlich 9.936 S (Männer 12.303 S).

Während die durchschnittliche Alters- oder Invaliditätspension einer Frau bei Bezug von nur einer Pension bei rund 60 % der Pension eines Mannes liegt, liegt der **Gesamtbezug einer Frau mit zwei Pensionsansprüchen in etwa auf dem Durchschnittsniveau der Männer mit einem Pensionsanspruch.**

3.3.4. Pensionsanpassung

Die Pensionen und Renten im Bereich der gesetzlichen Sozialversicherung wurden im Jahre 1992 um **4,0 % erhöht.**

In den Jahren von **1970 bis 1992 stiegen die Pensionen** in der gesetzlichen Pensionsversicherung **um über 270 %**. Die Pensionserhöhungen liegen um einiges **höher als die Steigerung des Preisniveaus**. Sowohl der Pensionistenindex als auch der Verbraucherpreisindex verzeichneten in den letzten 20 Jahren eine Steigerung um rund 180 %. Weit über das Ausmaß der normalen Pensionsanpassung hinaus wurden die **Richtsätze für Ausgleichszulagen** angehoben. Der Richtsatz für Alleinstehende **stieg im Zeitraum von 1970 bis 1992 um 397 %**, jener für Verheiratete um rund 413 %.



3.4. Zulagen und Zuschüsse in der Pensionsversicherung

Die gesetzliche Pensionsversicherung gewährt neben den Pensionsleistungen noch Ausgleichszulagen, Hilflosen- und Kinderzuschüsse. Mit 1. Juli 1993 wird der Hilflosenzuschuß allerdings durch ein mehrstufiges, den individuellen Bedürfnissen besser angepaßtes Bundespflegegeld ersetzt.

3.4.1. Ausgleichszulage

Liegen Pension sowie sonstige Nettoeinkünfte und anzurechnende Beträge (wie Unterhaltsleistungen) unter einem bestimmten Richtsatz, so gebührt eine Ausgleichszulage in Höhe des Differenzbetrages. Bei Ehepaaren wird das gesamte Nettoeinkommen des Ehegatten bzw. der Ehegattin angerechnet. Voraussetzung ist weiters, daß sich die PensionistInnen im Inland aufhalten.

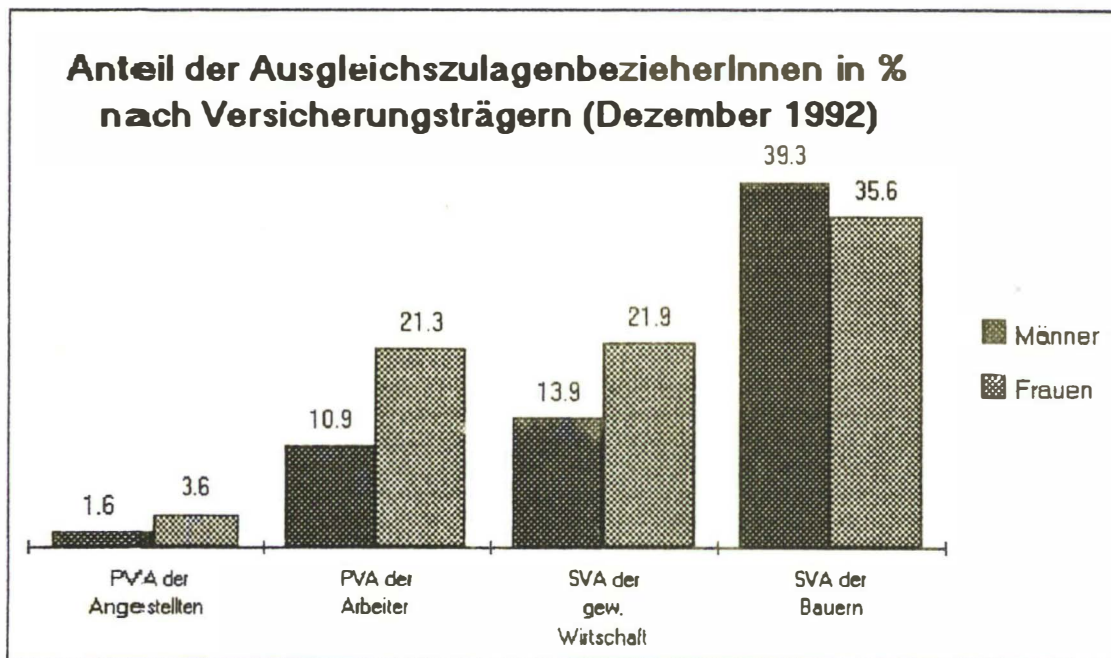
SOZIALVERSICHERUNG

ZULAGEN/ZUSCHÜSSE IN DER PENSIONSVERSICHERUNG

Die **Richtsätze für Ausgleichszulagen** wurden ab **1. Jänner 1992** über die Pensionsanpassung von **4 %** hinaus um **8,3 % erhöht**. Der **Richtsatz für Alleinstehende** betrug im Jänner 1992 **6.500 S**, der **Richtsatz für PensionistInnen**, die mit ihrer(m) Ehegattin(en) im gemeinsamen Haushalt leben, **9.713 S**.

Ende 1992 bezogen **271.000 Personen** eine **Ausgleichszulage**. Dies entspricht **knapp 16 % der PensionsbezieherInnen**. Gegenüber dem Vorjahr hat damit die Anzahl der AusgleichszulagenbezieherInnen aufgrund der überproportionalen Anhebung der Richtsätze zugenommen. Rund **70 %** der AusgleichszulagenbezieherInnen sind **Frauen**. Dies rührt u.a. daher, daß ein Viertel der Witwenpensionistinnen (111.000 Frauen) eine Ausgleichszulage beziehen. Weiters erhielten ein Fünftel aller BezieherInnen einer Invaliditätspension im Jahr 1992 eine Ausgleichszulage. Bei den Alterspensionen hingegen bezogen nur 9 % der PensionistInnen eine Ausgleichszulage.

Der **Anteil der AusgleichszulagenbezieherInnen schwankt** je nach Versicherungsträger zwischen **3 %** in der Pensionsversicherung der Angestellten und **38 %** in der Pensionsversicherung der Bauern.



Im Rahmen einer vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales durchgeführten Sonderauswertung des Pensionsstandes September 1991 wurden jene **Alters-, Invaliditäts-**

und Witwen(r)pensionen, die **unter dem damaligen Ausgleichszulagenrichtsatz** für Alleinstehende von 6.000 S lagen, **analysiert**. Dies waren 29 % jener Pensionen, die an Männer ausbezahlt wurden und 65 % derjenigen, die an Frauen ausbezahlt wurden, wobei die Anteile bei der Pensionsversicherungsanstalt der Arbeiter und der Sozialversicherungsanstalt der Bauern überdurchschnittlich hoch waren. Nur zu rund **25 % bis 30 % dieser „kleinen Pensionen“** wurde eine **Ausgleichszulage** gewährt. Bei der Analyse der **Gründe für den Wegfall der Ausgleichszulage** wurden Personen, die mehrere Pensionen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung bezogen, sowie jene Personen, die eine zwischenstaatliche Teilleistung erhielten, ausgeschlossen, da sie das Bild verzerren würden. Übrig blieben 259.000 Personen (zu 83 % Frauen), bei denen ein oder mehrere Wegfallgründe zum Tragen kamen. Die häufigsten **Gründe für den Wegfall der Ausgleichszulage** waren ein angerechnetes Ausgedinge, Erwerbseinkommen, sonstige Einkünfte der PensionsbezieherInnen oder eine entsprechend hohe Pension des Ehepartners, wobei Unterschiede nach Versicherungsträger und Geschlecht bestanden. Diese Personen hatten deutlich weniger erworbene Versicherungsmonate aufzuweisen als der Pensionsstand insgesamt; dies kann als wesentlichster Faktor für die geringe Pension angenommen werden.

3.4.2. Hilflosenzuschuß

PensionistInnen, die derart hilflos sind, daß sie ständig der Pflege und Hilfe durch eine andere Person bedürften, haben Anspruch auf einen Hilflosenzuschuß. Der Hilflosenzuschuß betrug 1992 **mindestens 2.887 S und höchstens 2.969 S**.

1992 erhielten **233.000 Personen**, d.s. 13 % aller PensionsbezieherInnen, einen Hilflosenzuschuß. Aufgrund des höheren Durchschnittsalters beziehen mehr Frauen als Männer einen Hilflosenzuschuß. Hilflosenzuschüsse werden besonders **häufig in Verbindung mit Witwenpensionen (20 %) und Invaliditätspensionen (14 %)** gewährt.

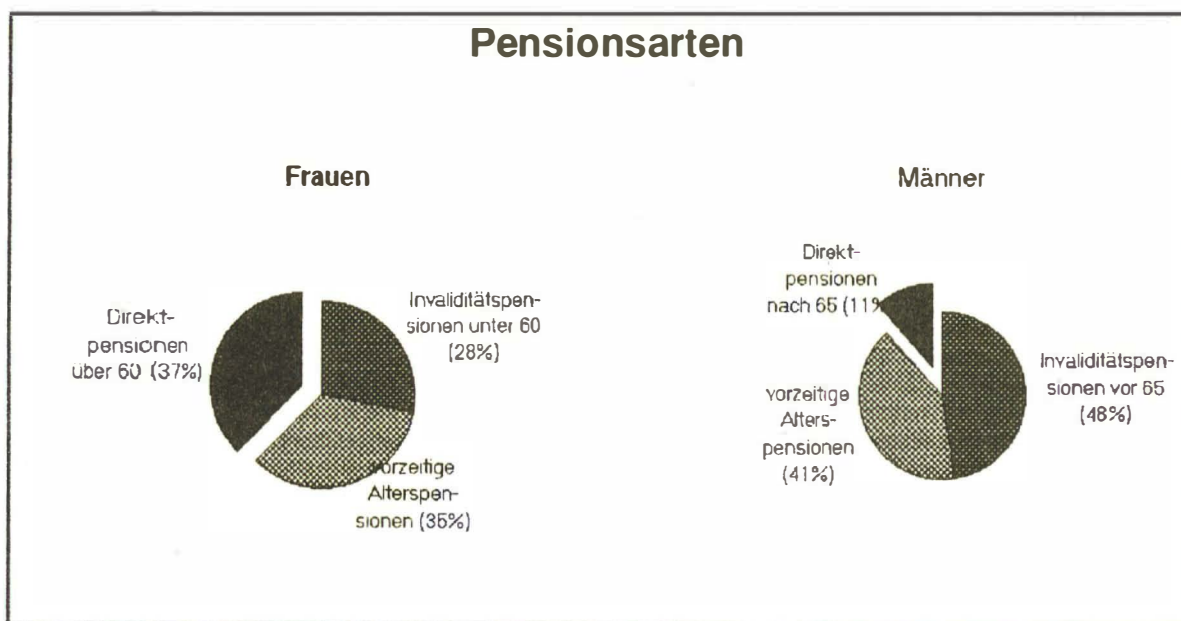
Die **Entwicklung** der Ausgleichszulagen und der Hilflosenzuschüsse im **Zeitablauf** zeigt, daß die **Zahl der AusgleichszulagenbezieherInnen** von rund 350.000 im Jahre 1977 (25 % der PensionsbezieherInnen) **auf etwa 270.000 (16 %) im Jahre 1992 sank**.

Die **Zahl der BezieherInnen eines Hilflosenzuschusses stieg** von 170.000 im Jahre 1977 **auf über 233.000** im Jahre 1992. Die Zahl der älteren und pflegebedürftigen PensionistInnen nimmt somit ständig zu. Seit dem Jahr 1981 übersteigt daher der Aufwand für Hilflosenzuschüsse den Aufwand für Ausgleichszulagen. Im Jahr 1992 betrug der **Aufwand für Hilflosenzuschüsse rund 9,5 Mrd. S, jener für Ausgleichszulagen 9,2 Mrd. S**.

Der Hilflosenzuschuß in der bisherigen Form wurde mit 1. Juli 1993 durch ein **bundeseinheitliches mehrstufiges Pflegegeld** abgelöst.

3.5. Neuzuerkennungen an Pensionen

Im Jahre 1992 gab es **105.000 Neuzuerkennungen** an Pensionen. 28 % sind dabei Zuerkennungen an Invaliditätspensionen. Der Anteil der neuzuerkannten Hinterbliebenenpensionen betrug 31 %. Den höchsten Anteil aber weisen nach wie vor die Alterspensionen mit 41 % auf. Von den Alterspensionen entfallen 65 % auf vorzeitige Alterspensionen wegen langer Versicherungsdauer und vorzeitige Alterspensionen wegen Arbeitslosigkeit.



97 % aller Neuzuerkennungen an Invaliditätspensionen gingen vor Erreichen des gesetzlichen Pensionsanfallsalters in Pension. Zählt man die Neuzuerkennungen an vorzeitigen Alterspensionen hinzu, so bedeutet dies, daß rund **80 % aller Neuzuerkennungen von Direkt-pensionen vor Erreichen des gesetzlichen Pensionsanfallsalters** (Männer 65, Frauen 60 Jahre) erfolgten.

3.5.1. Durchschnittliches Pensionszugangsalter

Frauen gingen 1992 mit 57,3 Jahren durchschnittlich um ein Jahr früher in Pension als Männer (58,3 Jahren).

Bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen könnten Frauen bereits mit 55 Jahren in vorzeitige Alterspension gehen. Da viele **Frauen** diese Voraussetzungen mit 55 Jahren aber noch nicht erfüllen, liegt ihr durchschnittliches **Zugangsalter bei der Alterspension bei 59,5 Jahren (Männer 62,3 Jahre)**.

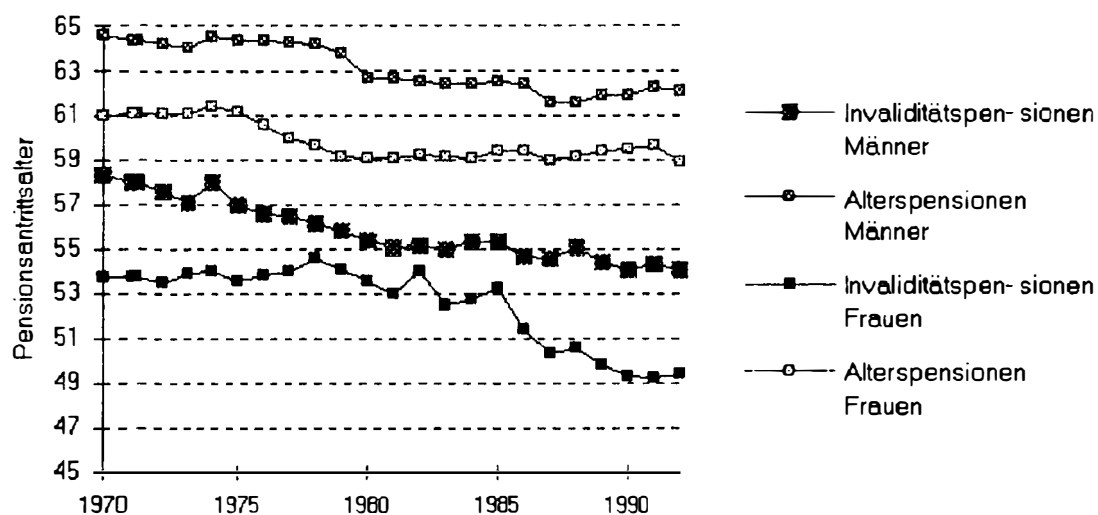
Wesentlich geringer ist der Altersunterschied bei den **Invaliditätspensionen**, nämlich nur rund 18 Monate. **Männer** gingen im Durchschnitt mit **53,9 Jahren** und **Frauen** mit **52,3 Jahren** in Pension.

Mit 60 Jahren bei den Männern und 59,1 Jahren bei den Frauen lag das durchschnittliche **Pensionszugangsalter in der Pensionsversicherung der Selbständigen** um rund **zwei Jahre höher als in der Pensionsversicherung der Unselbständigen** (58,0 bzw. 57,3 Jahre). Im Bereich der Pensionsversicherungsanstalt der **Arbeiter** lag es mit 57,3 Jahren bei den Männern **deutlich niedriger als** im Bereich der Pensionsversicherungsanstalt der **Angestellten** (59,5 Jahre). Dies ist u.a. auf den **hohen Anteil an Invaliditätspensionen bei den ArbeiterInnen** zurückzuführen. Bei den ArbeiterInnen gehen Männer im Schnitt mit 53,4 Jahren und Frauen mit 51,3 Jahren in Invaliditätspension. Besonders niedrig ist das durchschnittliche Pensionszugangsalter bei den Berufsunfähigkeitspensionen der weiblichen Angestellten mit 49,4 Jahren (Männer 54,1 Jahre).

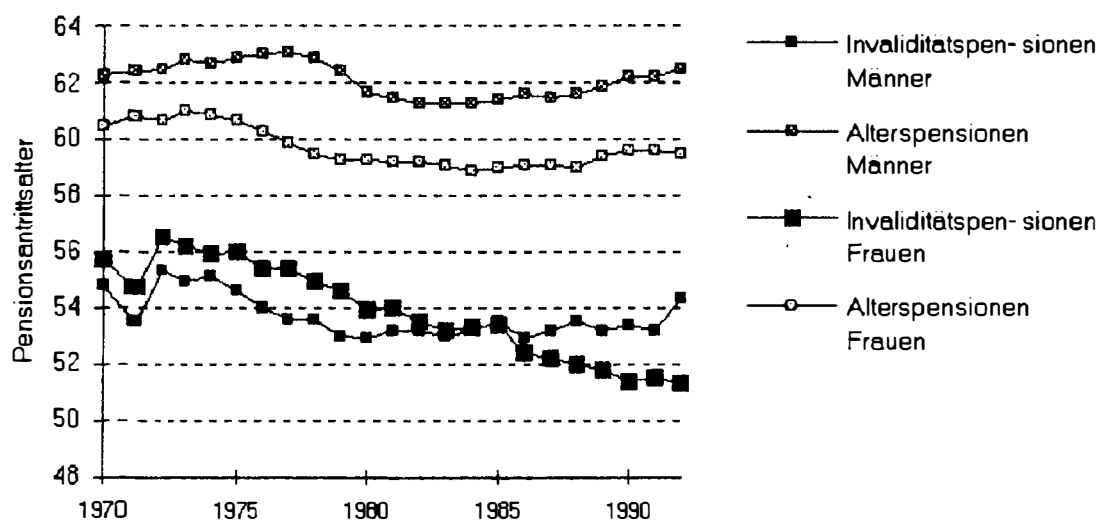
Insgesamt ist das **Pensionszugangsalter in den letzten beiden Jahrzehnten gesunken**, bei den Männern allerdings stärker, sodaß sich der Abstand im durchschnittlichen Zugangsalter zwischen Männern und Frauen verringert hat.

Mit der **Einführung der Gleitpension** und der neuen **Berechnung der Steigerungsbeträge** im Zuge der Pensionsreform 1993 soll das tatsächliche Pensionsantrittsalter angehoben werden. Ob die Gleitpension Akzeptanz findet und wie weit sie in Anspruch genommen werden wird, wird allerdings auch sehr stark von den Gegebenheiten am Arbeitsmarkt abhängen.

Pensionsantrittsalter PVA der Angestellten



Pensionsantrittsalter PVA der Arbeiter



3.5.2. Neuzuerkennungen bei Invaliditätspensionen

Der **Anteil der Invaliditätspensionen an dem Gesamtzugang aller Direktpensionen** betrug 1992 **41 %**. Davon entfallen knapp 61 % auf ArbeiterInnen. Mehr als zwei Drittel der Neuzugänge an Invaliditätspensionen werden an Männer, ein knappes Drittel an Frauen ausbezahlt.

Seit 1970 ist ein **nahezu kontinuierliches Ansteigen des Anteils der Invaliditätspensionen** an den Neuzugängen von Direktpensionen zu beobachten. Dieser Anstieg ist - wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß - fast bei allen Versicherungsträgern zu verzeichnen. Mit 59 % weist die Sozialversicherungsanstalt der Bauern 1992 den höchsten und mit 28 % die Pensionsversicherungsanstalt der Angestellten den niedrigsten Anteil aus.

Nach **Krankheitsgruppen** betrachtet war der Großteil der Neuzugänge auf Krankheiten des Bewegungs- und Stützapparates, des Skelettes und der Muskeln zurückzuführen. Mit rund 65 % ist der Anteil dieser Krankheitsgruppe bei der Sozialversicherungsanstalt der Bauern besonders hoch. **Stark im Ansteigen** begriffen sind **psychiatrische Krankheiten**. Diese Krankheiten verursachen bei den Angestellten bereits 13 % des Neuzuganges an Invaliditätspensionen. Demgegenüber ist die Bedeutung der Herz- und Arterienkrankheiten in den vergangenen zwei Jahrzehnten anteilmäßig zurückgegangen.

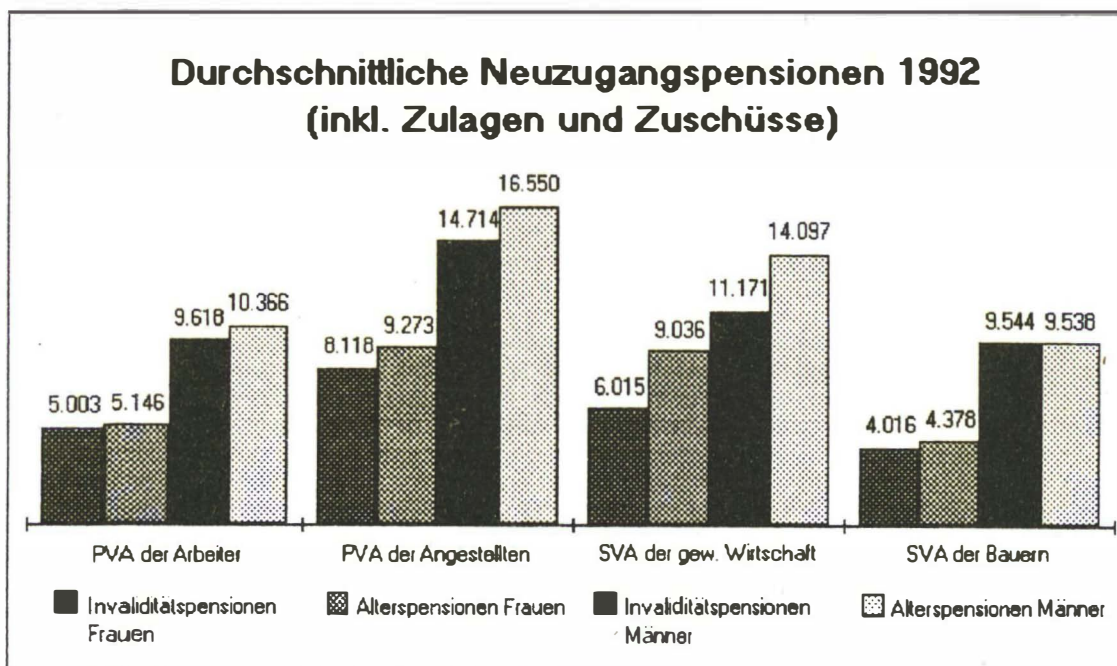
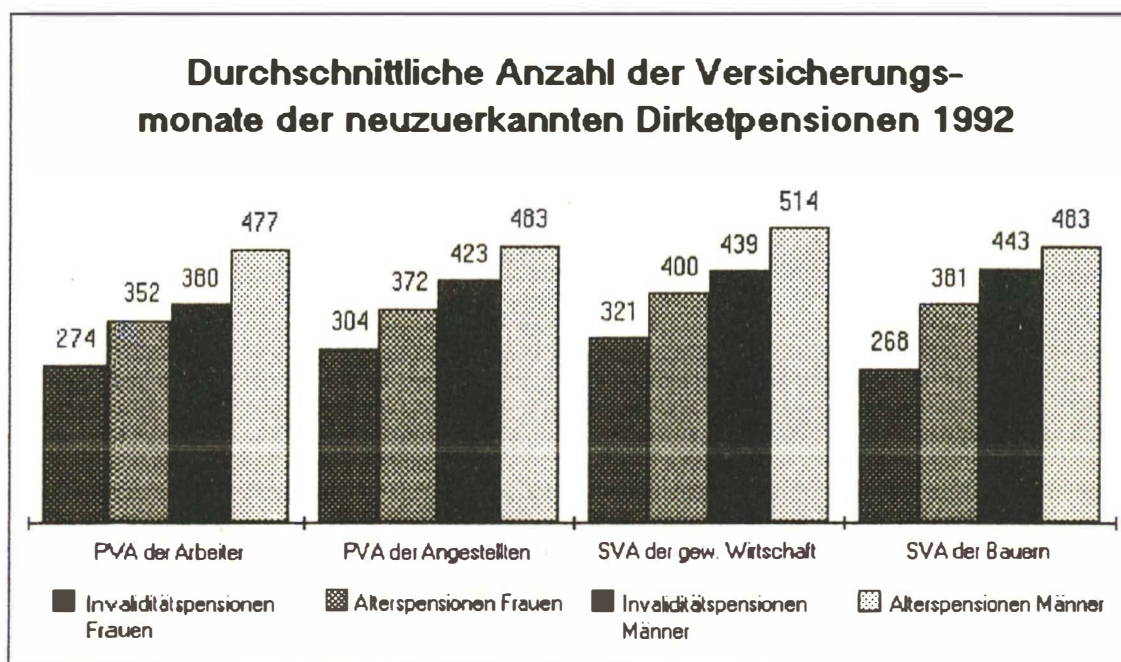
Eine Gliederung der neuzuerkannten Invaliditätspensionen nach der zuletzt ausgeübten beruflichen Tätigkeit liegt nur für die Pensionsversicherungsanstalt der Arbeiter vor: Bei den **männlichen Invaliditätspensionisten** des Pensionszugangs 1992 **dominieren** eindeutig zwei Berufsgruppen, nämlich **das Bauwesen (35 %) und die Erzeugung und Verarbeitung von Eisen und Metallen (21 %)**. Bei den Arbeiterinnen stellen die Berufsgruppen **Reinigungswesen (27 %), Beherbergungs- und Gaststättenwesen (13 %) sowie Textil und Textilerzeugung (8 %)** beinahe die Hälfte aller Zugänge.

3.5.3. Höhe der neuzuerkannten Pensionsleistungen

Auch in bezug auf die Höhe der Neuzugangspensionen gibt es **beträchtliche Differenzen in der Pensionshöhe von Männern und Frauen**. Die Gründe dafür sind hinlänglich bekannt, nämlich **niedrigere Arbeitsverdienste und kürzere Versicherungszeiten bei den Frauen**. Frauen haben aufgrund ihrer spezifischen Lebensumstände, wie etwa Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit aus familiären Gründen, beim Pensionsantritt wesentlich weniger Versicherungsjahre erworben als Männer. Beim Neuzugang 1992 betrug die **Differenz knapp 10 Versicherungsjahre**.

Durch diese Differenz bei den Versicherungszeiten erhalten Frauen bei gleichem Einkommensverlauf um 15 % bis 20 % weniger Pension als Männer. Hinzu kommen noch

Unterschiede in den Bemessungsgrundlagen. Die durchschnittliche Bemessungsgrundlage einer Arbeiterin betrug 1992 ca. 60 % der eines männlichen Arbeiters. Bei den Angestellten lag sie bei rund 66 %.



Die **durchschnittliche Neuzugangspension** (inkl. Zulagen und Zuschüsse) eines männlichen **Arbeiters** betrug bei Alterspensionen **10.366 S**, die eines männlichen **Angestellten** **16.550 S**. Die durchschnittliche Neuzugangspension einer **Arbeiterin** betrug hingegen **5.146 S**, die einer **Angestellten** **9.273 S**. Eine ähnliche Diskrepanz zeigt sich bei den **Invaliditätspensionen**. Hier betrug die Durchschnittspension einer Arbeiterin 5.003 S, die einer weiblichen Angestellten 8.118 S. Die Durchschnittspension der Männer hingegen war beinahe doppelt so hoch, nämlich 9.618 S bei den Arbeitern und 14.714 S bei den Angestellten. Die durchschnittliche **Witwenpension** des Neuzugangs betrug 6.261 S und lag somit **höher als die Invaliditätspension** bei Frauen.

3.6. Pensionsbezugsdauer und Pensionsabgangsalter

Über die Bezugsdauer von Direktpensionen liegen Zahlen der Pensionsversicherungsanstalt der Arbeiter vor. Von 1970 bis 1992 stieg die Bezugsdauer bei männlichen Invaliditätspensionisten um rund 3 Jahre von 11,1 auf 13,9 Jahre. Bei Invaliditätspensionistinnen stieg die Bezugsdauer im selben Zeitraum sogar um 7,2 Jahre, von 15,1 auf 22,3 Jahre. Bei den Alterspensionen beträgt der Anstieg der Bezugsdauer sowohl bei den Männern (von 11,1 auf 16,3) als auch bei den Frauen rund 5 Jahre (von 16,1 auf 21 Jahre).

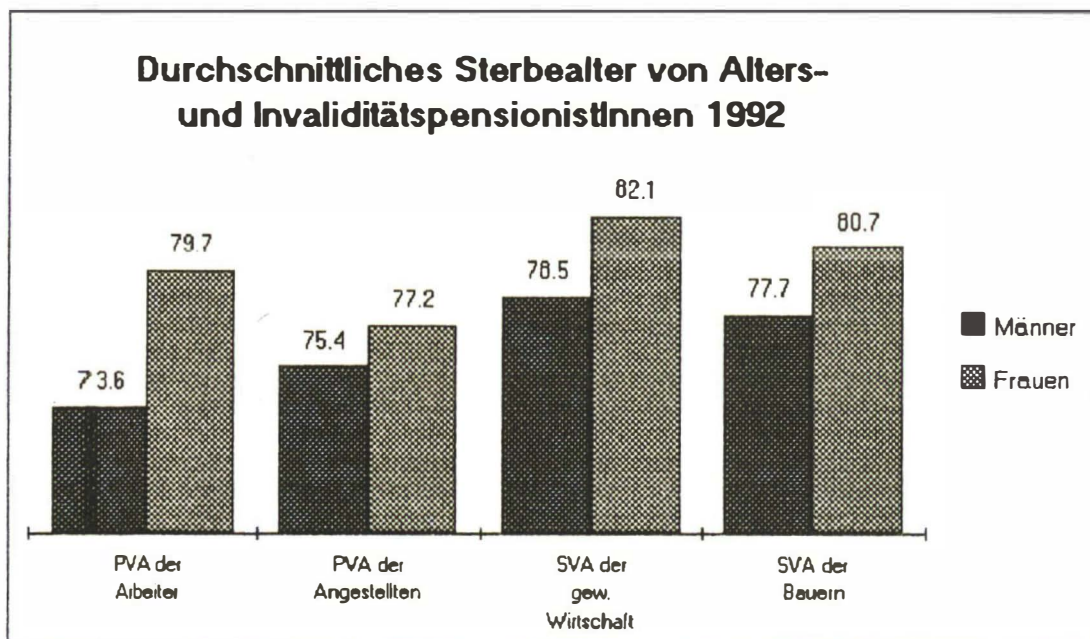
Eine der Ursachen für diese Entwicklung ist der **Anstieg der Lebenserwartung**. Während die Lebenserwartung eines 60-jährigen Mannes im Jahr 1970 noch rund 14,9 Jahre betrug, lag sie im Jahr 1992 bereits bei 18,4 Jahre. Bei den Frauen ist ein Anstieg von 18,8 Jahren auf 22,5 Jahre zu verzeichnen.

Aufgrund der niedrigeren Lebenserwartung **von männlichen Invaliditätspensionisten** ist deren **Pensionsbezugsdauer** trotz des um 9 Jahre früheren durchschnittlichen Pensionszugangs **um mehr als zwei Jahre kürzer als die der männlichen Alterspensionisten**.

Im Zeitraum von 1970 bis 1992 **erhöhte sich das durchschnittliche Pensionsabgangsalter bei Alterspensionistinnen von 77,7 Jahren auf 80,8 Jahre, das der Männer von 76,2 Jahre auf 78,8 Jahre**. Ebenso stieg das Pensionsabgangsalter von Invaliditätspensionistinnen von rund 72 Jahren auf 75,9 Jahre. Bei den männlichen Invaliditätspensionisten fiel das Pensionsabgangsalter zuletzt sogar von 70,3 im Jahre 1991 auf 67,9 Jahre im Jahre 1992.

Das zum Teil **recht unterschiedliche Pensionsabgangsalter von Alters- und InvaliditätspensionistInnen** wird durch mehrere Faktoren beeinflusst. Zum einen haben BezieherInnen einer Invaliditätspension eine kürzere Lebenserwartung als Alterspen-

sionistInnen. Zum anderen unterscheidet sich die Altersstruktur von Invaliditäts- und AlterspensionistInnen beträchtlich. Der überwiegende Großteil der InvaliditätspensionistInnen geht vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze für den Bezug einer Alterspension in Pension. Ein Teil dieser PensionistInnen stirbt bereits vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze für die Alterspension: Von den im Jahre 1992 verstorbenen BezieherInnen einer Invaliditätspension verstarben 18 % vor Erreichen des 60. Lebensjahres (Männer) bzw. des 55. Lebensjahres (Frauen).



Die frühere Sterblichkeit der InvaliditätspensionistInnen belegt, daß der **überwiegende Teil der Zugänge an Invaliditätspensionen krankheitsbedingt** erfolgt und nur zum Teil auf ungünstige arbeitsmarktpolitische Gegebenheiten zurückzuführen ist. Dabei spielt natürlich auch eine Rolle, daß in den meisten der Wirtschaftssektoren, in denen das Arbeitsmarktrisiko besonders hoch ist, auch die Arbeitsbelastung um ein Vielfaches höher ist als in anderen Branchen, d.h. es kommt zu einer Kumulierung der Risiken Arbeitslosigkeit und Gesundheitsgefährdung.

Anhang: Ruhebezüge der BeamtInnen

Im folgenden werden zunächst die Daten der **BundesbeamtInnen** dargestellt, die im Jahre 1992 aufgrund des Pensionsgesetzes 1965 einen Ruhebezug oder deren Ehepartner einen Witwenversorgungsbezug erhielten. Es handelt sich dabei um rund **49.000 Bezieher und Bezieherinnen von Ruhebezügen** und um rund **27.000 Bezieher und Bezieherinnen von Witwenversorgungsbezügen**.

Ruhebezüge der BundesbeamtInnen

Durchschnittl. Ruhebezüge¹⁾ der BundesbeamtInnen 1992 (ohne ÖBB und PTV)						
	Männer und Frauen		Frauen		Männer	
	Anzahl	Betrag²⁾	Anzahl	Betrag²⁾	Anzahl	Betrag²⁾
Allgemeine Verwaltung	20.800	26.500	5.000	21.100	15.800	28.300
Handwerkliche Verwendung	2.000	15.200	200	12.900	1.800	15.400
RichterInnen/StaatsanwältInnen	700	57.600	20	44.800	700	58.000
o.Univ.ProfessorInnen	500	71.100	40	61.300	500	71.800
Univ.AssistentInnen	100	41.800	20	38.100	70	43.100
BundeslehrerInnen	6.700	41.300	2.800	37.500	3.800	44.100
BeamtInnen der Schulaufsicht	300	50.000	30	50.400	300	50.000
WachebeamtInnen	14.300	23.300	100	18.900	14.200	23.300
Berufsoffiziere	1.000	36.800	-	-	1.000	36.900
Gesamt³⁾	46.400	28.200	9.200	25.900	39.700	28.700

Quelle: Personalinformationssystem des Bundes (PIS)

1) Der hier ausgewiesene Ruhebezug besteht aus dem Ruhegenuß und den nach dem Pensionsgesetz 1965 gebührenden Zulagen (z.B. Hilflosenzulage aus der Wachdienstzulage, Nebengebührendenzulage etc.), ausgenommen jedoch die Haushaltszulage. Bei der Bemessung des Ruhegenusses sind die nach den einschlägigen Rechtsvorschriften aus ruhegenußfähig erklärten Zulagen (z.B. Verwendungszulage, Verwaltungsdienstzulage, etc.) berücksichtigt. Entsprechendes gilt auch für die Witwen(r)versorgungsbezüge.

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

3) In der Gesamtzahl sind auch Ruhebezüge aus anderen Rechtsordnungen inkludiert, wie z.B. Ruhebezüge aufgrund des Tabak-Pensionsstatus und Ruhebezüge aufgrund der Salinenpensionsordnung.

Der **durchschnittliche monatliche Ruhebezug** beträgt 1992 S **28.200,-** und der mittlere Ruhebezug (50 % verdienen mehr und 50 % verdienen weniger als ...) S 24.300,-.

2 % der Ruhebezüge liegen unter S 10.000,-, 23 % zwischen S 10.000,- und S 20.000,-, 43 % zwischen S 20.000,- und S 30.000,-, 24 % zwischen S 30.000,- und S 50.000,- und 8 % (ca. 3.800) über S 50.000,-.

81 % der Ruhebezugsempfänger sind Männer. In fast allen Verwendungs- und Besoldungsgruppen liegen die Ruhebezüge der Männer über denen der Frauen. In den Verwendungsgruppen C beträgt der Einkommensvorsprung 8 %, in der Verwendungsgruppe D 7 %, in der Verwendungsgruppe B und bei den Hochschulprofessoren und Bundeslehrern knapp 18 %, in der Verwendungsgruppe A rund 25 % und bei den Richtern und Staatsanwälten knapp 30 %.

Es existiert eine **breite Streuung hinsichtlich des Pensionierungsalters**. Insgesamt beträgt das durchschnittliche Pensionierungsalter der Männer 60 Jahre und das der Frauen 58 Jahre, 10 % der 1992 in den Ruhestand übergetretenen Personen (8 % der Männer, 19 % der Frauen) waren unter 50 Jahre, 33 % zwischen 51 und 58 Jahre (33 % der Männer und 39 % der Frauen), 30 % zwischen 59 und 60 Jahre (32 % der Männer und 22 % der Frauen), 18 % zwischen 61 und 65 Jahren (19 % der Männer und 15 % der Frauen) und 9 % über 65 Jahre (8 % der Männer und 5 % der Frauen). Der relativ hohe Anteil von Personen, die schon vor dem 60. Lebensjahr in den Ruhestand treten, ergibt sich daraus, daß **in bestimmten Berufszweigen** (z.B. Wachebeamte, handwerkliche Verwendung) das **Risiko der Dienstunfähigkeit überproportional** gegeben ist.

Ruhe- und Versorgungsbezüge der Post- und ÖBB-Bediensteten

Es werden nun die 43.700 Ruhebezüge und 27.500 Versorgungsbezüge der ÖBB-Bediensteten und die 24.700 Ruhebezüge und 11.200 Versorgungsbezüge der Postbediensteten dargestellt.

Der mittlere Ruhebezug (50 % verdienen mehr und 50 % verdienen weniger als ...) **der Bediensteten der österreichischen Bundesbahnen** betrug im Jahre 1992 inklusive Hilflosen- und Haushaltszulage S **18.600,-** und **bei den Bediensteten der Post- und Telegraphenverwaltung S 16.600,-**. Der mittlere Witwen(r)versorgungsbezug bei den ÖBB lag bei S 10.000,- und bei der Post bei S 8.200,-.

Ruhegenußbezüge und Witwen(r)versorgungsbezüge bei Post und ÖBB, 1992		
	Anzahl	2.Quartil¹⁾
Post		
Ruhegenußbezüge	24.700	16.600
- männlich	18.900	17.900
- weiblich	5.800	16.000
Witwen/Witwer	11.200	8.200
ÖBB		
Ruhegenußbezüge ²⁾	43.700	18.600
Witwen/Witwer ³⁾	27.500	10.000

1) 50 % verdienen mehr und 50 % verdienen weniger als s
2) davon 792 Frauen
3) davon 23 Männer

Quelle: Generaldirektion für die Post- und Telegraphenverwaltung: Personalinformationssystem der ÖBB; eigene Berechnungen.

Ruhe- und Versorgungsbezüge der Landesbediensteten von Kärnten und Burgenland

Von den Landesbediensteten sind dem BMAS die Altersversorgungsbezüge von Kärnten (1.200 Ruhe- und Versorgungsbezüge der Verwaltungsbeamten, 2.300 Ruhe- und Versorgungsbezüge der PflichtschullehrerInnen) und von Burgenland (300 Ruhebezüge der Verwaltungsbeamten) zur Verfügung gestellt worden.

Die durchschnittlichen Ruhebezüge der Kärntner VerwaltungsbeamtInnen betragen **S 34.200,-** (Männer S 37.000,-, Frauen S 26.100,-). **Pragmatisierte Kärntner LandeslehrerInnen** erhalten einen durchschnittlichen Ruhebezug von **S 30.800,-** (Männer S 35.200,-, Frauen S 27.800,-). Der durchschnittliche Witwen(r)versorgungsbezug der Ehepartner von ehemaligen Kärntner VerwaltungsbeamtInnen beträgt S 17.100,- und von ehemaligen Kärntner LandeslehrerInnen S 15.400,-.

Der durchschnittliche Ruhebezug der VerwaltungsbeamtInnen im Burgenland beträgt **S 34.000,-** (Männer S 35.800,-, Frauen S 23.000,-).

RUHEBEZÜGE

KÄRNTEN, BURGENLAND

Ein Vergleich der Ruhebezüge der VerwaltungsbeamtInnen von Bund, Kärnten und Burgenland nach Verwendungsgruppen zeigt, daß **die durchschnittlichen Ruhebezüge** (arithmetisches Mittel) **der Bundesbediensteten** (mit Ausnahme der AkademikerInnen) **unter denen der Landesbediensteten** liegen. Über die möglichen Ursachen dieser Unterschiede (z.B. unterschiedliche Gehaltsschemen, Aufstiegsmuster, Zulagen und Mehrdienstleistungen im Berufsleben bzw. unterschiedliches tatsächliches Pensionszugangsalter) können aber keine Aussagen getroffen werden.

**Durchschnittliche Ruhebezüge der Bundes- und LandesbeamtInnen von
Kärnten und Burgenland in der Allgemeinen Verwaltung, 1992 (in öS)**

Allgemeine Verwaltung	Bund		Kärnten		Burgenland	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
A (Akademiker)	52.200	42.200	53.400	41.900	53.600	36.100
B (Maturanten)	30.700	26.300	38.200	31.900	35.600	29.600
C	20.700	19.100	25.500	24.300	24.400	23.500
D	16.000	15.000	20.000	17.800	18.700	16.400
E	12.500	13.300	-	9.600	15.800	-
Insgesamt	28.300	21.100	37.000	26.100	35.800	23.000

Quelle: Personalinformationssystem des Bundes von Kärnten und Burgenland; eigene Berechnungen.

Behinderte Menschen - Behindertenpolitik *

Christoph BADEL
August ÖSTERLE
Wirtschaftsuniversität

1.Einleitung	114
2.Behinderte Kinder	114
3.Berufliche Rehabilitation bzw. Ausbildung	116
4.Behinderte Menschen im Erwerbsalter	118
4.1. Die Maßnahmen nach dem Behinderteneinstellungsgesetz	119
4.1.1. Die Pflicht zur Beschäftigung von begünstigten Behinderten	120
4.1.2. Besondere Förderungsmaßnahmen	121
4.1.3. Geschützte Werkstätten	122
4.1.4. Der Ausgleichstaxfonds	122
4.2. Schwer vermittelbare behinderte Menschen	123
4.3. Behinderung und Arbeitslosigkeit	125
4.4. Berufliche Situation geistig behinderter Menschen	126
4.5. Abstimmung bundes- und landespolitischer Maßnahmen	128
5.Pensionsleistungen bei geminderter Arbeitsfähigkeit	129
6.Problemzonen der Behindertenpolitik	132

*)Bei diesem Beitrag handelt es sich um eine Kurzfassung eines Forschungsberichtes zur Lebenssituation behinderter Menschen in Österreich, welcher vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales bei den Autoren in Auftrag gegeben wurde. Die Langfassung des Forschungsberichtes (inkl. Quellenangaben) wurde im Rahmen der Schriftenreihe „Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik“ veröffentlicht (Herausgeber: Bundesministerium für Arbeit und Soziales). Parallel zu diesem Forschungsprojekt wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation ein neues Behindertenkonzept erarbeitet, welches vom Ministerrat als Behindertenkonzept der österreichischen Bundesregierung beschlossen wurde.

1. Einleitung

Nach der **Definition der Weltgesundheitsorganisation** ist Behinderung eine auf eine Schädigung oder Beeinträchtigung zurückgehende Benachteiligung, die Menschen teilweise oder ganz daran hindert, eine Rolle auszufüllen, die für sie nach Alter, Geschlecht und soziokulturellen Faktoren normal wäre. Von solchen Benachteiligungen sind behinderte Menschen in den verschiedensten Lebensbereichen und Lebenslagen betroffen. In diesem Beitrag wird ein Überblick und Einblick in die Lebenssituation behinderter Menschen in Österreich gegeben, wobei die Lebensbereiche Arbeit und Beruf im Zentrum stehen.

2. Behinderte Kinder

Am Beginn einer Analyse der Lebenssituation behinderter Menschen steht in der Regel der Versuch, deren Zahl wenigstens annähernd zu erfassen. Dabei entstehen jedoch beträchtliche Probleme. Dies gilt auch für die Zahl behinderter Kinder. Als Richtwerte können folgende Quellen herangezogen werden: gegenwärtig **wird für rund 44.000 erheblich behinderte Kinder die erhöhte Familienbeihilfe bezogen**; das Statistische Zentralamt (ÖSTZ) ermittelte in einer Sondererhebung (1986) **rund 90.000 körperlich beeinträchtigte Kinder und Jugendliche bis zum 19. Lebensjahr**; zur Zahl der geistig behinderten Menschen gibt es in Österreich keine verlässlichen Daten, international anerkannte Richtwerte gehen jedoch von etwa 0,6 % bzw. 0,8 % (bei Kindern) geistig behinderten Menschen in der Bevölkerung aus.

Hinsichtlich der Integration behinderter Kinder läßt sich eine **Diskrepanz zwischen Kindergarten und Schule** feststellen. Von den behinderten Kindern, die einen Kindergarten besuchen, ist die Mehrzahl in den allgemeinen Kindergärten integriert. 1991/92 waren von den 193.000 Kindern in Kindergärten lediglich **0,7 % in Sonderkindergärten, jedoch ca. 3 % der SchülerInnen besuchten Sonderschulen**. Von den ca. 750 geistig behinderten Kindern, die 1991/92 einen Kindergarten besuchten, waren jedoch die Mehrheit in Sonderkindergärten (300 in allgemeinen Kindergärten bzw. Krippen und 440 in Sonderkindergärten) und von den 830 mehrfach behinderten Kindern waren 360 in allgemeinen Kindergärten bzw. Krippen und 470 in Sonderkindergärten. Bei allen anderen Behinderungsarten werden deutlich weniger als die Hälfte der Kinder in Sonderkindergärten betreut.

Von den 670.000 Kindern in allgemeinbildenden Pflichtschulen besuchten 1991/92 **18.500 Kinder** eine **Sonderschule**, davon rund 63 % (11.600 Kinder) eine allgemeine Sonderschule, davon knapp 16 % (2.900 Kinder) eine Sonderschule für schwerstbehinderte Kinder. **Deutliche Unterschiede** im Sonderschulbesuch lassen sich bei einer Aufgliederung **nach Bundesländern** feststellen: während in Wien 5,2 % der Kinder in Sonderschulen unterrichtet werden, sind es im Burgenland nur 1,6 %, in den anderen Bundesländern zwischen 2 % und 2,9 %. Diese Unterschiede dürfte vor allem auf das Angebot im Sonderschulbereich zurückzuführen sein, welches im städtischen Raum eher gegeben ist als in ländlichen Regionen.

In den Schuljahren 1988/89 bis 1992/93 wurde der integrative Unterricht behinderter und nicht behinderter Kinder im Rahmen von vier Modellen - der integrativen Klasse, der kooperativen Klasse, der kooperativen Förderklasse und dem Stützlehrermodell - erprobt. Im Schuljahr 1991/92 wurden in Österreich rund 5.600 behinderte Kinder im Rahmen dieser Modelle, davon rund 4.000 im Rahmen des Stützlehrermodells unterrichtet.

Im Juli 1993 wurde nun mit der **15. Novelle zum Schulorganisationsgesetz** ein erster wichtiger Schritt zur Integration behinderter Kinder gesetzt, indem in den ersten vier Schulstufen der **gemeinsame Unterricht behinderter und nichtbehinderter Kinder** in das Regelschulwesen übernommen wird.

Eine **besondere Stellung im Sonderschulwesen** nehmen **Kinder mit vorwiegend nichtdeutscher Umgangssprache** ein. Sonderschulen sind noch immer eine Instanz zur Ausbildung und Eingliederung von Kindern mit nichtdeutscher Umgangssprache. Dies, obwohl das Fehlen von Deutschkenntnissen alleine nach keinem haltbaren Kriterium eine Behinderung oder eine Lernschwäche statuieren würde und somit eine Überweisung in die Sonderschule nach der Intention der Sonderschule nicht gerechtfertigt wäre. **17 % der Schüler in Sonderschulen verwenden vorwiegend eine nichtdeutsche Umgangssprache.** In den Volksschulen, Hauptschulen und Polytechnischen Lehrgängen liegt dieser Anteil lediglich bei 8 %, 9 % bzw. 11 %.

Die quantitative Relevanz dieser Problematik geht aus einer Modellrechnung hervor: Unterstellt man bei Kindern mit vorwiegend nichtdeutscher Umgangssprache etwa den gleichen Anteil (lern)behinderter Kinder wie im Gesamtdurchschnitt - das heißt, auch in Sonderschulen wären etwa 8 % bis 10 % der Kinder Kinder mit vorwiegend nichtdeutscher Umgangssprache -, dann würden etwa 1.500 Schüler in Sonderschulen (rund 8 % aller Schüler in Sonderschulen) nicht auf Grund einer Behinderung, sondern lediglich auf Grund fehlender Sprachkenntnisse dort unterrichtet werden.

Der **Besuch einer Sonderschule beeinträchtigt die späteren Berufschancen**. Im Schuljahr 1989/90 absolvierten 2.500 Schüler der Sonderschule das 9. Pflichtschuljahr (dies sind 8 % aller Pflichtschulabsolventen). Gleichzeitig kommen aber nur 620 Lehramtangehörige (das sind 2 % aller Lehramtangehörigen) aus der Sonderschule. Noch stärker betroffen von dieser Problematik sind die weiblichen Absolventen der Sonderschulen. Während den 1.540 männlichen Sonderschulabgängern 540 Lehramtangehörige mit einem Sonderschulabschluß gegenüberstehen, sind es **bei den Mädchen lediglich 80 Lehramtangerinnen bei 1.000 Sonderschulabgängerinnen**.

Behinderungen von Kindern bewirken unter anderem auch schwerwiegende Belastungen der finanziellen und sozialen Situation der Eltern. Um diese zu mildern, existieren **eine Reihe von unterstützenden Angeboten**: dazu zählt insbesondere die **erhöhte Familienbeihilfe** für erheblich behinderte Kinder (welche gegenwärtig für etwa 44.000 Kinder in Anspruch genommen wird) oder die Möglichkeit der **Selbstversicherung in der Pensionsversicherung** für Zeiten der Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden behinderten Kindes, für die vom Familienlastenausgleichsfonds der Pensionsverrechnungsbeitrag entrichtet wird. Zum 1. Juni 1993 haben insgesamt ca. 2.800 Personen (davon 19 Männer) von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht.

Zur Frage, inwieweit die angebotenen Hilfestellungen für die Eltern behinderter Kinder ausreichend sind, gibt es jüngste Untersuchungen. Dabei kommt die besondere finanzielle Belastung der Familien zum Ausdruck. Besonders stark ausgeprägt ist der **Wunsch nach vermehrter Information und Hilfestellung**. Der Informationsmangel ist die Ursache dafür, daß kaum eine der befragten Familien die vorhandenen Unterstützungsmöglichkeiten auch tatsächlich voll ausnützte. Der Wunsch nach Hilfestellung bezieht sich vor allem auf **Ausbildungs- und Übungsmöglichkeiten** für die Kinder, wobei sich die ungewisse berufliche Zukunft der Kinder in den Augen der Eltern als besonders schwerwiegendes Problem darstellt.

3. Berufliche Rehabilitation bzw. Ausbildung

Das Ziel der beruflichen Rehabilitation und Ausbildung ist im allgemeinen die **dauerhafte Eingliederung** der behinderten Menschen **in das Arbeitsleben**. Um dieses Ziel zu erreichen kommen insbesondere Ausbildungsmaßnahmen im engeren Sinn, Maßnahmen der Beratung, Berufsfindung, Arbeitserprobung, Arbeitstraining, die Vermittlung auf einen Arbeitsplatz und die Nachbetreuung auf einem Arbeitsplatz in Frage.

In Österreich wird das System der beruflichen Ausbildung bzw. Rehabilitation behinderter Menschen von den spezifischen Ausbildungseinrichtungen dominiert. In einer größeren Untersuchung zu den Chancen einer **Berufsausbildung behinderter Jugendlicher** wurde bei einer Gegenüberstellung der Nachfrage und der jährlichen Kapazität an Ausbildungsplätzen und berufliche Orientierungsmaßnahmen für behinderte Jugendliche **ein zusätzlicher Bedarf von 700 bis 1.300 Plätzen pro Jahr erhoben**.

Während in rein quantitativer Hinsicht ein beträchtlicher Mangel an Ausbildungsplätzen zu bestehen scheint, wird die **Qualität der vorhandenen Ausbildungen** grundsätzlich **positiv beurteilt**. Allerdings wird betont, daß der Aspekt der sozialen Rehabilitation vermehrt berücksichtigt und angebotene Maßnahmen stärker individualisiert werden sollten. Als **besonders kritischer Zeitraum** stellt sich **die Phase des unmittelbaren Berufseinstiegs**, also des Übergangs von der Ausbildungseinrichtung in das neue berufliche Umfeld, dar. Fehlende Hilfestellung bei diesem Übergang in das Berufsleben oder mangelnde Kooperation mit Arbeitgebern sind ein wesentlicher Grund dafür, daß zahlreiche Absolventen nach der Rehabilitation wieder arbeitslos werden. Der Bedeutung der Phase des beruflichen (Wieder)Einstiegs nach Abschluß der Rehabilitationsmaßnahmen wird insbesondere durch die sogenannte Nachbetreuung am Arbeitsplatz Rechnung getragen. Unter dem Begriff "**Nachbetreuung**" lassen sich alle Maßnahmen zusammenfassen, die einen gleitenden (Wieder)Einstieg in das Berufsleben ermöglichen und dazu beitragen, den Arbeitsplatz des behinderten Arbeitnehmers auch langfristig zu sichern.

Die zweite Säule der beruflichen Rehabilitation behinderter Menschen - die **Ausbildung Behinderter in den Unternehmen** - **spielt in Österreich eine äußerst untergeordnete Rolle**. In einer Befragung von 137 österreichischen Großunternehmen wurde dies eindeutig bestätigt. 1991 führten von den befragten Unternehmen lediglich 36 Unternehmen Ausbildungsmaßnahmen für Behinderte durch. Von den durchgeführten 82 Maßnahmen entfielen ein Fünftel auf qualifizierte Ausbildungsmaßnahmen (Lehre oder Facharbeiterausbildung) und vier Fünftel auf Arbeitserprobungen oder Anlehen.

In der allgemeinen bildungspolitischen Diskussion wird gerade von der Unternehmensseite das duale Ausbildungssystem als erfolgreiches Qualifizierungssystem hervorgehoben. Unter diesem Gesichtspunkt wäre zu überprüfen, ob die Vorteile dieses Systems nicht auch auf behinderte Menschen ausgedehnt werden könnten.

Für den geringen Umfang unternehmerischer Ausbildungsmaßnahmen sind vor allem zwei Gründe ausschlaggebend: Einerseits können fehlende organisatorische Unterstützungsformen Unternehmen davon abhalten, Behinderte auszubilden. Dies trifft dann zu, wenn Behinderte auf Grund ihrer Behinderung nicht unmittelbar in das bestehende duale Ausbildungssystem eingegliedert werden können und alternative organisatorische Angebo-

te fehlen. Solche **alternative Rahmenbedingungen** sind seit 1989 beispielsweise durch die **Sonderprogramme des** von den Landesinvalidenämtern verwalteten **Ausgleichstaxfonds** (vgl. Kapitel 4.1.) gegeben. Darüber hinaus dürfte sich bei der Ausbildung die mangelnde Bereitschaft vieler Unternehmen, Behinderte einzustellen bzw. zu beschäftigen noch stärker niederschlagen, da die **Verantwortung und Beteiligung des Unternehmens noch mehr gefordert** ist als bei einer gewöhnlichen Beschäftigung. Daß die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen aber keine unveränderliche Größe darstellt, hat sich in einer Untersuchung zur Beschäftigung behinderter Menschen auf geschützten Arbeitsplätzen in Vorarlberg gezeigt. Das umfassende Hilfs- und Beratungsangebot für Behinderte und Unternehmen hat dort zu einer sehr positiven Einstellung der Unternehmen zur Beschäftigung behinderter Menschen geführt. So zeigten sich 91 % der am Vorarlberger Programm teilnehmenden Unternehmen bereit, bei Ausscheiden eines/einer Behinderten wieder eine(n) behinderte(n) ArbeitnehmerIn auf einem geschützten Arbeitsplatz zu beschäftigen. 41 % bekundeten darüber hinaus die Bereitschaft, zusätzlich Behinderte zu beschäftigen.

4. Behinderte Menschen im Erwerbsalter

Im neuen **Behindertenkonzept** der österreichischen Bundesregierung wird die **Eingliederung behinderter Menschen in das Arbeitsleben** als **einer der wichtigsten Aspekte der gesellschaftlichen Teilnahme** betont. Die Erwerbsbeteiligung ermöglicht den behinderten Menschen die Bestreitung des Lebensunterhaltes aus eigenen Mitteln, ermöglicht gesellschaftliche Kontakte mit anderen Menschen und trägt schließlich auch zur Stärkung des Selbstwertgefühles bei.

Die Zahl jener Menschen, die behindert und im Erwerbsalter sind, kann indirekt durch eine Mikrozensususerhebung dimensioniert werden. Im Rahmen einer Mikrozensus-Sondererhebung wurden im Dezember 1986 Erhebungen zum Themenkreis körperliche Beeinträchtigungen durchgeführt, wobei auf einen sehr weit gefaßten Behinderungsbegriff Bezug genommen wurde.

An dieser Stelle ist die besondere **Problematik der quantitativen Erfassung behinderter Menschen** zu betonen: zu den erhebungstechnischen Problemen kommt vor allem die Frage einer Abgrenzung des Begriffes der Behinderung. Diese Abgrenzung erfolgt in einzelnen Rechtsbereichen unterschiedlich, sodaß es schwierig ist, Mikrozensusdaten und Informationen, welche im Zusammenhang mit der Administration behindertenrelevanter Gesetze anfallen, aufeinander abzustimmen bzw. diese vergleichbar zu machen.

Bei den 15- bis 19-jährigen sind laut Mikrozensus 7 % körperlich beeinträchtigt. Österreichweit entspricht dies 1991 nahezu 34.000 Betroffenen in dieser Altersgruppe. **Mit dem Alter nimmt die Zahl der betroffenen Personen deutlich zu.** In der Altersgruppe der 20- bis 29-jährigen sind 8 %, bei den 30- bis 39-jährigen 13 % körperlich beeinträchtigt. In der Altersgruppe der 40- bis 49-jährigen steigt der Anteil der körperlich beeinträchtigten Personen auf 22 % (220.000 Personen), **bei den 50- bis 59-jährigen auf mehr als ein Drittel** (38 % bzw. 324.000 Personen). Nach diesen Mikrozensusergebnissen ist die weibliche Bevölkerung anteilmäßig in allen Altersgruppen in einem etwas geringeren Ausmaß von körperlichen Beeinträchtigungen betroffen als die männliche.

4.1. Maßnahmen nach dem Behinderteneinstellungsgesetz

Dem Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) kommt im Rahmen des Instrumentariums zur beruflichen Integration behinderter Menschen eine zentrale Rolle zu. Zweck des BEinstG ist die Eingliederung von begünstigten Behinderten in den Arbeitsmarkt. Begünstigt und damit **Zielgruppe des BEinstG** sind österreichische StaatsbürgerInnen mit einem **“Grad der Behinderung” von mindestens 50 %**. Österreichischen StaatsbürgerInnen gleichgestellt sind EWR-Staatsbürger und Flüchtlinge, denen Asyl gewährt worden ist. Jedenfalls findet das Bundesgesetz für alle behinderten AusländerInnen hinsichtlich der Förderungen Anwendung.

Behinderung wird definiert als “Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden Funktionsbeeinträchtigung, die auf einem regelwidrigen körperlichen, geistigen oder psychischen Zustand beruht” (§ 3 BEinstG).

Zum 1. Jänner 1993 waren insgesamt **55.000 Personen als begünstigte Behinderte erfaßt**, davon 37.000 Männer und 18.000 Frauen. Bis zum Jahre 1987 war die Gesamtzahl der begünstigten Personen - bedingt durch den starken Rückgang der Kriegsoffer - beständig zurückgegangen. Seit diesem Zeitpunkt aber hat die Zahl der neu hinzukommenden Zivilbehinderten die abnehmende Zahl der behinderten Kriegsoffer mehr als ausgeglichen und insgesamt zu einem sehr **starken Anstieg der Zahl der begünstigten Behinderten** geführt. Für diese Entwicklung gibt es keine durch Untersuchungen belegte Erklärungen. **Es** ist aber zu vermuten, daß die Erhöhung u.a. darauf zurückzuführen ist, daß in den letzten Jahren Behinderte verstärkt ihre Begünstigung feststellen ließen.

Trotzdem repräsentieren die **begünstigten Behinderten nur einen Teil der tatsächlich behinderten Menschen im Erwerbsalter**. So waren beispielsweise 1992 bei den Arbeitsämtern durchschnittlich rund 23.000 arbeitslose Menschen auf Grund einer Behin-

derung als schwer vermittelbar erfaßt (vgl. Kapitel 4.2.) und damit deutlich mehr, als begünstigte Behinderte arbeitslos waren.

4.1.1. Die Pflicht zur Beschäftigung von begünstigten Behinderten

Dienstgeber, die im Bundesgebiet 25 oder mehr DienstnehmerInnen beschäftigen, sind nach dem BEinstG **verpflichtet, mindestens eine(n) begünstigte(n) Behinderte(n) je 25 DienstnehmerInnen einzustellen**. Damit wird aber **nur eine Minderheit der österreichischen Betriebe angesprochen**: gegenwärtig beschäftigen nur rund 8 % der österreichischen Betriebe mehr als 20 Beschäftigte bzw. 5 % der Betriebe mehr als 30 Beschäftigte. Jene Unternehmen, die der Verpflichtung zur Beschäftigung begünstigter Behinderter nicht oder nicht zur Gänze nachkommen, haben eine **Ausgleichstaxe** zu entrichten. Diese wird im nachhinein von den Landesinvalidenämtern vorgeschrieben und betrug für das Jahr 1.830,-.

Im Durchschnitt der letzten Jahre waren rund **drei Viertel der begünstigten Behinderten beschäftigt**. Der größte Teil der Begünstigten (zwischen 55 % und 60 %) ist bei einstellungspflichtigen Dienstgebern beschäftigt. Rund 9 % der begünstigten Behinderten sind bei nichteinstellungspflichtigen Dienstgebern beschäftigt und knapp 6 % sind selbständig erwerbstätig.

**Beschäftigungsstatus der begünstigten Behinderten
(Stichtag 1.Oktober)**

Jahr	Begünstigte Personen - absolut	beschäftigt bei einstellungspflichtigen Dienstgebern (in %)	beschäftigt bei nicht einstellungspflichtigen Dienstgebern (in %)	selbständig beschäftigt (in %)	Summe beschäftigt (in %)	Bezug von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe (in %)	Sonstige nicht beschäftigte begünstigte Behinderte (in %)
1981	44.000	62 %	8 %	7 %	77 %	4 %	19 %
1988	42.000	56 %	11 %	7 %	75 %	6 %	19 %
1991	49.000	61 %	8 %	5 %	74 %	8 %	18 %
1992	54.000	59 %	8 %	5 %	72 %	9 %	19 %

Quelle: eigene Berechnungen auf Grund von Daten aus dem BMAS

4.1.2. Besondere Förderungsmaßnahmen

Neben der Verpflichtung von Dienstgebern zur Beschäftigung von begünstigten Personen sieht das BEinstG eine Reihe von Förderungsmaßnahmen vor, die die Beschäftigung behinderter Menschen fördern bzw. ermöglichen soll.

Dienstgeber, die mehr begünstigte Behinderte beschäftigen, als ihrer Einstellungspflicht entspricht, sowie Dienstgeber, die nicht einstellungspflichtig sind, erhalten ab 1. Juli 1992 eine **Prämie von S 850,— monatlich** (vor diesem Zeitpunkt betrug die Prämie 75 % der jeweils gültigen Ausgleichstaxe).

Ab 1. Jänner 1994 wird die Prämie jeweils mit Wirkung 1. Jänner unter Berücksichtigung der vorgeschriebenen Ausgleichstaxen sowie unter Berücksichtigung der Zahl der Begünstigten, für die eine Prämie gewährt wird, neu berechnet. Die Prämie darf dabei 50 % der jeweils gültigen Ausgleichstaxe nicht übersteigen. Darüber hinaus werden **für in Ausbildung stehende begünstigte Behinderte Prämien in Höhe der Ausgleichstaxe** gewährt.

Die **Sonderprogramme** wurden erst mit der Gesetzesänderung vom 27.9.1988 in das BEinstG aufgenommen und sind in Zusammenarbeit mit der Arbeitsmarktverwaltung und dem jeweiligen Bundesland zu erstellen. Sonderprogramme sollen, insbesondere durch die Schaffung von eigenen Organisationseinheiten in Betrieben, **die berufliche Integration Behinderter fördern**. Das BEinstG hat mit diesen Sonderprogrammen vor allem in zwei Richtungen neue Wege beschritten: Erstens bietet sich die Möglichkeit einer relativ flexiblen Gestaltung solcher Sonderprogramme, indem bei der Schaffung oder Erhaltung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen für Behinderte auf regionale und wirtschaftliche Erfordernisse Bedacht genommen wird. Damit bieten **Sonderprogramme eine Möglichkeit, jene Lücke zu schließen, die bislang zwischen den individuellen geschützten Arbeitsplätzen und den geschützten Werkstätten bestand**. Der zweite Akzent der mit der Einführung der Sonderprogramme gesetzt wurde, ergibt sich daraus, daß die **Förderungsmaßnahme nicht auf begünstigte Behinderte beschränkt** ist.

Neben den allgemeinen Förderungsmöglichkeiten kennt das BEinstG noch eine Reihe von **Einzelförderungsmaßnahmen**, die für den Ausgleich bestimmter Erschwernisse oder Benachteiligungen gedacht sind. Bezogen auf das finanzielle Volumen stellen dabei die **Lohnkosten- und Ausbildungszuschüsse** die bedeutendste Position dar. Durch die Gewährung von Lohnkostenzuschüssen sollen Arbeitsplätze für begünstigte Behinderte sichergestellt werden, die trotz Einsatz sonstiger Hilfsmaßnahmen, wie etwa der Finanzierung von Arbeitsplatzausstattungen, keinen Arbeitsplatz im offenen Arbeitsmarkt erreichen könnten. Auch im Jahr 1992 ist das **Ausgabenvolumen für Lohnzuschüsse** wieder **deutlich angestiegen: in 6.800 Fällen wurden 106 Millionen Schilling aufgewendet**.

4.1.3. Geschützte Werkstätten

Die Funktion der **geschützten Werkstätten**, in denen gegenwärtig **rund 1.000 behinderte ArbeitnehmerInnen** beschäftigt sind, besteht darin, Behinderten die nicht genug Leistungsfähigkeit haben, um auf dem offenen Arbeitsmarkt tätig sein zu können, aber dennoch in der Lage sind, Arbeit zu leisten, die Möglichkeit einer Beschäftigung zu geben. Die geschützten Werkstätten sind ein bedeutendes Bindeglied zwischen dem allgemeinen Arbeitsmarkt, den Ausbildungsinstitutionen und den primär auf Beschäftigungstherapie ausgerichteten Institutionen. **Die geschützten Werkstätten sehen sich allerdings einem zentralen Spannungsfeld gegenüber:** die Werkstätten haben einerseits einen eindeutig wirtschaftlichen Auftrag zu verfolgen, andererseits aber auch eine Reihe sozialer Ziele zu erreichen. Eine gelegentlich geäußerte Kritik an der (Un)Wirtschaftlichkeit greift zu kurz, wenn nicht vorweg eine konkrete Zielvorgabe für diese Werkstätten erfolgt. Erst auf dieser Basis können unabdingbare finanzielle Unterstützungen auch unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten beurteilt werden.

4.1.4. Der Ausgleichstaxfonds

Wenn Dienstgeber ihrer Beschäftigungspflicht nicht oder nur zum Teil nachkommen, haben sie für jede nicht besetzte Pflichtstelle die sogenannte **Ausgleichstaxe** zu bezahlen, die jährlich vom jeweiligen Landesinvalidenamt vorgeschrieben wird. Die vorgeschriebenen Ausgleichstaxen stellen jene Einnahmenquelle des Ausgleichstaxfonds dar, durch die die verschiedensten behindertenpolitischen Maßnahmen finanziert werden.

Nach dem Aufwandsvolumen sind vor allem **fünf Positionen von großer Bedeutung:** die **Prämien an Dienstgeber** für die Beschäftigung von Behinderten und die Erteilung von Verkaufsträgen, die Gewährung von **Lohnkostenzuschüssen an Dienstgeber**, der Aufwand für **die geschützten Werkstätten** sowie die **Förderung von Vereinen und Verbänden**. Eine umfangmäßig noch kleine Position stellen die Aufwendungen für **Sonderprogramme** dar. Bei Erfolg dieser Maßnahmen ist aber auch in diesem Bereich eine deutliche Ausweitung der Aufwendungen zu erwarten. Dem Ausgleichstaxfonds kommt im Rahmen der Förderung der beruflichen Integration behinderter Menschen eine zentrale Rolle zu. Allerdings darf nicht übersehen werden, daß sich diese Förderungsmaßnahmen - mit Ausnahme der Sonderprogramme - nur auf die begünstigten Behinderten beziehen.

Die **Prämien für Dienstgeber**, die begünstigte Behinderte beschäftigen, obwohl sie nicht der Einstellungspflicht unterliegen bzw. ihre Beschäftigungspflicht bereits erfüllt haben, sowie für Verkaufsträge beliefen sich im Jahr **1992 auf 184 Millionen Schilling**. Dies entspricht 31 % der jährlichen Förderungsausgaben. Im Zeitablauf gesehen hat diese Position in ihrer Bedeutung stark zugenommen. Zum einen ist dieser Zuwachs auf die

Erhöhung der Prämien zurückzuführen. Zum anderen ist aber auch eine leicht wachsende Bereitschaft zur Einstellung Behinderter in jenem Bereich festzustellen, in dem die Beschäftigungspflicht nicht besteht bzw. bereits erfüllt ist. Darüber hinaus dürfte bei einer höheren Prämie auch eine größere Bereitschaft der Dienstgeber vorhanden sein, bei bereits im Unternehmen beschäftigten behinderten DienstnehmerInnen die Begünstigung feststellen zu lassen.

Förderungsausgaben des Ausgleichstaxfonds 1985, 1991 und 1992						
Förderungsausgaben	1985		1991		1992	
	in Mio.S	in %	in Mio.S	in %	in Mio.S	in %
Ges. Förderungsausgaben	217	-	564	-	594	-
davon:						
Lohnkostenzuschüsse	26	12%	81	14%	106	18%
Prämien an Dienstgeber	43	20%	163	29%	184	31%
Geschützte Werkstätten	68	31%	87	15%	94	16%
Förderungen v. Vereinen	-	-	55	10%	48	8%
Sonderprogramme	-	-	13	2%	20	3%

Auch die Prämien für Werkaufträge haben während der letzten Jahre ständig zugenommen. In jüngster Zeit wird allerdings die Befürchtung geäußert bzw. ist bereits festzustellen, daß die schwierige konjunkturelle Lage zu einem Rückgang solcher Aufträge führt. Dies ist insbesondere für jene Werkstätten problematisch, die einen geringeren Eigenproduktanteil aufweisen und in größerem Ausmaß von solchen Aufträgen abhängig sind.

Eine zweite wesentliche Ausgabenkategorie des Ausgleichstaxfonds sind die **Lohnkostenzuschüsse** bzw. die Zuschüsse zu den Ausbildungskosten von begünstigten Behinderten. 1991 wurden 81 Millionen, 1992 bereits **106 Millionen Schilling** aus dem Ausgleichstaxfonds für Lohnkostenzuschüsse aufgewendet. Sowohl die Zahl der Dienstgeber, die solche Zuschüsse in Anspruch nehmen, als auch die Zahl der Behinderten, deren Arbeitsplatz damit gesichert werden konnte, ist in den vergangenen Jahren angestiegen.

4.2. Schwer vermittelbare behinderte Menschen

Neben den im Behinderteneinstellungsgesetz geregelten Maßnahmen werden auf Bundesebene vor allem im Rahmen der **Arbeitsmarktverwaltung berufsfördernde Maßnahmen erbracht bzw. finanziert**. "... Personengruppen, deren Vermittlung im

ARBEITSLOSIGKEIT

LAGE DER BEHINDERTEN

Hinblick auf ihre persönlichen Verhältnisse, wie körperliche oder psychische Behinderung oder vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses ..., erschwert ist, sind bei der Arbeits- und Lehrstellenvermittlung besonders zu berücksichtigen ..." (§ 16 AMFG) Bei den von der Arbeitsmarktverwaltung besonders zu berücksichtigenden Personen handelt es sich vor allem um körperlich und psychisch Behinderte, Personen, bei denen eine soziale Fehlanpassung vorliegt, aber auch um Personen, deren Vermittlung auf einen Arbeitsplatz oder eine Lehrstelle aus einem anderen Grund erschwert ist. Dies sind Personen, die auf Grund von Mobilitätseinschränkungen, längerer Nicht-Erwerbstätigkeit, Schwangerschaft oder Einberufung zum Präsenz- bzw. Zivildienst beschränkt vermittelbar sind.

Die **Behindertenhilfe** im Rahmen der **Arbeitsmarktverwaltung** basiert zum **Unterschied vom BEinstG auf einem arbeitsmarktorientierten Behindertenbegriff**. Formale Erfordernisse - wie ein an medizinischen Kriterien orientierter Grad der Behinderung - sind nicht Voraussetzung. Der weit gefaßte Behinderungsbegriff erlaubt einen breiten Ermessensspielraum, da nur im Falle der psychisch und geistig behinderten Personen ein ärztliches oder psychologisches Gutachten vorgesehen ist.

Im Jahresdurchschnitt 1992 waren **23.000 arbeitslose Personen auf Grund einer Behinderung** im engeren Sinn (d.h. blind, taub, körperlich, geistig oder psychisch behindert) **bei den Arbeitsämtern als schwer vermittelbar gemeldet**. Nach Behinderungsarten entfällt die überwiegende Mehrheit (79 %) auf Körper- bzw. Sinnesbehinderte. 17 % der auf Grund einer Behinderung schwer vermittelbaren Personen sind psychisch behindert, 4 % geistig behindert. Die relativ geringe Zahl geistig Behinderter ist vor allem darauf zurückzuführen, daß diese nur in Ausnahmefällen mit dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Berührung kommen bzw. üblicherweise in Sondereinrichtungen beschäftigt werden.

Auf Grund einer Behinderung vorgemerkte schwer vermittelbare Arbeitslose				
	1987		1992	
	absolut	in %	absolut	in %
Körperlich behindert	13.130	66	18.007	78
Blind	93	-	81	-
Taub	193	1	204	1
Geistig behindert	1.020	5	937	4
Psychisch behindert	5.510	28	3.813	17
Summe	19.946	100	23.042	100

In den letzten Jahren ist die **Zahl der auf Grund einer Behinderung schwer vermittelbaren Arbeitslosen sehr stark angestiegen** - von 1987 bis 1992 um **15 %**. Demgegenüber steht aber auch die Tatsache, daß 1992 rund 21.500 Personen mit dem Status "schwer vermittelbar" auf einen Arbeitsplatz vermittelt werden konnten.

Für die vielfach nicht durch das BEinstG erfaßte Personengruppe der schwer vermittelbaren Arbeitslosen stehen primär Leistungen der Arbeitsmarktverwaltung zur Verfügung. Der **Maßnahmenkatalog der Arbeitsmarktverwaltung** umfaßt Instrumente der Mobilitätsförderung, der Arbeitsbeschaffung, der Lehrausbildung und Berufsvorbereitung. **1992 wurden in 17.000 Fällen rund 670 Millionen Schilling hierfür aufgewendet.**

Unter dem Titel der **Mobilitätsförderung** (1992 rund **550 Millionen Schilling**) werden vor allem **Maßnahmen der Arbeitsmarktausbildung** - über die Förderung von Kursträgern und KursteilnehmerInnen - und die Sicherung des Lebensunterhalts während der Ausbildungsmaßnahmen finanziert.

Die **Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen** (1992 rund **110 Millionen Schilling**) sollen bei Beschäftigungsschwierigkeiten die Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen ermöglichen. Dies geschieht primär durch **Lohnkostenzuschüsse zum Ausgleich von Mindererträgen**. Während diese Maßnahme früher nur zeitlich begrenzt gewährt wurde, ist nun auch eine dauerhafte Zuschußleistung möglich. Dies ist vor allem für jene Behinderten von großer Bedeutung, die auch bei optimaler Nutzung der Ausbildungsmöglichkeiten nicht jene Leistung erbringen können, die von nicht behinderten DienstnehmerInnen an einem vergleichbaren Arbeitsplatz durchschnittlich erbracht wird. Der dritte Arbeitsschwerpunkt der Behindertenhilfe im Rahmen der Arbeitsmarktverwaltung ist die **Lehrausbildung und Berufsvorbereitung**, wofür 1992 **16 Millionen Schilling** aufgewendet wurden.

4.3. Behinderung und Arbeitslosigkeit

Behinderte sind ohne Zweifel **besonderen Arbeitsmarktrisiken ausgesetzt**. Das Risiko der Arbeitslosigkeit zählt dabei zu den gravierendsten Benachteiligungen: Besonders nach Eintritt einer Behinderung besteht die Gefahr, in die Arbeitslosigkeit abzurutschen. Nach einer längeren Phase der Arbeitslosigkeit oder für von Geburt oder Jugend an Behinderte ist es oft sehr schwierig, überhaupt eine Beschäftigung zu finden. Insbesondere aber die mit der Arbeitslosigkeit verbundenen sozialen und finanziellen Probleme behinderter Arbeitsloser sind gravierend.

Die **behinderten Arbeitslosen** sind im Durchschnitt **älter** als nicht behinderte Arbeitslose (von den schwer vermittelbaren Arbeitslosen sind mehr als die Hälfte über 40 Jahre alt, bei den sonstigen Arbeitslosen nur rund ein Drittel), behinderte Arbeitslose weisen ein

geringeres Ausbildungsniveau auf (während 60 % der schwer vermittelbaren Arbeitslosen nur über einen Pflichtschulabschluß oder nicht einmal diesen verfügen, sind es bei den sonstigen Arbeitslosen weniger als die Hälfte) und schließlich sind behinderte Arbeitslose **deutlich länger arbeitslos** als nicht behinderte Arbeitslose (knapp die Hälfte der schwer vermittelbaren Arbeitslosen war 6 Monate und länger vorgemerkt, bei den sonstigen Arbeitslosen war dies nur rund ein Viertel). All dies kommt auch in den Leistungsbezügen der behinderten Arbeitslosen zum Ausdruck. 1992 waren **45 % von ihnen BezieherInnen von Notstandshilfe**, bei den nicht behinderten Arbeitslosen waren es nur 19 %.

Die empirische Evidenz über das Zusammentreffen von Behinderung und Arbeitslosigkeit läßt keine zwangsläufigen Schlüsse auf die Richtung eines Kausalzusammenhanges zwischen beiden Phänomenen zu. Einerseits sind Behinderte in einem höheren Maß vom Risiko der Arbeitslosigkeit betroffen als Nicht-Behinderte, wodurch Behinderung als eine mögliche **Ursache** von Arbeitslosigkeit erscheint. Andererseits stellen sich aber Behinderungen auch als Ausdruck und **Folge** einer längeren Kette von Benachteiligungen dar, die bei den sozialen Lebensbedingungen in Kindheit und Jugendalter beginnen, sich in einer schlechteren bzw. ungenügenden Ausbildung fortsetzen und letztlich zu ungünstigen Arbeitsbedingungen mit einem besonders hohen Risiko, eine Behinderung zu erhalten, enden. **Zwei Wege einer Kumulation sozialer Benachteiligungen** sind typisch:

Die erste Gruppe sind jene **Personen, die von Geburt oder von Kindheit an behindert sind**. In diesen Fällen ist die Behinderung meist der zentrale Ausgangspunkt ihrer sozialen Benachteiligung. Wie aufgezeigt wurde besuchen sie in der überwiegenden Zahl Sonderschulen und sind auch dann im Ausbildungsbereich gegenüber nicht behinderten Menschen vielfach benachteiligt. Wenn sie auch in den allgemeinen Arbeitsmarkt eingegliedert werden, so sind sie häufig in minder qualifizierten Bereichen tätig, in denen sie besonders von Arbeitslosigkeit gefährdet sind.

Bei vielen **Personen, die erst im Erwerbsleben** - und oft in einem lang andauernden Prozeß (vor allem bei Berufskrankheiten) - **behindert werden**, trifft die umgekehrte Kausalität zu: Personen mit niedrigem Ausbildungsniveau sind überproportional in Berufen tätig, in denen das Risiko behindert zu werden (sei es auf Grund von Berufsunfällen oder Berufskrankheiten), weit größer ist. Zudem ist diese Personengruppe wieder überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen und genießt in vielen Fällen nicht den Berufsschutz bei Beantragung einer Invaliditätspension.

4.4. Berufliche Situation geistig behinderter Menschen

Geistig behinderte und psychisch kranke bzw. behinderte Menschen stellen eine besondere Problemgruppe innerhalb der behinderten Menschen dar.

Entsprechend international anerkannten Richtwerten wird die **Zahl geistig behinderter Menschen** auf rund 0,6 % der Bevölkerung geschätzt. In Österreich wären dies **etwa 47.000 Menschen**. Im Erwerbsalter finden geistig behinderte Menschen meist in **Beschäftigungswerkstätten** Arbeit und sind vielfach in angeschlossenen Wohnheimen untergebracht. Obgleich in verschiedenen Regionen die quantitative Versorgung zufriedenstellend ist, gibt es **beträchtliche Lücken in der Gesamtkapazität** einschlägiger Einrichtungen. Dies gilt vor allem für die Ausbildungsangebote für geistig und mehrfach behinderte Menschen.

Auch wenn bereits eine klare Tendenz zur Dezentralisierung eingesetzt hat sind die **bestehenden Einrichtungen vielfach groß und relativ zentral**. Die in der Regel große Entfernung zum Wohnort macht ein tägliches Einpendeln unmöglich. Als Konsequenz wohnen die Behinderten in den Einrichtungen, wodurch die Abgrenzung der Lebensbereiche Beschäftigung, Therapie und Privatleben unmöglich wird. Inzwischen wird die Regionalisierung und damit die familien- und gemeindenahе Versorgung, eine geringere Größe der Beschäftigungs- und Wohneinheiten und der sozial-integrative Aspekt stärker forciert.

Die **Entlohnung** der Beschäftigten erfolgt in der Mehrzahl der Einrichtungen **in Form eines** höchstens symbolischen **Taschengeldes**. Ein Sozialversicherungsanspruch besteht nicht auf Grund der Arbeit, sondern durch Mitversicherung bei den Eltern oder auf der Basis sonstiger Regelungen. Zwischenformen, wie etwa die in Salzburg bestehende "Vereinswerkstätte", die eine stärkere Ausrichtung auf die Arbeitsleistung beinhalten, eine an der Arbeitsleistung orientierte Entlohnung vorsehen, aber auch einen individuellen sozialversicherungsrechtlichen Schutz gewährleisten, stellen noch die Ausnahme dar.

Auch **psychisch Behinderte** haben im Vergleich zu körperlich Behinderten unterschiedlichen Bedarf an Maßnahmen der Rehabilitation und Integration. Während es bei Körperbehinderungen vor allem um die Einschränkung von Fähigkeiten in der physischen Umwelt geht, bedeuten psychische Behinderungen vor allem **Beeinträchtigungen in der sozialen Umwelt**. Dennoch unterliegen psychisch Behinderte im Prinzip den gleichen rechtlichen Bestimmungen wie andere Behinderte. Unterschiedliche Erfordernisse sind aber nicht nur für psychisch Behinderte sondern auch innerhalb der Gruppe der psychisch behinderten Menschen zu beachten. Dies verlangt verstärkt individuelle Lösungsansätze. Hinzu kommt, daß bei psychisch Behinderten die verschiedenen Lebensbereiche noch stärker im Zusammenhang und als Ganzes zu sehen sind als dies bereits für körperlich oder geistig behinderte Menschen gilt. Daraus folgt die Notwendigkeit, Maßnahmen der beruflichen Eingliederung psychisch kranker Menschen mit den Maßnahmen der medizinischen und sozialen Rehabilitation zu verknüpfen und abzustimmen, die Maßnahmen zeitlich und organisatorisch flexibel zu strukturieren und möglichst ortsnah anzubieten.

Eine institutionell-organisatorische Vorkehrung um dieses Ziel zu erreichen, ist der systematische **Aufbau von tagesstrukturierenden Institutionen**, Beschäftigungs- und Arbeitstrainingseinrichtungen, wie sie jüngst von einer durch den Beirat für psychische Hygiene einberufenen Arbeitsgruppe empfohlen wurden. Dazu zählen im Beschäftigungsbereich Tageszentren, Arbeitstrainingszentren, geschützte Werkstätten, geschützte Arbeitsplätze und Lehrwerkstätten für Jugendliche, sozial-ökonomische Beschäftigungsprojekte, Langzeitarbeitslosenprojekte und Arbeitsassistenten.

Eine Reihe von Ansätzen bzw. Einrichtungen, die auf die oben gestellten Forderungen Bedacht nehmen, existieren bereits. Allerdings haben diese Einrichtungen entweder noch weitgehend Modellcharakter (wie etwa die erst jüngst initiierten **Modelle der Arbeitsassistenten** oder die nun bereits seit einiger Zeit bestehenden **Arbeitstrainingszentren**) oder aber sind auf die Betreuung körperlich und/oder geistig behinderter Menschen ausgerichtet und nicht auf die besonderen Bedürfnisse psychisch behinderter Menschen abgestellt. Im Zuge einer Verbesserung der Versorgung psychisch kranker und behinderter Menschen wird der Einbindung des beruflichen Aspekts eine wichtige Rolle zukommen, was eine österreichweite Implementierung und rechtlich stärkere Absicherung genannter Instrumente erfordert.

4.5. Abstimmung bundes- und landespolitischer Maßnahmen

Der Bereich der beruflichen Integration behinderter Menschen ist von einer **Arbeitsteilung zwischen Bund und Ländern** geprägt. Während auf **Bundesebene** vor allem das **Behinderteneinstellungsgesetz** und das **Arbeitsmarktförderungsgesetz** wirksam werden, gelten auf **Landesebene** die einschlägigen Bestimmungen der **Landesbehinderten- bzw. Landessozialhilfegesetze**. Dabei führen aber nicht nur die rechtlichen Grundlagen auf Länderebene zu unterschiedlichen behindertenpolitischen Ansätzen. Auch im Bereich der Arbeitsmarktverwaltung sind deutliche Unterschiede zwischen den Bundesländern festzustellen. Die Föderalismusdiskussion wirft in diesem Zusammenhang die Frage auf, welche positiven oder negativen Effekte mit einem **“Wettbewerb” unterschiedlicher Politikansätze** verbunden sind.

Die **Kooperation** und Koordination zwischen den Rehabilitationsträgern wird von den Beteiligten **grundsätzlich positiv beurteilt**. Die Form der Koordination hat sich dabei nicht so sehr auf Grund rechtlicher Vorschriften ergeben, sondern war primär das Ergebnis der laufenden Zusammenarbeit und ist somit ein Resultat erfolgreicher Verwaltungspraxis.

Im Hinblick auf einen denkbaren **“Wettbewerb”** behindertenpolitischer Instrumente können **in den einzelnen Bundesländern eine Reihe wertvoller und erfolgreicher Ansätze** registriert werden. Beispiele hierfür sind die **Arbeitstrainingszentren für psy-**

chisch Behinderte, die intensive Betreuung der auf geschützten Arbeitsplätzen beschäftigten Behinderten in Vorarlberg, die große Zahl geschützter Arbeitsplätze in der Steiermark oder die Vereinswerkstätte in Salzburg, die eine Alternative zwischen den geschützten Werkstätten und den Sondereinrichtungen für Behinderte darstellt. Die unterschiedlichen behindertenpolitischen Ansätze der Bundesländer sind in weitem Ausmaß ein Ausdruck unterschiedlicher Erfordernisse in den verschiedenen Regionen (z.B. auf Grund der eher ländlichen oder städtischen Strukturen oder auf Grund der Betriebsgrößenstruktur). Da gerade die berufliche Integration Behinderter - mit der Änderung der Unternehmens- und Wirtschaftsstruktur, aber auch auf Grund von mittelfristigen Konjunkturschwankungen - vor laufend neuen Herausforderungen steht, sind innovative und flexible Ansätze notwendig. So gesehen sind konkurrierende Ansätze in den Bundesländern als durchaus vorteilhaft zu sehen.

5. Pensionsleistungen bei geminderter Arbeitsfähigkeit bzw. dauernder Erwerbsunfähigkeit

Für viele behinderte Menschen im Erwerbsalter ist trotz entsprechender Rehabilitations- und Ausbildungsmaßnahmen eine Rückkehr in das Erwerbsleben nicht mehr möglich. Dies macht ihnen die Bestreitung des Lebensunterhalts aus eigener Erwerbstätigkeit unmöglich. Das Pensionsversicherungsrecht sieht daher bei geminderter Arbeitsfähigkeit bzw. bei dauernder Erwerbsunfähigkeit Leistungen der Invaliditätspension, Berufsunfähigkeitspension bzw. Erwerbsunfähigkeitspension vor, wobei im folgenden der Begriff Invaliditätspension als Sammelbegriff verwendet wird.

Die **Gewährung einer Invaliditätspension** setzt generell ein bestimmtes Mindestausmaß an Versicherungszeiten voraus, und zwar 60 Versicherungsmonate innerhalb der letzten 10 Jahre. Die Wartezeit entfällt, wenn die Invalidität Folge eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit ist bzw. reduziert sich auf mindestens 6 Monate, wenn die Invalidität vor dem 27. Lebensjahr des/der Versicherten eingetreten ist. Die besonderen Anspruchsvoraussetzungen sehen weiters vor, daß ArbeiterInnen, die in den letzten 15 Jahren überwiegend in erlernten oder angelernten Berufen tätig waren, sowie Angestellte dann als invalid gelten, wenn die Arbeitsfähigkeit weniger als die Hälfte der Arbeitsfähigkeit eines/einer gesunden Versicherten von ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen ausmacht. Bei Arbeiterinnen und Arbeitern, die nicht überwiegend in erlernten oder angelernten Berufen tätig waren, wird zum Vergleich nicht mehr die Arbeitsfähigkeit eines/

PENSIONEN

LAGE DER BEHINDERTEN

einer ArbeiterIn mit vergleichbarer Ausbildung bzw. gleichwertigen Kenntnissen herangezogen, sondern das Entgelt eines/einer gesunden Versicherten, das diese(r) durch irgendeine Tätigkeit zu erzielen pflegt. Im ersten Fall gilt der Berufsschutz, im zweiten Fall nicht. Selbständige und Bauern gelten dann als erwerbsunfähig, wenn sie dauernd außerstande sind, einem regelmäßigen Erwerb nachzugehen.

Im Rahmen der ab 1.7.1993 geltenden 51. ASVG-Novelle wurde mit der vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit **eine neue Leistung der Pensionsversicherung** eingeführt, die älteren (ab dem 55. Lebensjahr) und nicht mehr voll einsatzfähigen Versicherten zugute kommt. Die bislang bestehenden Regelungen bei Invalidität ab dem 55. Lebensjahr werden durch diese Bestimmung ersetzt.

Von den im Dezember 1992 von den Pensionsversicherungsträgern ausbezahlten 1.750.000 Pensionen entfielen **rund 400.000 auf Invaliditätspensionen**. 57 % der Invaliditätspensionen werden an Männer, 43 % an Frauen gewährt. 1992 wurden 29.000 Invaliditätspensionen neu zuerkannt.

Vor allem **im Bereich der PVA der Arbeiter sowie im Bereich der SVA der Bauern** (hier vor allem bei den Frauen) ist der **Anteil der Invaliditätspensionen** an allen Direktpensionen **überproportional hoch**. Bei den Arbeitern bezieht fast jeder zweite Bezieher einer Direktpension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit, bei den Arbeiterinnen knapp ein Drittel. Bei den Bauern sind es 44 % der Männer und 57 % der Frauen.

Stand der Pensionen wegen geminderter Arbeitsfähigkeit bzw. dauernder Erwerbsunfähigkeit absolut (in Tausend) und in % des Standes an Direktpensionen: Dezember 1991

	PVA der Arbeiter		PVA der Angestellten		SVA der gew. Wirtschaft		SVA der Bauern		Ges. Pensionsversicherung	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Frauen	90	29	29	15	9	21	38	57	168	27
Männer	142	48	33	22	10	21	29	44	222	38

Im Gegensatz zu den ArbeiterInnen ist die Anzahl der BezieherInnen von Invaliditätspensionen bei den Angestellten und im Bereich der SVA der gewerblichen Wirtschaft um mehr als die Hälfte niedriger. 22 % aller Direktpensionen von männlichen Angestellten werden wegen Arbeitsunfähigkeit ausbezahlt. Bei den weiblichen Angestellten ist dieser Anteil mit 15 % noch geringer.

Einen noch höheren Anteil als beim Stand der Pensionen **machen die Invaliditätspensionen** an den Direktpensionen **bei den Neuzugängen aus**. Dementsprechend hat sich auch die Zahl der BezieherInnen von Invaliditätspensionen im Zeitablauf deutlich erhöht. 130.000 (158.000) Invaliditätspensionen bei den Frauen (Männern) im Jahre 1970 stehen 170.000 (229.000) Invaliditätspensionen im Jahre 1992 gegenüber. Die Zunahme war bei den männlichen Angestellten und den Bauern besonders stark, während bei den Arbeiterinnen ein Rückgang zu verzeichnen war. Eine besonders drastische Zunahme ist in der Pensionsversicherung der Bauern zu beobachten: 1992 gab es etwa dreimal so viele Invaliditätspensionsbezieher und mehr als sechsmal so viele Invaliditätspensionsbezieherinnen wie 1970.

Die **Invalidisierungshäufigkeit** hat trotz vermehrter Anstrengungen im Bereich der Arbeitsmedizin und der Verbesserung von Arbeitsbedingungen bei fast allen Krankheitsgruppen - **insbesondere aber in den Kategorien Krankheiten des Bewegungs- und Stützapparates sowie Neurosen und Psychosen - drastisch zugenommen**. Diese dramatische Aufwärtsentwicklung läßt die **Frage nach den Ursachen** in den Brennpunkt des Interesses rücken. In welchem Ausmaß die Zunahme auf legislative Änderungen - wie etwa beim Berufsschutz -, auf eine tatsächliche Verschlechterung der Gesundheit der Erwerbstätigen oder auf eine geänderte Auslegungspraxis der gesetzlichen Bestimmungen zurückzuführen ist, ist auf der Basis der verfügbaren Informationen **schwer zu beantworten**. Eine aktuelle Untersuchung (Mazal, W., Pensionierung bei geminderter Arbeitsfähigkeit, Wien 1993) zu diesem Thema kommt zu dem Schluß, daß die Bedeutung der Arbeitsmarktlage für die Zunahme bei den Invaliditätspensionen allgemein überschätzt wird. Mazal stellt zwar fest, daß sich bei einer Verschlechterung der Arbeitsmarktlage eine deutlich höhere Bereitschaft zeigt, Leistungen der Pensionsversicherung in Anspruch zu nehmen. Dabei sind aber keine signifikanten Unterschiede zwischen dem Zugang zu Alterspensionen und dem Zugang zu Invaliditätspensionen festzustellen.

Die Altersstruktur der BezieherInnen von Invaliditätspensionen unterscheidet sich in zwei Punkten von jenen der Alterspensionen: das **geringere Zugangsalter der InvaliditätspensionistInnen und deren geringere Lebenserwartung**. Das Zugangsalter im Falle der Invaliditätspensionen ist deutlich niedriger als bei Alterspensionen. Ende 1991 wurden an knapp 10.000 Personen unter 40 Jahren bzw. an über 29.000 Personen, die jünger als 50 Jahre waren, Invaliditätspensionen ausbezahlt. Andererseits ist die **Lebenserwartung der InvaliditätspensionistInnen deutlich geringer** als jene der AlterspensionistInnen. Während bei Männern das durchschnittliche Pensionsabgangsalter (Abgang wegen Todes) bei 79 Jahren liegt, beträgt dieses bei Invaliditätspensionisten zwischen 66 Jahren im Bereich der PVA der Angestellten und 72 Jahren im Bereich der SVA der gewerblichen Wirtschaft. Bei den Frauen ist die Diskrepanz etwas geringer.

Mit Blick auf die angedeutete Diskussion über die Ursachen der Zunahme der Zahl der InvaliditätspensionistInnen ist diese Erkenntnis von besonderer Wichtigkeit. Die empirische Evidenz bestätigt die Vermutung über den schlechteren Gesundheitszustand der BezieherInnen von Invaliditätspensionen. Vor diesem Hintergrund wird auch das immer wieder vorgebrachte **Argument von der "Ausnützung" des Sozialstaates durch BezieherInnen von Invaliditätspensionen unglaublich.**

Die **deutlich geringere Höhe der Invaliditätspensionen im Vergleich zu den Alterspensionen** führt für die betroffenen Menschen zu einer sehr schwierigen ökonomischen und sozialen Situation. **InvaliditätspensionistInnen beziehen im Verhältnis zu AlterspensionistInnen weit häufiger Hilfenzuschüsse und Ausgleichszulagen.**

Im Dezember 1991 wurden in 55.000 Fällen zu Invaliditätspensionen Hilfenzuschüsse bezogen (dies sind 14 % aller BezieherInnen einer Invaliditätspension). Ab Juli 1993 erhalten diese Personen ein Pflegegeld nach dem Bundespflegegeldgesetz, das jedenfalls der Stufe 2 entspricht.

Die Zahl der AusgleichszulagenempfängerInnen im Kreis der InvaliditätspensionsbezieherInnen ist deutlich größer als bei den BezieherInnen von Alterspensionen. 73.000 Personen beziehen zu einer Invaliditätspension eine Ausgleichszulage, welche ihnen den Ausgleichszulagenrichtsatz als Mindesteinkommen sichern soll. Dies sind 19 % aller BezieherInnen einer Invaliditätspension. Bei den BezieherInnen einer Alterspension beträgt der Anteil lediglich 8 %. In Anbetracht dessen, daß es sich dabei vielfach um schwer und schwerst behinderte Personen handelt, wird deutlich, unter welch schwierigen Lebensverhältnissen diese Personen leben müssen.

6. Problemzonen der Behindertenpolitik

Die **österreichische Behindertenpolitik** war in den letzten Jahren durch **eine Reihe bedeutender Neuerungen** gekennzeichnet. Hierzu zählt vor allem die Verabschiedung des Bundespflegegeldgesetzes, die Entwicklung neuer Beschäftigungsformen für Behinderte auf Bundes- und Länderebene, die Übernahme von Maßnahmen der medizinischen Rehabilitation durch die Krankenversicherung oder die jüngst beschlossene Übernahme des gemeinsamen Unterrichts behinderter und nicht behinderter Kinder in den Regelschulbetrieb der ersten vier Schulstufen.

Diesen Fortschritten in der Behindertenpolitik stehen eine Reihe von Problemzonen gegenüber, denen in der Zukunft besonderes Augenmerk zu widmen ist, wenn die nach wie vor bestehenden Benachteiligungen behinderter Menschen weiter abgebaut werden sollen.

Eine Reihe von **Problemen** stehen **mit dem Zugang zu Rehabilitationsleistungen** im Zusammenhang. Dieser wird im wesentlichen durch das verfügbare Angebot, die rechtlich fixierten Zugangskriterien und die Information der Betroffenen bestimmt. Bezüglich der verfügbaren Angebote an Einrichtungen ist in einigen Bereichen eine **Unterversorgung** zu diagnostizieren. Neben der Möglichkeit der schulischen Integration gilt dies vor allem **im Ausbildungsbereich und im Bereich der Beschäftigung** behinderter, vor allem schwer behinderter Menschen. Aber auch im Bereich der medizinischen Rehabilitation bestehen Versorgungssengpässe.

Auch die Zugangskriterien zur Inanspruchnahme von Leistungen müssen immer wieder thematisiert werden. Administrativ einfache Lösungen - im Sinne klarer Zielgruppenabgrenzungen - können dazu führen, daß Betroffene nur zum Teil erreicht werden bzw. nicht auf deren individuelle Problematik Rücksicht genommen werden kann. Demgegenüber ist bei flexibleren Ansätzen die Voraussetzung zur Berücksichtigung der individuellen Problematik gewährleistet. Dies erfordert aber gleichzeitig auch weitergehende administrative **Anstrengungen, um das System durchschaubar** und tatsächlich problemorientiert **handhaben zu können.**

Schließlich erfordert der Zugang zu Rehabilitationsleistungen auch eine **systematische Informationspolitik**. Auf Grund von Mehrfachzuständigkeiten, unterschiedlichen Behinderungsdefinitionen und unterschiedlichen Zugangsregelungen werden vorhandene Unterstützungsangebote von den Zielgruppen nur zum Teil genutzt. Besondere Probleme entstehen dabei vor allem bei den Übergängen zwischen Lebensabschnitten bzw. Lebensbereichen, wo Betroffene ein hohes Maß an Eigeninitiative aufwenden müssen, um alle relevanten Informationen zu erhalten.

In Zukunft ist jenen **Personengruppen vermehrtes Augenmerk zu schenken, die gegenwärtig innerhalb der Gruppe behinderter Menschen besonders benachteiligt sind.** Die Konstruktion unseres Sozialsystems und die gesellschaftliche Wertung von Behinderungsarten und Behinderungsursachen führen dazu, daß bestimmte Personengruppen beim Angebot und der Inanspruchnahme von Leistungen sowie bei den Möglichkeiten der gesellschaftlichen Integration überdurchschnittlich diskriminiert werden. Dies betrifft vor allem Menschen mit bestimmten Behinderungsarten (z.B. **geistig und psychisch Behinderte**), **Behinderte mit nicht-österreichischer Umgangssprache** bzw. **Staatsbürgerschaft**, sowie **behinderte Frauen.**

Trotz aller Verbesserungen der letzten Jahre sind Behinderte in unserer Gesellschaft nach wie vor in sozialer und ökonomischer Hinsicht benachteiligt. Für zahlreiche Lebensbereiche läßt sich dies statistisch belegen. Behinderung bzw. behindert sein ist allerdings nicht nur das Ergebnis von Beeinträchtigungen im physiologischen, anatomischen oder psychologischen Bereich bzw. der daraus resultierenden Einschränkung, bestimmte Aktivitäten auszuüben. Für die Umsetzung der hinter Begriffen wie Normalisierung, Selbstbestimmung oder gesellschaftliche Integration stehenden Ideen sind daher neben der Schaffung rechtlicher und institutioneller Rahmenbedingungen auch die Gestaltung der Umwelt und menschliche Einstellungen bestimmende Faktoren.

Ältere Menschen am Arbeitsmarkt

Josef BAUERNBERGER

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

1.Einleitung	136
2.Beschäftigung	137
3.Arbeitslosigkeit	138
3.1. Situationsanalyse	138
3.2. Hauptgründe für den starken Anstieg der Arbeitslosigkeit	145
4.Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit älterer Menschen	147

1. Einleitung

Ältere Menschen sind in Arbeitswelt und wirtschaftlichem Beziehungsgefüge mit einer Reihe von Risiken konfrontiert, die oft erst im Zuge von Konjunkturerinbrüchen sowie rasanten technologischen Entwicklungen deutlich zum Vorschein kommen und von der Öffentlichkeit wahrgenommen werden.

So **stieg die Zahl** der in einem Jahr **von Arbeitslosigkeit betroffenen** über 50jährigen Personen **zwischen 1988 - 1992** um rund zwei Drittel von **50.000 auf 82.000**. Die Zunahme der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit und der starke Anstieg der Dauer hatten eine hohe Arbeitslosenquote zur Folge. Zwischen 1988 - 1992 erhöhte sich die Arbeitslosenquote **der 50- bis 54Jährigen von 5,3 % auf 8,5 %, der 55- bis 59Jährigen von 5,1 % auf 10,4 %**.

Mit dem Alter geht oft ein **erheblicher gesundheitlicher Verschleißprozeß** einher, was nicht nur durch ein erhöhtes Arbeitsmarktrisiko, sondern auch durch ein nahezu **kontinuierliches Ansteigen der Invaliditätspensionen** zum Ausdruck kommt. So stieg ihre Zahl von 1980 - 1991 um 25 % (von 240.000 auf 300.000). Ihr Anteil am Gesamtzugang aller Direktpensionen betrug 1992 41 %. Davon entfielen knapp 61 % auf Arbeiter/innen.

Sowohl der Anstieg der Arbeitslosigkeit als auch die steigende Zahl von „Frühpensionen“ (Invaliditätspensionen, vorzeitige Alterspensionen) haben zur Folge, daß die **Erwerbsquote von älteren Menschen** in Österreich im internationalen Vergleich **äußerst gering** ist. Dafür ist neben den genannten Ursachen auch das **weitgehende Fehlen altersadäquater Arbeitsplätze** verantwortlich. Zudem **orientiert sich das betriebliche Rekrutierungsverhalten** zusehends- vor allem auch in konjunkturellen Abschwungphasen - **an der Belastbarkeit jüngerer Arbeitnehmer**.

Jugendlichkeitsideal entspricht nicht der zukünftigen Entwicklung

Obwohl die demographische Entwicklung in den nächsten Jahrzehnten eine **deutliche Erhöhung des Bevölkerungsanteils älterer Menschen erwarten läßt**, wird sowohl von der Wirtschaft als auch von (Zeitgeist)Medien idealtypisch der junge, flexible, mobile und hochqualifizierte Arbeitnehmer als wünschenswerter Prototyp propagiert.

So ist in letzter Zeit immer häufiger zu beobachten, daß Menschen in einem Lebensalter um die 40 für den Arbeitsmarkt praktisch „abgeschrieben“ werden. Für Wirtschafts- und Sozialpolitik ergibt sich in diesem Zusammenhang auch ein bewußtseinsmäßiger Handlungsbedarf, um den propagierten Jugendlichkeitswahn zu relativieren und die Bedürfnisse, Fähigkeiten und Neigungen „älterer“ arbeitswilliger Menschen zu berücksichtigen.

2. Beschäftigung

Die **demographische Entwicklung** schlägt sich natürlich auch in einer **veränderten altersmäßigen Zusammensetzung der Beschäftigung** nieder. Zwischen 1988 und 1992 gab es an den Rändern der Altersverteilung deutliche Beschäftigungsrückgänge (bei den 15- bis 24Jährigen um ca. 37.000 und bei den über 55Jährigen um ca. 18.000). Während der Rückgang bei den 15- bis 24Jährigen ausschließlich demographisch bedingt ist, spielen bei den über 55Jährigen deren verschlechterte Arbeitsmarktchancen eine wesentliche Rolle.

Die Beschäftigung der 50- bis 54Jährigen stieg um 44 %

Der **demographische Effekt** bei der Zunahme der Beschäftigung **in der Altersgruppe der 50- bis 54Jährigen (geburtenstarke Kriegsjahrgänge)** zeigt sich bei einem Vergleich zwischen 1988 und 1992 deutlich. Insgesamt **erhöhte sich die Zahl der 50- bis 54jährigen Beschäftigten von 196.000 auf 281.000 (+44 %)**, bei den Männern war ein Zuwachs von 39 % und bei den Frauen von 51 % zu verzeichnen (vgl. Tabelle). Dies bedeutet jedoch keineswegs eine Verbesserung der Beschäftigungschancen. Im gleichen Zeitraum **erhöhte sich der Jahresdurchschnittsbestand an Arbeitslosen um 140 %** von 11.000 (1988) auf 26.000 (1992). Die **Arbeitslosenquote** dieser Altersgruppe **stieg um 3,2 % - Punkte von 5,3 % auf 8,5 %**.

Beschäftigung der Über-50Jährigen				
	1988		1992	
	50-54	55-59	50-54	55-59
männl.	125000	87000	174000(+39 %)	74000(-15 %)
weibl.	71000	31000	107000(+51 %)	27000(-12 %)
insg.	196000	118000	281000(+44 %)	101000(-15 %)

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

Geringe Qualifikation bei älteren Beschäftigten

Die Verteilung der Beschäftigten auf einzelne Qualifikationsstufen im Jahre 1991 zeigt, daß der Anteil jener in der Ausbildungsstufe „Pflichtschule“ mit zunehmendem Alter steigt.

Während in der Altersgruppe der 30- bis 39Jährigen rund 22 % der Beschäftigten lediglich einen **Pflichtschulabschluß** aufweisen, sind es **bei den 50- bis 54Jährigen 36 %** und **bei den 55- bis 59Jährigen 42 %** (vgl. Tabelle).

Berufstätige nach höchster abgeschlossener Ausbildung, Alter und Geschlecht						
Alter	Pflicht- schule	Lehrab- schluß	BMS	AHS	BHS	Univer- sität
25-29	17 %	47 %	13 %	7 %	10 %	7 %
30-39	22 %	43 %	11 %	6 %	7 %	12 %
40-49	27 %	43 %	11 %	5 %	6 %	8 %
50-54	36 %	39 %	10 %	4 %	6 %	5 %
55-59	42 %	36 %	7 %	4 %	4 %	7 %

Quelle: Österr.Statistisches Zentralamt, Mikrozensus 1991

3. Arbeitslosigkeit

3.1. Situationsanalyse

Die über 50jährigen Arbeitslosen stellen insofern die **wichtigste Problemgruppe am Arbeitsmarkt** dar, als deren **Betroffenheit** sowie deren Bestand im Vergleich zu den anderen Altersgruppen in den **letzten Jahren überproportional anstieg**. Die Analyse wichtiger Arbeitslosigkeitsindikatoren zwischen 1988 - 1992 zeigt die stark gestiegene Arbeitslosigkeit älterer Menschen.

Betroffenheit zwischen 1988 - 1992 um zwei Drittel gestiegen

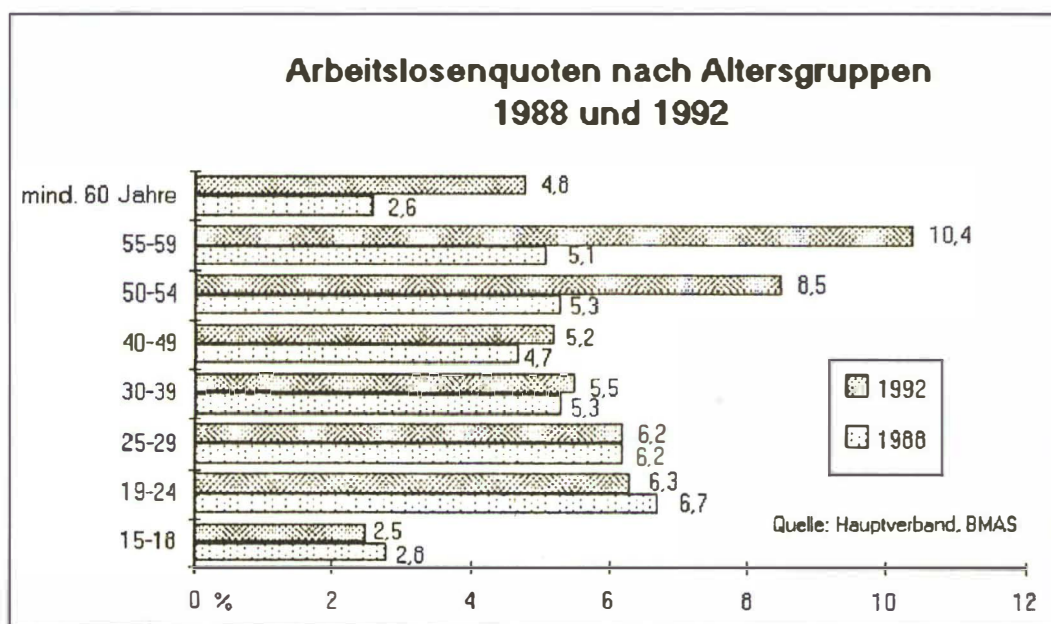
Zwischen 1988 und 1992 stieg die Zahl der mindestens einmal im Jahr als arbeitslos vorgemerkten **über 50Jährigen um rund zwei Drittel von 50.000 Personen auf 82.000**.

Während in der Altersgruppe der 55-bis 59-Jährigen ein Zuwachs von 17.000 auf 24.000 (+40%) zu verzeichnen war, stieg die Zahl der Betroffenen bei den 50- bis 54-Jährigen gar um 82 % (von 30.000 auf 55.000).

Sowohl die **starke Zunahme der von Arbeitslosigkeit betroffenen älteren Menschen** als auch **der Anstieg der Dauer** führten zu einer **Verdoppelung des Jahresdurchschnittsbestandes** der über 50-jährigen Arbeitslosen. In der Altersgruppe der 50- bis 54-Jährigen war ein Zuwachs von 11.000 auf 26.000, bei den über 55-Jährigen von 7.000 auf 13.000 zu verzeichnen. Bei den 50- bis 54-jährigen Frauen stieg die Arbeitslosigkeit doppelt so stark (+200 %) als die der Männer dieser Altersgruppe (+100 %).

Höchste Arbeitslosenquote bei den 55-bis 59-Jährigen

Die stark gestiegene Zahl von über 50-jährigen Arbeitslosen schlägt sich auch in einer **hohen Arbeitslosenquote** nieder. Ein Vergleich der Arbeitslosenquoten in den Jahren 1988 und 1992 in den einzelnen Altersgruppen zeigt, daß die **55- bis 59-Jährigen 1992 mit 10,4 % eine doppelt so hohe wie 1988 (5,1%)** aufwiesen. Jene der **50- bis 54-Jährigen** stieg um mehr als 3 %-Punkte **von 5,3 % auf 8,5 %**. In den jüngeren Altersgruppen gab es nur geringfügige Veränderungen der Arbeitslosenquote.



Arbeitslosigkeitsdauer stark angestiegen

Zwischen 1988 und 1992 stieg die **durchschnittliche Dauer abgeschlossener Arbeitslosigkeitsepisoden** aller Altersgruppen von **130 Tage** auf **144 Tage**. Während bei

ARBEITSLOSIGKEIT

ÄLTERE MENSCHEN

den unter 50Jährigen teilweise sogar ein leichter Rückgang der durchschnittlichen Gesamtdauer zu verzeichnen war, erhöhte sich diese bei den **50- bis 54Jährigen um 30 % von 163 auf 211 Tage**, bei den **55- bis 59Jährigen um 53 % von 188 auf 288 Tage**.

Beim Vergleich der Verteilung der Dauer auf 10 %-Gruppen (Dezilverteilung) zeigt sich, daß 1992 bei den 55- bis 59Jährigen bereits **20 % eine Dauer von über einem Jahr hinnehmen mußten**. Von den 50- bis 54Jährigen hatten 10 % eine abgeschlossene Gesamtdauer von über einem Jahr (444 Tage). 1988 hatte selbst die höchste Dezilgruppe der 50- bis 59Jährigen abgeschlossene Arbeitslosigkeitsperioden von weniger als einem Jahr zu verzeichnen.

Dezilverteilung der kumulierten Arbeitslosigkeitsdauer (Abgänger)						
	1.Dezil		5.Dezil		9.Dezil	
	1988	1992	1988	1992	1988	1992
15 - 19	11	11	58	59	156	165
20 - 24	18	16	81	73	193	188
25 - 29	23	20	97	90	241	242
30 - 39	27	23	105	96	263	263
40 - 49	28	26	109	105	280	297
50 - 54	27	25	109	121	296	444
55 - 59	24	21	110	135	358	761
über 60 Jahre	16	5	131	136	452	655

Geringe Qualifikation bei älteren Arbeitslosen

Rund **55 % der über 50jährigen Arbeitslosen** im Jahre 1992 verfügte lediglich über einen **Pflichtschulabschluß** oder über **keine abgeschlossene Ausbildung**. 34 % hatten eine Lehre abgeschlossen oder die Meisterprüfung abgelegt. Der Anteil der Universitätsabsolventen lag bei 1,3 %.

Männliche Absolventen einer Pflichtschule oder **ohne abgeschlossene Ausbildung** haben an den **männlichen Altersarbeitslosen** einen Anteil von **50 %**, **Lehrabsolventen** einen von **42 %**.

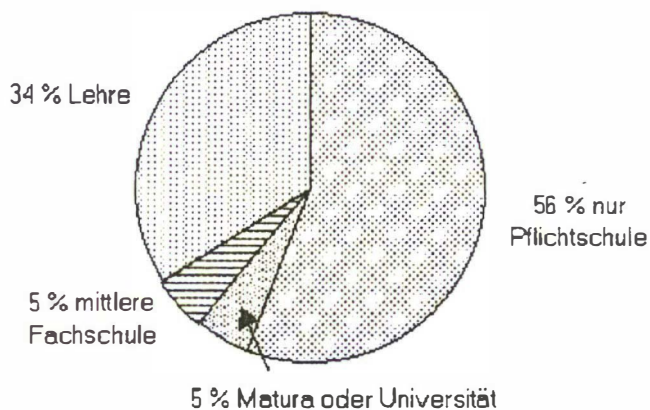
Weibliche Absolventen einer Pflichtschule oder ohne abgeschlossene Ausbildung haben an den **weiblichen Altersarbeitslosen** einen Anteil von **63 %**, **Lehrabsolventinnen** einen von **23 %**.

Über 50jährige Arbeitslose nach Ausbildung (Jahresdurchschnittsbestand 1992)

	Geschlecht		Summe
	Männer	Frauen	
nur Pflichtschule	11400	10300	21700
Lehre, Meisterprüfung	9600	3800	13400
mittlere Fachschule	400	1400	1800
höhere Schule	1000	500	1500
Universität, Akademie	400	100	500
Summe	22900	16200	39100

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Formale Ausbildung der Arbeitslosen über 50 Jahre



Quelle: BMAS

Konzentration der Altersarbeitslosigkeit auf wenige Berufsobergruppen

93 % aller Altersarbeitslosen konzentrieren sich auf **rund die Hälfte von insgesamt 31 Berufsobergruppen**; der Prozentsatz ist bei Männern und Frauen annähernd gleich hoch.

Engt man die Berufsobergruppen auf über 1000 Arbeitslose ein, so ergibt sich eine Konzentration von **rund 3/4 aller Altersarbeitslosen auf 1/3 aller Berufsobergruppen**. In diesen Gruppen stieg die Arbeitslosigkeit gegenüber 1991 um ca. 30 %. Besonders **hohe Zuwächse** gab es bei den **Büroberufen, Metall-/Elektroberufen, Handelsberufen** sowie bei den **Technikern**.

Ältere Arbeitslose nach Berufsobergruppen			
Berufsobergruppen (über 1000 ältere Arbeitslose)	Ältere Arbeitslose	%-Anteil an allen älteren Arbeitslosen	Veränderung zu 1991(%)
1. Büroberufe	6.800	17	39
2. Metall/Elektro	5.900	15	34
3. Bau	3.600	9	6
4. Handel	3.600	9	31
5. Hilfsberufe	3.200	8	23
6. Fremdenverkehr	2.400	6	17
7. Reinigung	2.200	6	18
8. Verkehr	1.600	4	19
9. Techniker	1.100	3	36

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Konzentration der Arbeitslosigkeit auf 4 Bundesländer

84 % des Jahresdurchschnittsbestandes an über 50jährigen Arbeitslosen entfielen 1992 auf die Bundesländer **Oberösterreich, Niederösterreich, Steiermark und Wien**.

Die Dynamik gegenüber 1991 war mit einem Anstieg von 44 % in Vorarlberg am ausgeprägtesten, gefolgt von Oberösterreich (38 %) und der Steiermark (31 %). Rund ein Viertel betrug der Zuwachs in Wien, welcher damit etwas unter dem Bundesdurchschnitt von 26 % lag.

ÄLTERE MENSCHEN

ARBEITSLOSIGKEIT

	Alters- arbeitslosigk.	Anteil an ges.AAL in %	Rel.Anstieg zu 1991
Burgenland	1.100	3	5
Kärnten	1.900	5	21
Niederösterreich	8.400	22	21
Oberösterreich	7.600	19	38
Salzburg	900	2	21
Steiermark	6.900	18	31
Tirol	1.600	4	12
Vorarlberg	800	2	44
Wien	9.900	25	23
Österreich	39.100	100	26

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Starkes Ansteigen der Alterspensionen wegen Arbeitslosigkeit seit 1980

Zwischen 1980 - 1991 stieg die Zahl der vorzeitigen Alterspensionen wegen Arbeitslosigkeit um ca. das 2 1/2 fache von 6.600 (1980) auf 15.400 (1991). Mehr als **3/4 aller Pensionsbezieher wegen Arbeitslosigkeit sind Frauen**. Während sich die **Anzahl der Frauen** kontinuierlich nahezu **auf den dreifachen Stand erhöhte** (von 4.900 im Dezember 1980 auf 12.600 im Dezember 1991), gab es bei den Männern nur bis 1984 einen Anstieg, von 1984 - 89 einen Rückgang und in den letzten zwei Jahren wieder einen bescheidenen Anstieg.

Vorzeitige Alterspension wegen Arbeitslosigkeit (Stand: Dezember)			
	Männer	Frauen	Männer u. Frauen
1980	1.700	4.900	6.600
1985	3.300	9.000	12.300
1990	2.500	12.000	14.500
1991	2.800	12.600	15.400

Verdrängung älterer Arbeitnehmer seit Beginn der 80er Jahre

Der **sprunghafte Anstieg der über 50jährigen Bezieher von Arbeitslosen- und Notstandshilfegeldern in den letzten Jahren** darf nicht darüber hinwegtäuschen, daß **die Verdrängung älterer Arbeitnehmer** aus dem Erwerbsleben bereits **weiter zurückreicht**. Für Personen, die in bestimmten Branchen aufgrund von Strukturverbesserungsmaßnahmen ihren Arbeitsplatz verloren, wurden gesonderte Leistungsarten eingeführt, um einen finanziell gesicherten Übergang in das Pensionssystem zu gewährleisten.

Ohne den Beziehern von **SUG(Sonderunterstützungs)leistungen** sank der Anteil von über 50jährigen Betroffenen an allen Arbeitslosengeldbeziehern zwischen 1981 und 1988 von 14 % auf 10,8%. **Werden jedoch die SUG-Bezieher mitberücksichtigt, so war schon Anfang der achtziger Jahre der Anteil der über 50jährigen** an allen Arbeitslosen mit rund 15 % **relativ hoch**.

Geringe Wiederbeschäftigungschancen älterer Langzeitarbeitsloser

Personen der **Altersgruppe „über 50 Jahre“**, die den Verlust ihres Arbeitsplatzes hinnehmen mußten, **haben kaum mehr Chancen, eine Beschäftigung zu finden**. Die Arbeitslosigkeit älterer Menschen ist meist gleichbedeutend mit einer Periode der Langzeitarbeitslosigkeit.

Die geringen Wiederbeschäftigungschancen älterer Langzeitarbeitsloser waren Gegenstand einer Untersuchung. Es wurden die Wiederbeschäftigungschancen von 8.000 Personen untersucht, die am 1.1.1989 ihr 50.Lebensjahr bereits vollendet hatten und mindestens 1 Jahr arbeitslos waren (bzw. in den zwei Jahren zuvor mindestens 18 Monate Arbeitslosendauer aufzuweisen hatten).

Im Verlauf der nächsten drei Jahre setzte sich der Werdegang jener am 1.1.1989 über 50jährigen Arbeitslosen wie folgt zusammen:

- * Von den 8.000 langzeitarbeitslosen älteren Personen konnten **nur 839 Personen (ca. 10 %) in den folgenden drei Jahren erneut ein Beschäftigungsverhältnis aufnehmen** (8 % der Frauen und 11 % der Männer). Von den 55- bis 59jährigen Langzeitarbeitslosen konnten überhaupt nur 5 % irgendeine Beschäftigung finden, von den 50-bis 54jährigen waren es ebenfalls bescheidene 16 %. Lediglich für 192 Personen (knapp 23 %) bestand das nach einer Phase der Langzeitarbeitslosigkeit aufgenommene Dienstverhältnis durchgehend bis zum Ende des Beobachtungszeitraumes. Für rund drei Viertel jener Personen, die nach Beendigung der Langzeitarbeitslosigkeit erneut eine Arbeit aufnahmen, war das Dienstverhältnis nur eine vorübergehende Rückkehr in das Beschäftigungssystem.

- * 2.400 Personen (**ca. 30 %**) blieben im gesamten Zeitraum der 3 Jahre (31.12.1991) **langzeitarbeitslos**. Mehr als ein Drittel (37 %) der 50-bis 54Jährigen verblieben im gesamten 3-Jahres-Zeitraum im Arbeitslosenstatus, bei den 66-bis 59Jährigen waren es ca. 20 %.
- * 4.500 Personen (**ca. 55 %**) erhielten **unmittelbar auf den Arbeitslosenstatus folgend eine Pension**. Von den 50-bis 54Jährigen wurden 42 % in die Pensionsversicherung übernommen, von den 55- bis 59Jährigen 70 %.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, daß die Wiederbeschäftigungschancen für über 50jährige Langzeitarbeitslose mit 10 % äußerst gering sind und es **kaum Unterschiede nach Berufen, Branchen und vorhergehender Einkommenshöhe** gibt. Die Wiederbeschäftigungsquote älterer Langzeitarbeitsloser war in den „Nicht-Krisenregionen“ genauso gering wie in den „Krisenregionen“.

3.2. Hauptgründe für den starken Anstieg der Arbeitslosigkeit älterer Menschen

Für den dramatischen Anstieg der Arbeitslosigkeit älterer Menschen sowie für die massive Verschlechterung ihrer Arbeitsmarkt- bzw. Wiederbeschäftigungschancen sind eine Reihe von Faktoren verantwortlich.

- * **Tiefgreifende Veränderungen in der internationalen Arbeitsteilung** sowie ein rascher Strukturwandel in den europäischen Volkswirtschaften werden durch den EG-Binnenmarkt und die Öffnung der Ostländer beschleunigt. Hinzu kommt das gegenwärtige weltweite Konjunkturtief.
- * **Zwischen 1989 - 1991 stieg das Arbeitskräfteangebot** aufgrund des Ausländer-zuzuges sowie der Zunahme der weiblichen Erwerbsbeteiligung **um rund 170.000 Personen an**. Die kräftige Ausweitung des Arbeitsangebots hat u.a. dazu geführt, daß im Zuge einer stärkeren Selektion der Betriebe bei der Personalrekrutierung die Beschäftigungschancen von Arbeitskräften, die entweder tatsächlich nicht alle von den Arbeitgebern gewünschten Voraussetzungen mitbringen oder von denen auch nur angenommen wird, daß dies nicht der Fall ist, erheblich gesunken sind.
- * Nicht nur das generelle Wachstum des Arbeitskräfteangebots, sondern auch die in den letzten Jahren **massiv gestiegene Zahl der Über-50Jährigen** (geburtstarke Kriegsjahrgänge) verschlechterte die Arbeitsmarktsituation zusätzlich. Stieg von 1990 bis 1993 die **Zahl der 50- bis 59Jährigen** um 80.000, so wird sich die Zahl bis

1999 um weitere 100.000 erhöhen. Erst danach wird es wieder Rückgänge geben. Verschärft werden die arbeitsmarktpolitischen Konsequenzen noch dadurch, daß bis jetzt dieser Zuwachs auf ausschließlich die „jüngere“ Gruppe der älteren Arbeitnehmer (die 50- bis 54Jährigen) entfallen ist. Ab 1993 wächst allerdings die Zahl der „älteren“ Gruppe dramatisch (die 55- bis 59Jährigen). Zwischen 1993 und 1999 ist bei dieser Gruppe mit einem Anstieg von etwa 40 % (rund + 150.000) zu rechnen. Für die über 55Jährigen sind die Beschäftigungschancen noch weit geringer als für die 50- bis 54Jährigen.

Bevölkerungsentwicklung 1990 - 2000 (Prognose)			
50- bis 59Jährige (in Tausend)			
	Altersgruppen		
	50-59	50-54	55-59
1990	839	450	389
1993	919	546	373
1996	960	477	484
1999	1015	486	529

Quelle: Demographisches Jahrbuch, Wien 1991

- * **Geringe Qualifikation:** Ein Grund für die äußerst schlechten Arbeitsmarktchancen von über 50jährigen Arbeitslosen ist ihr relativ geringes formales Ausbildungsniveau. 1992 verfügten rund 55 % dieser Personengruppe lediglich über einen Pflichtschulabschluß oder überhaupt keine abgeschlossene Ausbildung. Zudem haben **wirtschaftlicher Strukturwandel** sowie die rasante technologische Entwicklung **viele (Hilfs-)Tätigkeiten**, die sehr oft von älteren Arbeitnehmern verrichtet wurden, **überflüssig gemacht**.
- * **Gesundheitliche Einschränkungen:** Viele ältere Arbeitnehmer (Arbeitslose) sind (waren) auf ihrem Arbeitsplatz starken Belastungen ausgesetzt. Vor allem **bei Arbeiter/innen** geht jahrzehntelange - meist körperlich schwere - Arbeit mit einem **gesundheitlichen Verschleißprozeß** einher.

Bei einem **betrieblichen Rekrutierungsverhalten**, das sich **nur am Grad der wirtschaftlichen Verwertbarkeit** der Einzelnen **orientiert**, bleiben auch nur teilweise gesundheitlich beeinträchtigte ältere Arbeitnehmer und Arbeitslose meist auf der Strecke.

Nicht nur das hohe Arbeitslosigkeitsrisiko, sondern auch die **erschreckende Höhe der Invalidisierung** ist eine Folge der unzureichenden Humanisierung der Arbeitswelt. 57 % der männlichen und 32 % der weiblichen Arbeiter gingen 1991 wegen Invalidität in Pension. Daß es sich dabei sehr wohl um gesundheitlichen Verschleiß handelt, zeigt ein Vergleich der Restlebenserwartung von Invaliditäts- und Alterspensionisten. Arbeiter mit einer Invaliditätspension leben etwa 4 Jahre kürzer als Arbeiter mit einer Alterspension.

- * **Hohe Lohnkosten?:** Die in der öffentlichen Diskussion im Zusammenhang mit älteren Arbeitnehmern/Arbeitslosen immer wieder vorgebrachte Meinung, diese Personengruppe weise ein ungünstiges Lohn-Leistungsverhältnis auf und sei für die Betriebe „zu teuer“, ist - abgesehen von der inhumanen Betrachtungsweise - auch nicht schlüssig durchargumentiert. Während bei männlichen Angestellten und Beamten die Senioritätskomponente zweifellos wesentlich zum Tragen kommt und ein mit dem Alter deutlich steigender Einkommensverlauf zu beobachten ist, haben **die in erster Linie von Arbeitslosigkeit betroffenen über 50jährigen Arbeiter/innen keinen oder nur relativ flachen Anstieg ihres Einkommens im Zeitablauf**. Bei Arbeiterinnen ist faktisch kein Anstieg ihres Einkommens im Erwerbsverlauf festzustellen. Das Medianeinkommen von 20- bis 24jährigen Arbeiterinnen beträgt S 12.100,- und das der 50- bis 54jährigen S 12.600,-. Zwar ist beim Medianeinkommen von 50- bis 54jährigen Männern ein Einkommensplus gegenüber den 20- bis 24jährigen gegeben, dieses beträgt jedoch nur ca. S 4.000,- monatlich.

4. Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit älterer Menschen

Der dramatische Anstieg der Arbeitslosigkeit älterer Menschen sowie ihre geringen Wiederbeschäftigungschancen waren der Anlaß zur Novellierung mehrerer - den Arbeitsmarkt betreffenden - Gesetze (Arbeitslosenversicherungsgesetz, Arbeitsmarktförderungsgesetz, Ausländerbeschäftigungsgesetz, Sonderunterstützungsgesetz).

Mit den unter dem zusammengefaßten Titel „**Beschäftigungssicherungsnovelle 1993**“ am 1. August 1993 in kraft getretenen Änderungen soll einerseits mit **präventiv wirkenden Maßnahmen** das Arbeitslosigkeitsrisiko gesenkt, andererseits mit **reintegrierenden Maßnahmen** die Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser in den Ar-

MASSNAHMEN

ÄLTERE MENSCHEN

beitsprozeß wirkungsvoll unterstützt werden. Die einzelnen Änderungen/Maßnahmen sind im Beitrag „Arbeitsmarktverwaltung und Arbeitsmarktpolitik“ aufgelistet. Zudem wurde die Arbeitsmarktverwaltung beauftragt, das Sonderprogramm der Bundesregierung zur Stabilisierung der Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung („**Strukturmilliarde**“) durchzuführen (Modernisierung der berufsbezogenen Erwachsenenbildung, Unterstützung der Gründung von Arbeitsstiftungen, Schaffung von Kinderbetreuungsplätzen, Förderung von Betrieben).

Mit dem gesamten Maßnahmenpaket soll die Sicherung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer unterstützt sowie die Altersarbeitslosigkeit bekämpft, jedoch auch zur Änderung jener gesellschaftlichen Grundhaltung beigetragen werden, die dazu neigt, die Altersgruppe der über 50Jährigen für den Arbeitsmarkt „abzuschreiben“ und im Ausstieg aus diesem den bevorzugten Weg zur Lösung von Beschäftigungsproblemen zu sehen.

Verbreitung verschiedener Arbeitszeitformen

Hannes SPREITZER**
Walter WOLF*

*Österreichisches Statistisches Zentralamt
** Bundesministerium für Arbeit und Soziales

1.Einleitung 150

2.Regularbeitszeit 151

3.Teilzeitbeschäftigung 152

4.Wochenendarbeit 155

5.Nachtarbeit..... 156

6.Schichtarbeit..... 157

7.Überstunden 157

8.Gleitzeit 158

9.Rufbereitschaft 159

10.Kurzarbeit..... 159

11.Befristete Beschäftigung 160

12.Verbreitung der Arbeitszeitsonderformen
in den Wirtschaftsklassen 163

13.Arbeitszeitformen im Zeitvergleich 166

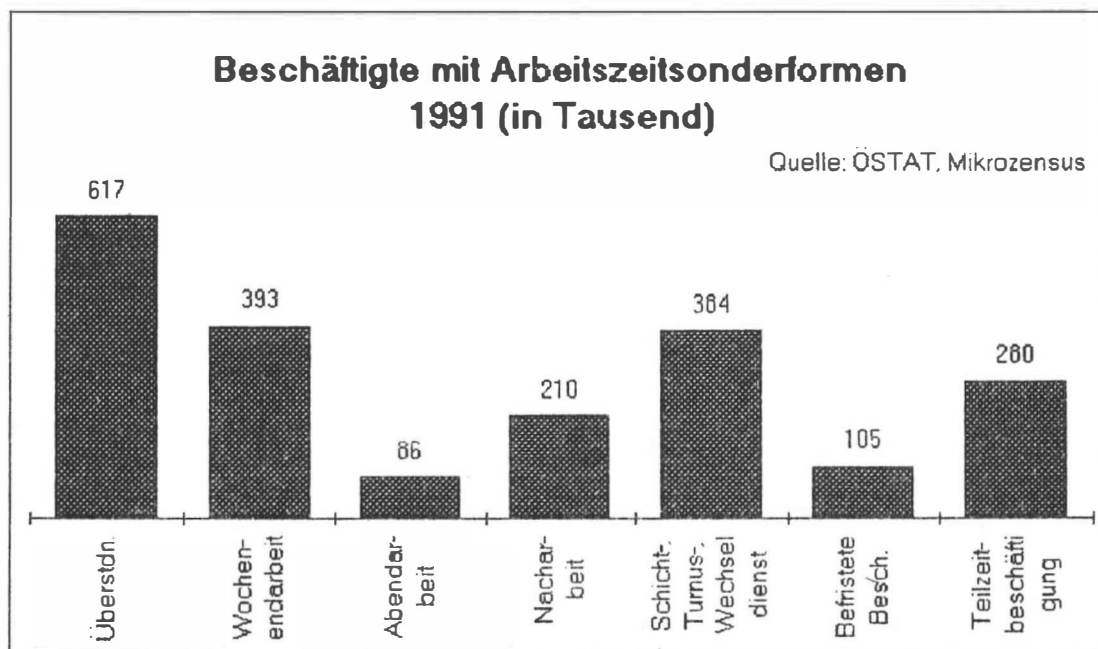
14.Arbeitszeitverkürzung durch Kollektivvertrag..... 167

Anhang: Pflegeurlaub, Arbeitsunterbrechung,
Wahl des Urlaubszeitpunkts 168

1. Einleitung

Der Ruf nach einer größeren Gestaltbarkeit der Arbeitszeiten ist unüberhörbar und sorgt für unterschiedliche Reaktionen. Während sich die einen eine Liberalisierung der Arbeitswelt vorstellen, fürchten die anderen um Schutzmechanismen, die sich in der Tradition des Sozialstaats entwickelt haben. Kontrovers werden auch die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt beurteilt. Sehen die einen die Möglichkeit der Entstehung neuer und attraktiver Arbeitsplätze, sprechen die anderen über die Gefahr einer Vermehrung sogenannter 'bad jobs' und über den drohenden Verlust althergebrachter Garantien.

Es soll im folgenden gezeigt werden, daß schon **derzeit von 'Unflexibilität' im Beschäftigungssystem nicht die Rede sein kann**. Den Arbeitsmarktparteien steht eine Reihe von Arbeitszeitformen zur Verfügung und die Mehrheit der Beschäftigten ist auf Arbeitsplätzen tätig, die nicht der sogenannten 'Regelarbeitszeit' entsprechen. Das **'Normalarbeitsverhältnis'** als eine unbefristetes Beschäftigungsverhältnis mit Ganztagsarbeit, die von Montag bis Freitag untertags ausgeübt wird, **gilt nur für ca. 40 % der unselbständig Beschäftigten**, für 60 % weicht die Arbeitszeit von der Norm ab.



Bei den Beschäftigten mit Sonderarbeitszeitformen, ist zu unterscheiden zwischen Personen, die dies (evt. vorübergehend) bewußt in Kauf nehmen und jenen, denen auf Grund der Lage am Arbeitsmarkt keine oder kaum eine Alternative zu diesen Jobs bleibt. Bei bestimmten Arbeitszeitformen besteht die Gefahr, trotz eines Beschäftigungsverhältnisses in finanziell prekäre Situationen zu geraten.

Begonnen wird der Beitrag mit einer Beschreibung des Umfangs der Regelarbeitszeit und diverser davon abweichender 'flexibler' Arbeitszeitsonderformen. Die Verbreitung der Arbeitszeitsonderformen zwischen den Wirtschaftsklassen und die Entwicklung im letzten Jahrzehnt werden gesondert beschrieben. Danach werden Daten zur kollektivvertraglichen Arbeitszeitverkürzung referiert. Ein Exkurs über den Zeitpunkt von Urlaub und Arzt- bzw. Behördenwegen schließt diesen Bericht über Arbeitszeiten in Österreich ab.

2. Regelarbeitszeit

Die meisten in den folgenden Abschnitten dargelegten Zahlen entstammen dem Mikrozensus, einer vierteljährlichen Haushaltsstichprobe des Österreichischen Statistischen Zentralamtes. Dieser beschäftigte sich im Sonderprogramm vom September 1991 zum dritten Mal (nach 1978 und 1987) mit Fragen der Arbeitszeit, wobei Arbeitszeitsonderformen wie Nacht-, Schicht- oder Wochenendarbeit angesprochen und auf Rufbereitschaft, Pflegefreistellung und andere Themen eingegangen wurde. Gefragt wurden rund 63.000 Personen, die Quote der Antwortverweigerung lag bei 10 %.

Unter Regelarbeitszeit wird die „normale“ Form der Arbeitszeit verstanden, für die allerdings keine allgemein akzeptierte Definition vorliegt. Aus der Vielfalt der Möglichkeiten wurde eine Variante ausgewählt, welche an landläufige Vorstellungen anknüpft. **Regelarbeitszeit** bedeutet im folgenden: **keine Wochenend- und Nachtarbeit, kein Schicht-, Wechsel-, oder Turnusdienst, sowie eine wöchentliche Arbeitszeit zwischen 36 und 40 Stunden.**

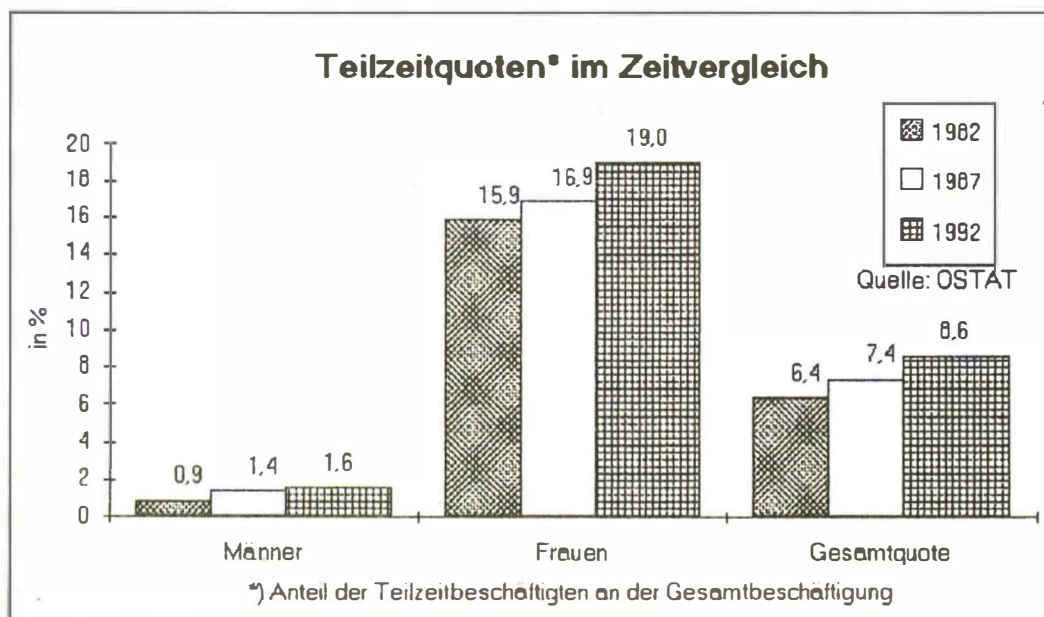
Die Arbeitszeit von nur **43 % der Männer** und **39 % der Frauen** fällt unter die so beschriebene Regelarbeitszeit. Allein in den vier Jahren **zwischen 1987 und 1991** gingen - entsprechend der steigenden Bedeutung von Arbeitszeitsonderformen - **diese Anteile um 2 Prozentpunkte bei Männern und 3 Prozentpunkte bei Frauen zurück.**

In den zum produzierenden Sektor gehörenden Branchen weist die Arbeitszeit von rund der Hälfte der Beschäftigten Sonderformen auf, im Bereich der sogenannten Dienstleistungen beträgt dieser Anteil sogar fast zwei Drittel.

3. Teilzeitbeschäftigung

Im Mikrozensus wurde Teilzeitarbeit bisher - gemäß dem „Unterhaltskonzept“ - traditionell definiert als ein Beschäftigungsverhältnis, bei dem die wöchentliche Arbeitszeit niedriger ist als die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit, jedoch **zumindest ein Drittel der Normalarbeitszeit** beträgt. In den Auswertungen des Mikrozensus-Grundprogramms wurde dies mit „12 bis einschließlich 35 Wochenstunden“ operationalisiert.

Darüberhinaus gelten bei international üblichen Vergleichen anhand des „Labour Force Konzepts“ auch Personen als teilzeitbeschäftigt, die angeben, **in der Vorwoche zumindest eine Stunde gearbeitet** zu haben.



Das Mikrozensus-Grundprogramm weist für 1992 gemäß der Definition „**wöchentliche Arbeitszeit zwischen 12 und 35 Stunden**“ **227.000 Frauen und 24.000 Männer** als **unselbständig teilzeitbeschäftigt** aus. Die entsprechenden **Teilzeitquoten** betrugen

demnach (unter Ausschluß der Karenzurlauberinnen) **bei den Frauen 21 %** (Arbeiterinnen 24 %, Angestellte und Beamtinnen 20 %) und bei den Männern 1,4 %. In den letzten zehn Jahren erhöhte sich die Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen von 154.000 im Jahr 1982 auf 227.000 im Jahr 1992, ihre Teilzeitquote stieg von 17 % auf 21 % (Männer: 1982 gab es 11.000 und 1992 24.000 unselbständig Teilzeitbeschäftigte, ihre Teilzeitquote erhöhte sich von 0,7 % auf 1,4 %).

Die **Teilzeitquote der verheirateten Frauen lag 1992 mit 30 % am höchsten**, bei verwitweten (24 %) und geschiedenen (20 %) Frauen ungefähr beim Durchschnitt, bei ledigen Frauen (5 %) war sie hingegen weit niedriger. Nach dem Alter der Frauen zeigen sich die höchsten Anteile teilzeitbeschäftigter Frauen bei den Vierzigjährigen (28 %) und bei den Dreißigjährigen (27%).

Bei Frauen mit zwei Kindern unter 15 Jahren beträgt die Teilzeitquote 34 %, bei einem Kind 29 %, bei drei und mehr Kindern 21 % und bei Frauen ohne Kind unter 15 Jahren 15 %.

In Österreich beschäftigte ausländische Arbeiterinnen weisen eine um 10 Prozentpunkte niedrigere Teilzeitquote auf als österreichische Arbeiterinnen.

Fast 80 % aller teilzeitbeschäftigten Frauen arbeiten im Dienstleistungssektor, **die größten Kontingente** stellen der **Handel** und das **Gesundheitswesen**. Charakteristisch sind die niedrigen Qualifikationsanforderungen der Teilzeitarbeitsplätze: **Zwei Drittel** der unselbständigen weiblichen Teilzeitbeschäftigten sind **als Hilfs- und angelernte Arbeiterinnen sowie als Angestellte mit Hilfs- oder gelernten Tätigkeiten eingesetzt**.

Aus dem Mikrozensus-Sonderprogramm vom September 1991 liegen auch Angaben über die **Tageszeit** der Teilzeitarbeit von unselbständig beschäftigten Frauen vor: 39 % arbeiten nur am Vormittag, 14 % nur am Nachmittag, 24 % abends/nachts (die übrigen weisen wechselnde Arbeitszeiten aus bzw. machten keine Angaben). **Selbst bei Frauen mit Kindern unter 15 Jahren verfügt nur eine Minderheit** über die Möglichkeit, **ausschließlich am Vormittag zu arbeiten**; nur teilzeitbeschäftigten Frauen mit höherer Qualifikation gelingt es zumindest zur Hälfte, einen für die Kinderbetreuung günstigen Vormittagsjob zu ergattern.

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse

Ein besonderer Fall der Teilzeitbeschäftigung sind Beschäftigungsverhältnisse, die auf Grund ihrer geringen Entlohnung nicht voll der Sozialversicherungspflicht unterliegen. Alle Beschäftigten mit kleinen Einkommen (1992: weniger als S 2.924,- monatlich; 1993: weniger als S 3.102,- pro Monat) müssen zwar bei der Sozialversicherung gemeldet werden, sind über diese Tätigkeit jedoch nur unfallversichert (eigene gesetzliche Bestimmungen gibt

es für HausbesorgerInnen). Auf Grund von Mißbräuchen sind **ab Jahresbeginn 1994** derartig Beschäftigte von ihrem Arbeitgeber **namentlich bei der Sozialversicherung samt Entgelthöhe zu melden** (an Stelle der bisher üblichen Sammelmeldungen bei der AUVA).

Es existieren bislang keine exakten Zahlen über die geringfügig beschäftigten Personen. Je nach Erhebungsmethode besteht ein enormer Schwankungsbereich. Ab 1994 wird es mit Hilfe der Sozialversicherung möglich sein, genauere Daten über Beschäftigte mit kleinen Einkommen zu erhalten. Die derzeit verfügbaren Daten liegen zwischen 84.000 (Mikrozensus), 200.000 (Unfallversicherung) und 328.000 Personen (eine Meinungsumfrage).

Im Jahr **1990** gab es (geschätzt auf Grund der gemeldeten Dienstverhältnisse bei der AUVA) **ca. 200.000 Personen**, die in einem Beschäftigungsverhältnis nicht mehr als S 2.700,- monatlich verdienten, für 1985 wurde ihre Zahl auf 148.000 geschätzt. Das entspricht einer **Zunahme um 35 % innerhalb von 5 Jahren**.

Weil in der neuen Arbeitskräfteerhebung des ÖSTAT auch Personen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit zwischen einer Stunde und elf Stunden (was in etwa der geringfügigen Beschäftigung entspricht) mitgezählt werden, können auch dem Mikrozensus Daten entnommen werden. Für den Durchschnitt des Jahres 1992 wurden fast 250.000 derartig Beschäftigte erhoben, wovon jedoch nur etwa 84.000 Personen gegen Entgelt arbeiteten.

Die Differenzen zwischen den hier zitierten Zahlen dürften auf mehrere Gründe zurückzuführen sein. Den Daten der AUVA ist nicht zu entnehmen, ob die betreffenden Personen noch anderen Beschäftigungen nachgingen, auch Mehrfachzählungen sind somit möglich. Beim Mikrozensus hingegen dürfte ein großer Teil der oft sehr unregelmäßig arbeitenden geringfügig Beschäftigten nicht erfaßt sein; unentgeltlich Beschäftigte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 12 Stunden sind in erster Linie mithelfende Familienangehörige.

Am häufigsten sind Beschäftigungsverhältnisse mit niedrigen Einkommen in der Land- und Forstwirtschaft, im Baugewerbe, in Speditionen, im Reinigungsgewerbe, in Einrichtungen der Gebietskörperschaften und in Vereinen zu finden.

Eine vom Ludwig Boltzmann-Institut für Wachstumsforschung 1991 durchgeführte Unternehmensbefragung ergab, daß die Betriebe geringfügig Beschäftigte **überwiegend für Hilfsdienste** einsetzen.

Es sind - erwartungsgemäß - in erster Linie **Hausfrauen**, gefolgt von **SchülerInnen bzw. StudentInnen und PensionistInnen**, die Beschäftigungen mit sehr niedrigen

Einkommen nachgehen. Im Gegensatz zur Gesamtbeschäftigung sind mehr Frauen als Männer geringfügig beschäftigt; dennoch erreichen die Unterschiede in der Verteilung nach Geschlecht nicht das Ausmaß wie bei der 'traditionell' definierten Teilzeitbeschäftigung (nach der letzten verfügbaren Meinungsumfrage sind 56 % der geringfügig Beschäftigten weiblich, 44 % männlich).

4. Wochenendarbeit

Abgesehen von regelmäßig geleisteten Überstunden ist **Wochenendarbeit die verbreitetste Arbeitszeitsonderform**. Sie wird hauptsächlich aus folgenden Gründen praktiziert:

- * Dienstleistungen zur Infrastruktur und zur Abdeckung von Freizeitbedürfnissen werden zur Verfügung gestellt;
- * die Maschinenlaufzeiten werden verlängert, um Produktionsläufe aufrechtzuerhalten.

Unter österreichischen Verhältnissen erscheint es zweckmäßig, Arbeit am Samstagvormittag und andere Wochenendarbeit getrennt darzustellen.

Arbeit am Samstagvormittag

Am **Samstagvormittag** (bis maximal 13 Uhr, mit freiem Sonntag) arbeiten **102.000 männliche und 182.000 weibliche ArbeiterInnen, Angestellte und Beamte**. Anteilsmäßig entspricht das 6 % der Männer und 15 % der Frauen (gegenüber 1987 ergibt das einen Rückgang um jeweils rund einen Prozentpunkt).

Die größten Gruppen sind **Beschäftigte im Handel, Lehrer(innen), Friseur(innen) und Bäcker**.

Wochenendarbeit

Jede/r achte unselbständig Beschäftigte (13 %) arbeitet **an Sonntagen und/oder Samstagen** (auch) **nach 13 Uhr**; in absoluten Zahlen sind das **238.000 Männer und 155.000 Frauen**.

Erst in den achtziger Jahren haben sich die Anteile der von Wochenendarbeit Betroffenen bei Männern und Frauen immer mehr angenähert, davor lag der Männeranteil um die Hälfte höher als der Frauenanteil.

Nach Branchen zeigt sich hier ein eindeutiger **Schwerpunkt** bei den Dienstleistungen (**Verkehr, Exekutive, Spitäler und Gastgewerbe**), im produzierenden Sektor ist Wochenendarbeit vor allem in der **Papier-, Metall- und Chemiebranche** bedeutsam.

Nur knapp die Hälfte der am Wochenende beschäftigten Unselbstständigen gab an, normalerweise **zwei zusammenhängende Tage pro Woche frei** zu haben; diese Zahlen berücksichtigen allerdings noch nicht die 1992 in der Fremdenverkehrsbranche kollektivvertraglich vereinbarte Einführung der 5-Tage-Woche.

5. Nachtarbeit

163.000 männliche und 47.000 weibliche Unselbstständige leisten **Nachtarbeit zwischen 22 und 6 Uhr**, anteilmäßig entspricht das 9 % bei den Männern und 4 % bei den Frauen (im Vergleich zu 1987 ergeben sich keine größeren Änderungen).

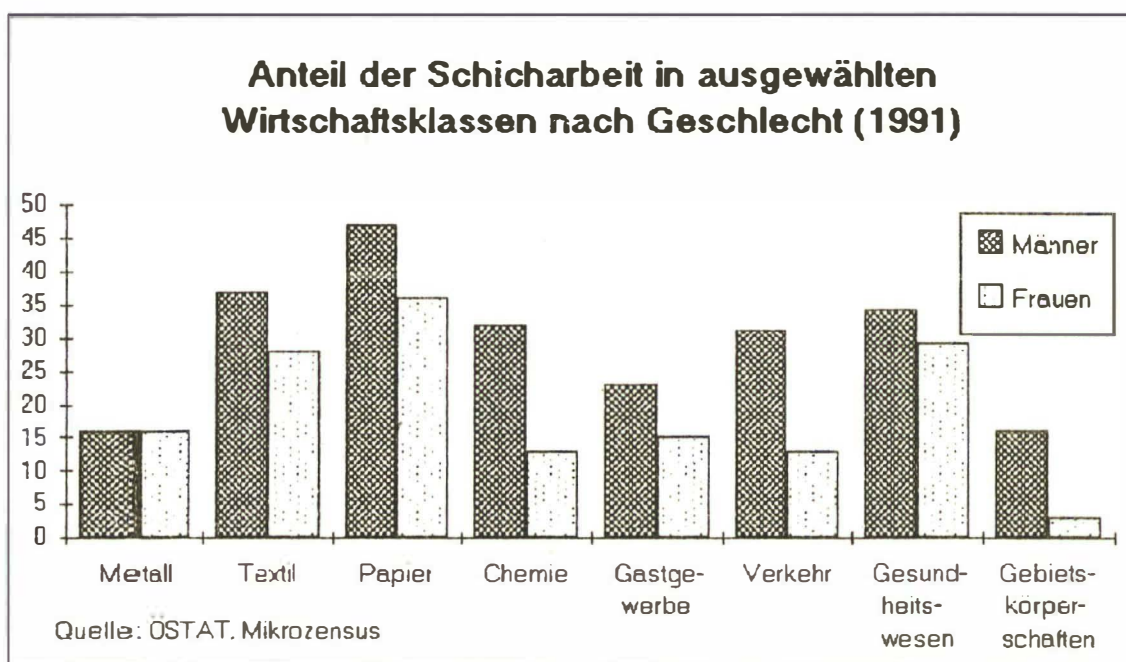
Nach der beruflichen Tätigkeit lassen sich die von Nachtarbeit Hauptbetroffenen beschreiben als **angelernte Arbeiter im produzierenden Bereich und Beamte mit einfacher und mittlerer Tätigkeit bei den Männern**, sowie bei Frauen als **solche mit mittleren Tätigkeiten im Öffentlichen Dienst**. Hohe Anteile weisen Männer im produzierenden Bereich in den Branchen Nahrungsmittel, Papier und Chemie, bei den Dienstleistungen in der Exekutive und bei den Verkehrsbediensteten auf, bei Männern und Frauen sind außerdem noch Schwerpunkte im Gastgewerbe und im Gesundheitswesen festzustellen.

Zwischen 20 und 22 Uhr (ohne zusätzlich zwischen 22 und 6 Uhr Nachtarbeit zu leisten) sind **51.000 männliche und 35.000 weibliche Unselbstständige** beruflich aktiv; das entspricht jeweils knapp mehr als 3 % bei Männern und Frauen.

Im Gegensatz zur Nachtarbeit streut die Abendarbeit viel stärker nach Branchen und beruflicher Qualifikation, **die höchsten Anteile** ergeben sich **bei angelernten Arbeiter(innen) bzw. im Gastgewerbe**.

6. Schichtarbeit

268.000 unselbständig beschäftigte Männer und 116.000 Frauen sind von Schicht-, Wechsel- oder Turnusdienst betroffen, anteilmäßig sind das 15 % der Männer und 9 % der Frauen. Während der Anteil der Schichtarbeitenden bei den Männern nach einem Zuwachs in den achtziger Jahren stagniert, steigt er bei den Frauen weiter an.



Außer jenen Gruppen, die auch bei Wochenend-, Nacht- und Abendarbeit zu den Hauptbetroffenen gehören, wie Beschäftigte in Verkehrsberufen, im Gesundheitswesen, bei der Exekutive und im Gastgewerbe, kommen hier noch jene produzierenden Bereiche hinzu, in denen sich die Arbeitsorganisation verschiedener Schichtmodelle bedient (Textil, Chemie, Metall, Papier, Druck).

7. Überstunden

Zwischen 1987 und 1991 stiegen die Anteile der Überstundenleistenden drastisch: 29 % der Männer (1987: 23 %) und 16 % der Frauen (1987: 12 %) erklärten bei der

Mikrozensusbefragung im September 1991, „regelmäßig“ **Überstunden** zu leisten; in absoluten Zahlen sind das rund **454.000 Männer** und **163.000 Frauen**. Gegenüber September 1987 bedeutet dies eine Steigerung um mehr als 90.000 Personen; allerdings sanken sowohl die Zahl der Überstunden pro Woche als auch die Normalarbeitszeit der Überstundenleistenden. 1991 gaben von den regelmäßig Überstundenleistenden 43 % der Männer und 29 % der Frauen an, eine wöchentliche Normalarbeitszeit von mehr als 45 Stunden zu haben, **jeder fünfte Mann und jede zehnte Frau leisteten wöchentlich mehr als 10 Überstunden**.

Die Ergebnisse zeigen **Zusammenhänge zwischen dem Leisten von Überstunden und der beruflichen Hierarchie**: Männliche Angestellte in mittleren und höheren Positionen weisen die höchsten Anteile auf, bei den Arbeitern sind vor allem jene mit angelernten Tätigkeiten vertreten.

Dienstleistungsbranchen sind weit „überstundenintensiver“ als der produzierende Sektor, die Betroffenheit der Beschäftigten liegt dort um die Hälfte höher. Nach Branchen nimmt bei den Überstunden das **Gastgewerbe die Spitzenposition** ein (Männer 37 % und Frauen 31 %, das ist das Doppelte des Durchschnitts aller Frauen), überdurchschnittliche Anteile zeigen sich unter anderem auch in der Nahrungsmittelbranche, bei den Verkehrsberufen und bei Männern, die in Banken und Versicherungen beschäftigt sind.

80 % der Männer und 60 % der Frauen, die Überstunden leisten, bekommen diese bezahlt, jede dritte Frau und jeder siebente Mann erwirbt durch Überstunden Zeitguthaben, die später abgebaut werden. **8 % der Frauen und 6 % der Männer** gaben an, **Mehrarbeit ohne Abgeltung** (d.h. weder bezahlt noch durch Zeitausgleich kompensiert) zu leisten. Doppelt so häufig sind diese Anteile in Kleinstbetrieben und im Gastgewerbe.

8. Gleitzeit

Rund **216.000 Männer** (14 %) und **155.000 Frauen** (16 %) der unselbständig Beschäftigten können „**Gleitzeit**“ (mit fixer Kern- bzw. Blockzeit) für sich in Anspruch nehmen. Im Vergleich zu 1985 erhöhten sich diese Anteile bei Männern und Frauen um 4 Prozentpunkte.

Angestellte erfreuen sich dieser Gestaltungsmöglichkeit weit häufiger (Männer 32 %, Frauen 21 %) als öffentlich Bedienstete (14 %) und Arbeiter (knapp 6 %); **besonders Büro- und Verwaltungsberufe sowie höhere Ränge einnehmende Angestellte weisen überdurchschnittliche Anteile aus**. Je qualifizierter der Arbeitsplatz und je größer die

Arbeitsstätte, umso wahrscheinlicher ist „Gleiten“ der Arbeitszeit vorzufinden, entsprechend präsentieren sich auch die Unterschiede zwischen den Wirtschaftsklassen.

9. Rufbereitschaft

Rund **140.000 männliche** (8 %) und **26.000 weibliche** (2 %) **unselbständig Beschäftigte** waren 1991 **außerhalb ihrer normalen Arbeitszeit** von **Rufbereitschaft** betroffen.

Etwa die Hälfte der Männer hatten ein- oder zweimal pro Woche Rufbereitschaft zu leisten, für ein Drittel lag diese Frequenz niedriger (z.B. einmal pro Monat) und für ein Sechstel höher, bei Frauen ist die Gruppe der relativ selten Betroffenen etwas größer. Umgerechnet auf eine Woche beträgt die Dauer der Rufbereitschaft - eher einheitlich bei Männern und Frauen - für etwas mehr als die Hälfte der Betroffenen bis zu 4 Stunden, für ein Fünftel zwischen 5 und 16 Stunden und für ein Viertel sogar mehr als 16 Stunden.

Während in fast allen Branchen Rufbereitschaft eingesetzt wird, zeigt sich nach berufsbezogenen Häufigkeiten, daß hauptsächlich personelle Ausfälle abgesichert werden und Vorsorge für einen „Ernstfall“ getroffen wird.

10. Kurzarbeit

Zur Überbrückung vorübergehender wirtschaftlicher Schwierigkeiten können **Betriebe** auf Antrag **bis zu 6 Monate lang auf Kurzarbeit umstellen**. Nach einer Einigung der Sozialpartner erhalten die Firmen von der AMV für die Ausfallzeiten Ausgleichszahlungen bis zur Höhe des jeweiligen Arbeitslosengeldes. Die betroffenen Beschäftigten sind vorübergehend von Lohnkürzungen betroffen. Es liegen in der Förderungsstatistik keine Daten über die Zahl der Beschäftigten vor, nur über die Betriebe und die Ausfallstunden.

Am meisten wurde die Kurzarbeitsbeihilfe im Jahr 1975, sowie während der Rezession von 1981 bis 1983 beansprucht. In der zweiten Hälfte der 80er Jahre war die Tendenz der Inanspruchnahme rückläufig: 1989 wurden nur mehr drei Fälle mit 11.500 Ausfallstunden gefördert. **Seit Beginn der 90er Jahre nimmt die Kurzarbeit** in Österreich wieder **zu**.

1991 gab es **27 kurzarbeitende Betriebe** mit mehr als 600.000 Ausfallstunden, **1992** wurden **42 Betriebe** mit mehr als 800.000 Ausfallstunden gefördert und **im ersten Halbjahr 1993** waren es **71 Betriebe** mit ca. 560.000 Ausfallstunden. 1992 wurden dafür Beträge in der Höhe von 69 Millionen S ausgegeben.

In den letzten Jahren haben **überwiegend Betriebe im Bereich der Erzeugung und Bearbeitung von Metallen** Anträge auf Kurzarbeitsbeihilfe gestellt. 1992 wurden 25 Begehren mit 430.000 Ausfallstunden im Metallbereich gefördert.

Die meisten kurzarbeitenden Betriebe befinden sich in der Steiermark (1992: 19 Betriebe, bis Ende Juni 1993: 21 Betriebe), gefolgt von Niederösterreich und Oberösterreich.

11. Befristete Beschäftigung

Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind entweder auf eine vereinbarte Zeitdauer begrenzt, oder enden bei Erreichung eines vereinbarten Zieles bzw. bei Eintritt einer vereinbarten Bedingung. Zur Beendigung bedarf es jedenfalls keiner Kündigung. Des weiteren gibt es auch Beschäftigungsverhältnisse, die de jure unbefristet, jedoch auf Grund der 'Natur' der Tätigkeit (Saisonarbeit) zeitlich begrenzt sind.

Den befristeten Arbeitsverhältnissen werden folgende Formen zugeordnet: befristete Dienstverträge im engeren Sinn (wie bspw. Karenzvertretungen), Tagelöhnerei, oder Saisonbeschäftigung. Pflichtpraktika für Auszubildende (etwa SchülerInnen) gelten rechtlich ebenfalls als befristete Dienstverhältnisse. Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann von wenigen Stunden oder Tagen bis zu mehreren Jahren dauern; es kann ebenso eine Vollzeit- wie auch eine Teilzeitbeschäftigung sein.

Befristungen sind in Österreich grundsätzlich zulässig. Mehrmalige Befristungen hintereinander gelten jedoch (auch bei geringem zeitlichen Abstand) als **Kettenverträge** und **sind** - mit Ausnahmefällen auf Grund besonderer wirtschaftlicher und sozialer Gründe - **unzulässig**. Das Arbeitsverhältnis gilt in diesen Fällen als durchgängig.

Beispiele für Ausnahmen finden sich bei der Beschäftigung von AusländerInnen oder bei Tätigkeiten im Unterhaltungsbereich. Mehrfach befristet abgeschlossene Arbeitsverträge mit AusländerInnen, die nur auf Grund einer Beschäftigungsbewilligung beschäftigt werden

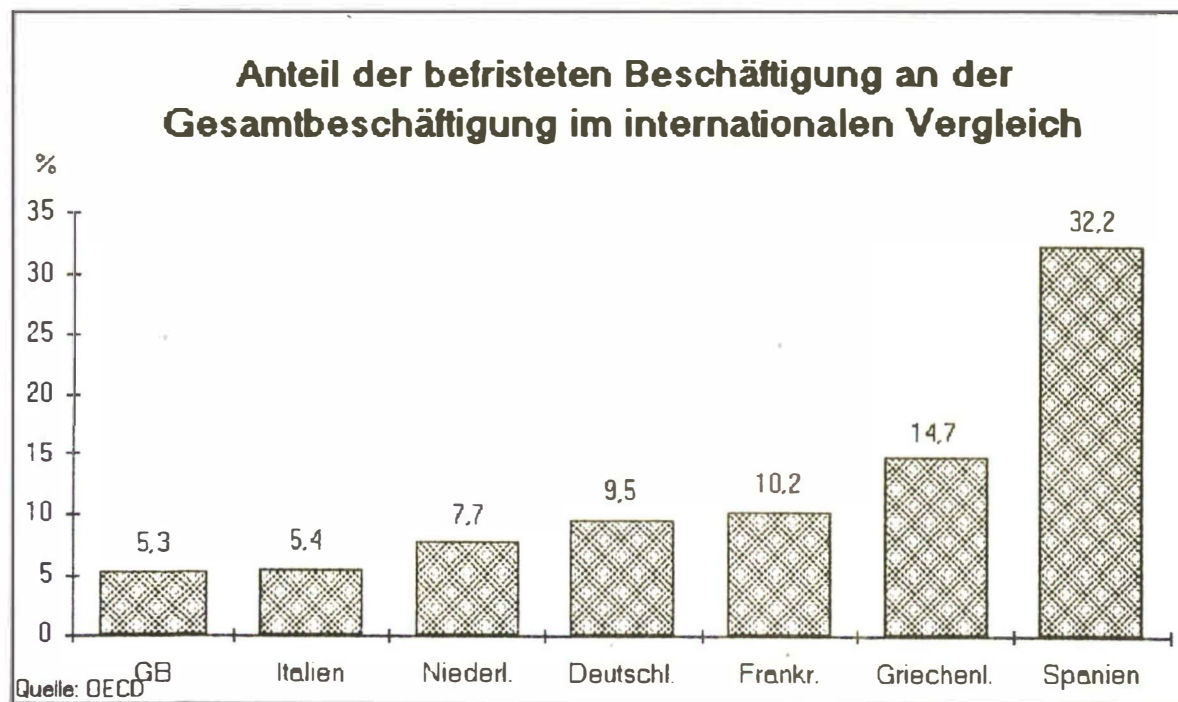
ARBEITSZEITFORMEN

BEFRISTUNGEN

dürfen, werden nicht als unzulässige Kettenarbeitsverträge angesehen. Im Wirkungsbereich des Schauspielergesetzes gibt es ebenfalls fast ausschließlich befristete Verträge, die durchaus auch mehrmals hintereinander abgeschlossen werden können, ohne als unzulässige Kettenverträge qualifiziert zu werden.

Etwas mehr als 100.000 unselbständig Beschäftigte (55.000 Männer, 50.000 Frauen) waren nach dem Mikrozensus-Sonderprogramm 'Arbeitszeit' vom September 1991 befristet beschäftigt. Weitere 90.000 (46.000 Männer, 44.000 Frauen) hatten innerhalb der letzten drei vorangegangenen Jahre wenigstens einmal ein befristetes Arbeitsverhältnis.

Die Gruppe der zum Zeitpunkt der Mikrozensusbefragung befristet beschäftigten Arbeitnehmer/innen entspricht einem Anteil an allen unselbständig Beschäftigten von 3 % bei den Männern und 4 % bei den Frauen. Wahrscheinlich wird der Anteil der befristet Beschäftigten im Mikrozensus unterschätzt: allein in der Land- und Forstwirtschaft gab es nach der Betriebszählung im Juni 1990 21.000 nicht ständig beschäftigte familienfremde Arbeitskräfte und 105.000 fallweise beschäftigte Familienmitglieder; auch ausländische Arbeitskräfte, die wegen der Bindung ihres Beschäftigungsverhältnisses an eine zeitlich befristete Beschäftigungsbewilligung befristet beschäftigt sind, sind in diese Zahlen nicht miteinbezogen.



BEFRISTUNGEN

ARBEITSZEITFORMEN

Im internationalen Vergleich liegen die im Mikrozensus erhobenen Anteile im unteren Bereich. Aus Italien und Großbritannien wird jeweils über ca. 5 % befristet Beschäftigte berichtet, in Deutschland, Frankreich und Japan haben jeweils ca. 10 % einen befristeten Arbeitsvertrag. Spitzenreiter bei den befristeten Arbeitsverhältnissen ist Spanien, wo bereits ein Drittel aller Beschäftigten mit einem befristeten Vertrag arbeitet (OECD, Employment Outlook 1993).

Aus verschiedenen Studien ist bekannt, daß Arbeitgeber dazu übergehen, ein **Arbeitsverhältnis zu Beginn** ('probehalber') grundsätzlich zu **befristen**. Eine Untersuchung der Berufskarrieren von Universitätsabsolventen ergab z.B., daß befristete Verträge beim Berufseinstieg zunehmen: zwischen der Mitte der 70er Jahre und der Mitte der 80er Jahre hat sich der **Anteil der befristeten Verträge beim ersten Arbeitsplatz der JungakademikerInnen** von 42 % auf **63 %** erhöht (Loudon, S., Zum Berufseinstieg von AkademikerInnen, Projektbericht, Wien 1988).

Einen weiteren Hinweis auf die Verbreitung des Phänomens **Befristung bei Neueinstellungen** gibt es in der Statistik der Arbeitsämter: **ein Viertel der offenen Stellen, die dem Arbeitsamt 1992 gemeldet wurden, war befristet**. Von den 68.000 offenen Stellen, die 1992 als befristet angeboten wurden, waren die meisten (2/3) als Saisonbeschäftigung deklariert, 24 % als 'befristet' im engeren Sinn, der Rest verteilte sich auf befristete Beschäftigungsverhältnisse wie Ferialarbeit, Arbeit auf Messen und Ausstellungen, sowie auf Arbeitsplätze, die im Rahmen des AMFG gefördert werden.

In gewisser Hinsicht ist auch die **Ausländerbeschäftigung** der befristeten Beschäftigung zuzuordnen: vor allem in der Anfangsphase, in der für maximal ein Jahr eine Beschäftigungsbewilligung für einen ganz bestimmten Arbeitsplatz ausgestellt wird und diese nur vom Arbeitgeber beantragt werden kann. 1992 wurden **250.000 Beschäftigungsbewilligungen** (166.000 für Männer, 85.000 für Frauen) **mit einer maximalen Laufzeit von einem Jahr ausgestellt**. Neu ist die Bewilligung von befristeten Kontingenten zur Deckung eines vorübergehenden Bedarfs an Arbeitskräften (nach § 7 Aufenthaltsgesetz). Durch Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales können in bestimmten Branchen für eine Laufzeit von maximal sechs Monaten Beschäftigungsbewilligungen erteilt werden.

Vermutlich wechseln sich für einen erheblichen Teil der Befristeten Arbeitslosigkeit und Beschäftigung mehr oder weniger regelmäßig ab, weil bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen die Wahrscheinlichkeit arbeitslos zu werden größer ist als bei unbefristeten. Sichtbar wird das **Wechselspiel zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung** u.a. in den Arbeitslosenstatistiken: ungefähr ein Drittel der von Arbeitslosigkeit Betroffenen kommt aus Saisonberufen (1992: 141.000 Männer, 62.000 Frauen), wohingegen nur ca. 15 % aller unselbständig Beschäftigten (im Juli 1992: 320.000 Männer und 137.000 Frauen) einer

Tätigkeit in einem der drei hauptbetroffenen Wirtschaftszweige (Bau, Gastgewerbe, Land- und Forstwirtschaft) nachgehen (vgl. dazu den Bericht über die Arbeitsmarktlage in diesem Band).

12. Verbreitung der Arbeitszeitsonderformen in den Wirtschaftsklassen

Wird von den sogenannten Jedermann-(bzw. Jedefrau-)Berufen, die in allen Branchen anzutreffen sind, abgesehen, so zeigen sich in den einzelnen Wirtschaftsklassen charakteristische Abweichungen von den durchschnittlichen Anteilen der von Arbeitszeitsonderformen betroffenen (unselbständig) Beschäftigten.

Metall

Überdurchschnittlich häufig ist die Arbeit als „Regelarbeitszeit“ organisiert, jede(r) siebente Beschäftigte leistet Schichtarbeit, Wochenend- und Nachtarbeit trifft nur relativ kleine Gruppen. Im Zusammenhang mit der kollektivvertraglichen Arbeitszeitverkürzung auf 38,5 Stunden wurden Durchrechnungszeiträume in Bezug auf die wöchentliche Normalarbeitszeit erweitert und eine Bandbreitenregelung eingeführt, die eine (begrenzte) Flexibilisierung der Arbeitszeit über das Jahr ermöglicht. Die Anteile von Überstundenleistenden lagen 1991 unter dem Durchschnitt. Etwas überraschend ist die starke Verbreitung von Gleitzeit: einem Fünftel der Männer und einem Viertel der Frauen wird diese Form der „Flexibilisierung“ der Arbeitszeit angeboten. Befristete Arbeit kommt laut Mikrozensus in dieser Branche kaum vor.

Bau

„Regelarbeitszeit“ ist für Männer in der Bauwirtschaft tatsächlich noch immer die Regel, andere Arbeitszeitsonderformen als Überstunden (23 %) treten hier kaum auf.

Verkehr, Nachrichten

Nur eine Minderheit der Männer arbeitet in „Regelarbeitszeit“, jeder dritte ist von Wochenend- und Schichtarbeit, jeder fünfte von Nachtarbeit betroffen, 37 % leisten regelmäßig Überstunden, dagegen weisen die in dieser Branche beschäftigten Frauen nur geringe Abweichungen zum Durchschnitt auf.

Handel

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt nach dem Kollektivvertrag 38,5 Stunden. Im Zuge der Änderung der Ladenöffnungszeiten (Abendeinkauf, Langer Einkaufssamstag) wurden auch umfangreiche Änderungen in Bezug auf die Arbeitszeiten durchgeführt (Bandbreitenmodelle und Durchrechnungszeiträume). Ein Fünftel der Männer und fast die Hälfte der Frauen arbeiten am Samstagvormittag (und zum Teil wohl auch an den langen Einkaufssamstagen), je 8 % (auch) am Samstagnachmittag bzw. Sonntag, ein Drittel der Männer und ein Sechstel der Frauen leisten regelmäßig Überstunden, dementsprechend gering ist der Anteil der „Regelarbeitszeit“.

Gastgewerbe

In dieser Branche häufen sich die Arbeitszeitsonderformen: Mehr als zwei Drittel der Beschäftigten leisten Wochenendarbeit, jeder fünfte Mann und jede achte Frau arbeiten regelmäßig zwischen 22 und 6 Uhr, dazu kommt noch die Abendarbeit (zwischen 20 und 22 Uhr) von 31 % der Männer und 18 % der Frauen; in keiner anderen Branche werden von einem so hohen Anteil der Beschäftigten (37 % der Männer und 31 % der Frauen) regelmäßig Überstunden geleistet. Nach dem Unterrichtssektor ist dies auch die Branche mit dem höchsten Anteil an befristeten Beschäftigungsverhältnissen (8 %).

Gesundheitswesen

Ein Drittel der Beschäftigten ist von Wochenend- und von Schicht-, Wechsel-, Turnusdienst betroffen, ein Fünftel leistet regelmäßig Nachtarbeit, jeder dritte Mann und jede fünfte Frau machen regelmäßig Überstunden, nur eine Minderheit unterliegt der „Regelarbeitszeit“.

Gebietskörperschaften

Hier zeigen sich wegen des hohen Beschäftigtenanteils von Männern im Bereich der Exekutive große Unterschiede zwischen Männern und Frauen: Frauen arbeiten besonders häufig in „Regelarbeitszeit“, nur kleine Gruppen sind von Arbeitszeitsonderformen betroffen, dagegen arbeitet bei den Männern jeder fünfte am Wochenende, jeder sechste Schicht-, Wechsel-, Turnusdienst und jeder siebente während der Nacht. Männer haben mit 25 % auch deutlich seltener als Frauen (38 %) die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit „gleitend“ zu gestalten. Im Unterrichts- und Forschungswesen gibt es den höchsten Anteil an befristeten Beschäftigungsverhältnissen (9 %).

Arbeitszeitformen in ausgewählten Wirtschaftsklassen 1991

	Metall		Bau	Verkehr		Handel		Gast- gewerbe		Gesundheits- wesen		Gebiets- körperschaften		alle Wirtsch.- klassen	
Zahl der unselbständig Beschäftigten (in Tausend)	M	F	M	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
	351	83	260	170	45	172	245	42	75	46	152	178	88	1.764	1.166
Arbeitszeitformen	Anteile der Betroffenen in %														
Regelarbeitszeit	52	59	59	28	47	36	23	7	10	28	29	42	66	43	39
Wochenendarbeit	6	(2)	3	27	10	8	8	71	64	34	32	21	(3)	13	13
Samstagvormittag	2	(2)	3	4	(6)	20	44	4	8	-	4	(1)	-	6	15
Nachtarbeit	7	-	(1)	19	(5)	(2)	-	19	12	23	18	14	(1)	9	14
Abendarbeit	4	8	-	3	(4)	(2)	-	31	18	-	(2)	(1)	-	3	3
Schicht-, Wechsel-, Turnusdienst	16	16	1	31	12	4	4	23	15	34	29	16	(3)	15	9
Überstunden	22	14	23	37	18	35	17	37	31	34	19	30	9	29	16
Gleitzeit	20	25	4	6	13	15	11	-	(4)	9	5	25	38	14	16

Quelle: ÖSTAT, Mikrozensus September 1991

13. Arbeitszeitformen im Zeitvergleich

Zwischen 1987 und 1991 haben sich die Anteile der Männer und Frauen mit Regelarbeitszeit verringert. Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten und Überstundenleistenden hat zugenommen, während die Betroffenheit hinsichtlich der übrigen Arbeitszeitsonderformen etwa konstant blieb. Allgemein läßt sich - mit Ausnahme der Teilzeitbeschäftigung - sagen, daß sich die Betroffenheit von Arbeitszeitsonderformen für Männer und Frauen tendenziell angleicht.

	Erhebungs- jahr	Anteil der betroffenen unselbständig Beschäftigten (in %)	
		Männer	Frauen
Regelarbeitszeit ¹⁾	1991	42,9	38,9
	1987	45,2	41,5
Wochenendarbeit	1991	13,1	12,6
	1987	13,3	12,5
	1978	16,4	11,3
Samstagvormittag	1991	5,7	15,1
	1987	6,5	16,0
Nachtarbeit	1991	8,7	3,7
	1987	9,2	3,4
Abendarbeit	1991	3,3	3,4
	1987	3,3	2,9
Schicht-, Wechseldienst	1991	14,5	9,6
	1987	14,9	8,7
	1978	13,4	7,1
Überstunden	1991	28,9	16,2
	1987	23,4	11,7
Teilzeitarbeit	1992	1,4	21
	1982	0,7	17
Befristete Beschäftigung	1991	3	4
	1987	-	-

1) Keine Wochenend- und Nachtarbeit, kein Schicht-, Wechsel-, Turnusdienst, wöchentliche Arbeitszeit zwischen 36 und 40 Stunden

Quelle: ÖSTAT, Mikrozensus-Sonderprogramme zur Arbeitszeit

14. Arbeitszeitverkürzung durch Kollektivvertrag

Seit 1985 wurde in **90 Kollektivverträgen** eine **Arbeitszeitverkürzung auf weniger als 40 Wochenstunden vereinbart**; Ende Juni 1992 waren insgesamt **rund 1,2 Millionen Beschäftigte** davon betroffen. Etwas mehr als 1 Million Personen haben eine kollektivvertragliche Arbeitszeitverkürzung auf 38,5 Stunden, bei mehr als 100.000 Beschäftigten beträgt sie 38 Stunden; die geringste Arbeitszeit nach dem Kollektivvertrag (nämlich 36 Wochenstunden) gibt es im grafischen Gewerbe bei den Tageszeitungen, und - bei vollkontinuierlichem Betrieb - in der Erdölindustrie.

Die meisten Personen mit einer kollektivvertraglich vereinbarten Arbeitszeitverkürzung auf weniger als 40 Wochenstunden sind in den Bereichen **Metall und Bergbau (ca. 450.000)**, sowie im **Handel (ca. 340.000)** beschäftigt. **Banken und Sparkassen**, sowie die **Chemische Industrie** haben **jeweils ca. 60.000 Beschäftigte**. Zwischen 10.000 und 50.000 Betroffene gibt es schließlich in der Textilindustrie, der Holzverarbeitenden Industrie, der Baustoffindustrie, der papiererzeugenden Industrie, im Druckgewerbe, bei den Privatversicherungen und den Elektroversorgungsunternehmen, beim Konsum, und bei den Reisebüros.

Anhang: Pflegeurlaub, Arbeitsunterbrechung, Wahl des Urlaubszeitpunkts

Wahl des Zeitpunkts des Haupturlaubes

Etwa **zwei Drittel** (70 % der Männer und 62 % der Frauen) der **Befragten** des Mikrozensus gaben an, daß der „**Zeitpunkt des Haupturlaubes**“ **nach eigenen Wünschen bzw. nach Absprache mit den Kollegen** weitgehend **frei wählbar** ist, für jede(n) siebte(n) Unselbständige(n) wird der Urlaubszeitpunkt weitgehend durch den Betrieb bestimmt und 9 % der Männer und 14 % der Frauen sind von einer Betriebssperre bzw. einem Betriebsurlaub betroffen.

Betriebssperren (-urlaube) sind **am verbreitetsten in der Textil-, der Bekleidungs- und der Holzbranche** sowie im Fremdenverkehr und im Unterrichts- und Forschungswesen (Lehrer!); in den Saisonbranchen Bau, Fremdenverkehr und Landwirtschaft sowie bei Holz, Bekleidung und im Unterrichts- und Forschungswesen zeigen sich überdurchschnittliche Anteile bei der **Bestimmung des Zeitpunkts des Haupturlaubes durch den Arbeitgeber, je kleiner ein Betrieb, umso häufiger tritt dieser Fall ein.**

Inanspruchnahme von Pflegeurlaub

6 % der männlichen und 8 % der weiblichen unselbständig **Beschäftigten** gaben im September 1991 an, **in den vorangegangenen zwölf Monaten für ein krankes Familienmitglied Pflegeurlaub** in Anspruch genommen zu haben. In Familien mit Kind(ern) zeigt sich mit 12 % der Männer und 19 % der Frauen ein noch deutlicheres Übergewicht des Pflegeeinsatzes der Frauen.

Die Inanspruchnahme im öffentlichen Dienst ist um etwa die Hälfte höher als in der Privatwirtschaft, allerdings traten innerhalb der Privatwirtschaft große Unterschiede nach der Anzahl der Beschäftigten an der Arbeitsstätte auf: Während in Kleinstbetrieben (bis zu vier Beschäftigte) nur 4 % der Frauen von dieser Möglichkeit Gebrauch machten, lag dieser Anteil in Großbetrieben (ab 500 Beschäftigten) bei 17 %, bezogen auf Frauen mit einem Kind unter 15 Jahren erweitert sich diese Spanne sogar auf 7 bis 44 %. Im Hintergrund dieser Ergebnisse steht der größere organisatorische Spielraum von Großbetrieben und es existieren wohl auch Zusammenhänge mit der Arbeitsplatzsicherheit.

Arzt- und Behördenwege während der Arbeitszeit

79 % der männlichen und 72 % der weiblichen unselbständig Beschäftigten gaben an, nötigenfalls wichtige persönliche Wege (wie Arzt- und Behördenwege) während der Arbeitszeit erledigen zu können, nur ein Zehntel von ihnen bekommt diese Zeit nicht (zur Gänze) bezahlt. **Für in der betrieblichen Hierarchie Höhergestellte ist diese Möglichkeit deutlich besser abgesichert als für Beschäftigte in den untersten Berufsschichten.** In einigen Wirtschaftsklassen wie dem Gastgewerbe, dem Unterrichtswesen, der Textil- und der Bekleidungsbranche sowie dem Verkehr weisen sowohl Männer als auch Frauen deutlich unterdurchschnittliche Werte auf. Je größer die Beschäftigtenzahl der Arbeitsstätte, umso eher ist die Möglichkeit gewährleistet, Arzt- und Behördenwege während der Arbeitszeit zu erledigen.

Entwicklung und Verteilung des Volkseinkommens

Karl GRILLITSCH***
 Alois GUGER**
 Josef JUCH***
 Walter WOLF*

* Österreichisches Statistisches Zentralamt

** Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

*** Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

1.Die Entwicklung d. Volkseinkommens u. seine Verteilung	172
2.Lohnentwicklung u. internationale Konkurrenzfähigkeit	174
3.Mittlere Pro-Kopf-Einkommen d. unselbst. Beschäftigten	176
4.Einkommensunterschiede zwischen Frauen u. Männern	178
5.Die Löhne der Arbeiter	179
5.1. Ausländische Arbeiter	181
6.Die Gehälter der Angestellten	183
7.Die Einkommen der öffentlich Bediensteten	185
7.1. Bundesbedienstete	185
7.2. Vergleich der Bezüge von Bund, Kärnten und Burgenland	188
8.Branchenspezifische Lohnhierarchie in der Industrie	189
9.Einkommen und Alter	191
10.Löhne und Gehälter unter 10.000 S bzw. unter 12.000 S	194
11.Die höheren Verdienste	196
12.Selbständig erwerbstätige „Spitzenverdiener“	198

1. Die Entwicklung des Volkseinkommens und seine Verteilung

Die **Abschwächung der Konjunktur** seit der Mitte 1991 fand auch in der Entwicklung der Einkommen und deren Verteilung ihren Niederschlag. Der **Lohnanteil am Volkseinkommen**, der in den Aufschwungsjahren zurückgeblieben war, **erholte sich** mit dem Rückgang der Wachstumsraten wieder spürbar.

Das **nominelle Bruttoinlandsprodukt (BIP)** stieg 1992 gegenüber dem Vorjahr **um 5.9 %** und erreichte nach der vorläufigen Berechnung des WIFO einen Wert von **2.035.6 Mrd. S.** Inflationsbereinigt, also **real**, **wuchs das BIP** 1992 **um 1.6 %**, nach 4.2 % und 2.7 % in den Jahren 1990 und 1991. Da die Zahl der Erwerbstätigen um 0.5 % zunahm, erhöhte sich die Produktionsleistung je Erwerbstätigen (Produktivität) um 1.1 %.

Das **Volkseinkommen**, das sich nach Abzug der Abschreibungen, der indirekten Steuern und der Bereinigung um den Saldo der Einkommensströme mit dem Ausland aus dem BIP ergibt, belief sich auf **1.504,7 Mrd. S** und war damit **nominell um 6,1 % und real um 2,1 %** (deflationiert mit dem Konsumdeflator) **höher als 1991**.

Die Entwicklung des Volkseinkommens und seiner Komponenten

Veränderung gegenüber Vorjahr in %

	1980 - 1990	1991	1992
Volkseinkommen	6,1	6,7	6,1
Brutto-Entgelte für unselbständige Arbeit	5,6	8,6	6,7
Einkünfte aus Besitz und Unternehmung	8,0	5,1	5,0
Besitzeinkommen ¹⁾	10,4	8,4	3,5
Gewinneinkommen ²⁾	7,3	3,9	5,5
Volkseinkommen je Erwerbstätigen	5,9	4,9	5,5
Brutto-Entgelt je Arbeitnehmer	5,2	6,4	5,9

1) aus Kapitalbesitz, Vermietung und Verpachtung

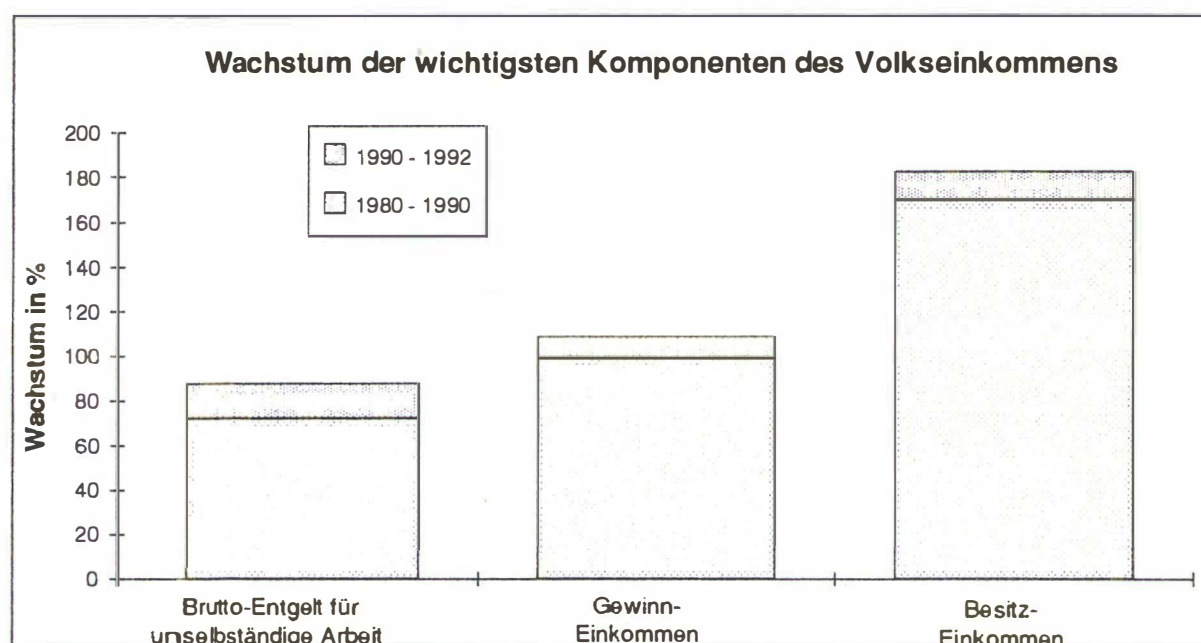
2) aus Land- u. Forstwirtschaft, Gewerbebetrieb, Freien Berufen, unverteilte Gewinne der Kapitalgesellschaften und Faktoreinkommen

Quelle: ÖSTAT: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung, eigene Berechnungen

EINKOMMEN 1992

VOLKSEINKOMMEN

Der Rückgang der Wachstumsraten des BIP schlug sich in einer geringeren Auslastung der Kapazitäten und einer deutlichen Dämpfung der Gewinnentwicklung nieder. Trotz niedrigerer Lohnsteigerungen **entwickelten sich daher die Brutto-Entgelte für unselbstständige Arbeit** (Brutto-Lohn- und -Gehaltssumme einschließlich Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung) wie schon im Vorjahr mit 6.7 % nominellem und 2.7 % realem Zuwachs wieder **günstiger als das Volkseinkommen**.



Die Abschwächung der Konjunktur spiegelt sich deutlich in der Entwicklung der Einkünfte aus Besitz und Unternehmung: Die **Besitzeinkommen** (Kapitaleinkünfte, Mieten und Pachten), die im Durchschnitt der achtziger Jahre und 1991 mit einem Zuwachs von 10.4 % bzw. 8,4 % **kräftig gestiegen** waren, nahmen 1992 um 3,5 % zu. Die für die Investitionsbereitschaft wichtigen **Gewinne** (Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft, Gewerbebetrieb, freiberufliche Tätigkeit und die unverteilteten Gewinne der Kapitalgesellschaften), die in den 80er Jahren um 7,3 % pro Jahr gewachsen waren, **schwächten** sich schon 1991 auf 3,9 % Zuwachs ab, 1992 stiegen sie um 5,5 %.

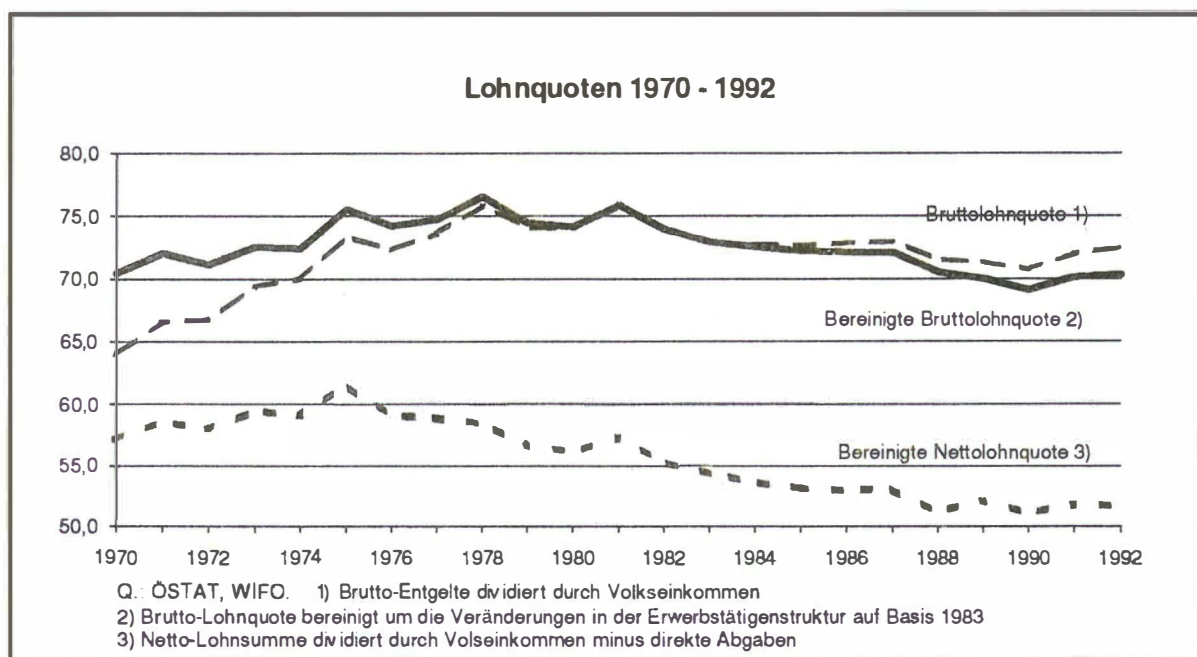
Die **Lohnquote**, der Anteil der Brutto-Entgelte für unselbstständig Erwerbstätige am Volkseinkommen, der in den achtziger Jahren deutlich gesunken war, **erholte sich** in den letzten zwei Jahren von 70,7 %, dem bisher niedrigsten Wert im Hochkonjunkturjahr 1990, auf 72,0 % im Jahr 1991 und **auf 72,4 %** im Jahr 1992. Auch die um die Veränderungen in der Beschäftigtenstruktur bereinigte Lohnquote erreichte 1990 mit 69,1 % (Basis 1983) ihren bisher tiefsten Wert und stieg seither auf 70,3 %.

VOLKSEINKOMMEN

EINKOMMEN 1992

Da in den letzten 1 1/2 Jahrzehnten die Steuern und Sozialabgaben von Lohneinkommen deutlich stärker zunahmen als von den Einkommen aus Besitz und Unternehmung, ging der **Anteil der Nettolohneinkommen am Nettovolkseinkommen** zurück: Die bereinigte Nettolohnquote fiel von 61,5 % im Jahr 1975 auf 51,5% im Jahr 1990 und hat sich seither parallel mit der Entwicklung der Bruttolohnquote leicht erholt (1992: 51,7%).

Die **Nettomasseneinkommen**, die sich aus den Leistungseinkommen der Unselbständigen, den Pensionen und den übrigen Transfers nach Abzug der Abgaben zusammensetzen, lagen nominell um 6,1 % und **real um 2,3 % über dem Vorjahresniveau**.



2. Lohnentwicklung und internationale Konkurrenzfähigkeit

Die **Leistungseinkommen je Arbeitnehmer** (das Brutto-Entgelt für unselbständige Arbeit ohne Dienstgeberbeiträge), die in den achtziger Jahren im Durchschnitt um 5.0 % pro Jahr und im Vorjahr um 6.5 % gestiegen waren, **nahmen 1992 um 5.6 % zu**. Durch

strukturelle Effekte und die stärkere Anhebung der Mindestlöhne war der **Anstieg bei den Frauen (6.2 %) um 1 Prozentpunkt höher als bei den Männern (5.2 %)**. Angesichts der relativ einheitlichen Lohnpolitik der Gewerkschaften waren zwischen Arbeitern, Angestellten und Beamten nur geringfügige Unterschiede zu verzeichnen (Angestellte: 5.9 %, Arbeiter: 5.6 %, Beamte: 5.2 %).

Mit +5.6 % nahmen die kollektivvertraglichen Mindestlöhne im Durchschnitt der Gesamtwirtschaft gleich stark zu wie die Effektivverdienste. Die **negative Lohndrift** der Vorjahre - also das Zurückbleiben der Effektivverdienstentwicklung hinter den Tariflohnvereinbarungen - **verschwand** damit 1992 trotz einer deutlichen Abschwächung der Konjunktur. Ein Grund dafür dürfte in der geringeren Ausweitung der Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte (+13.8 %) zu suchen sein. 1990 und 1991, als sehr viele zusätzliche ausländische Arbeitskräfte (+46.3 % bzw +20.3 %) in den Beschäftigungsprozeß integriert wurden, blieb nämlich trotz günstigerer Konjunkturlage die Steigerung der Effektivverdienste um 0.4 bzw. 0.3 Prozentpunkte hinter der Tariflohnentwicklung zurück.

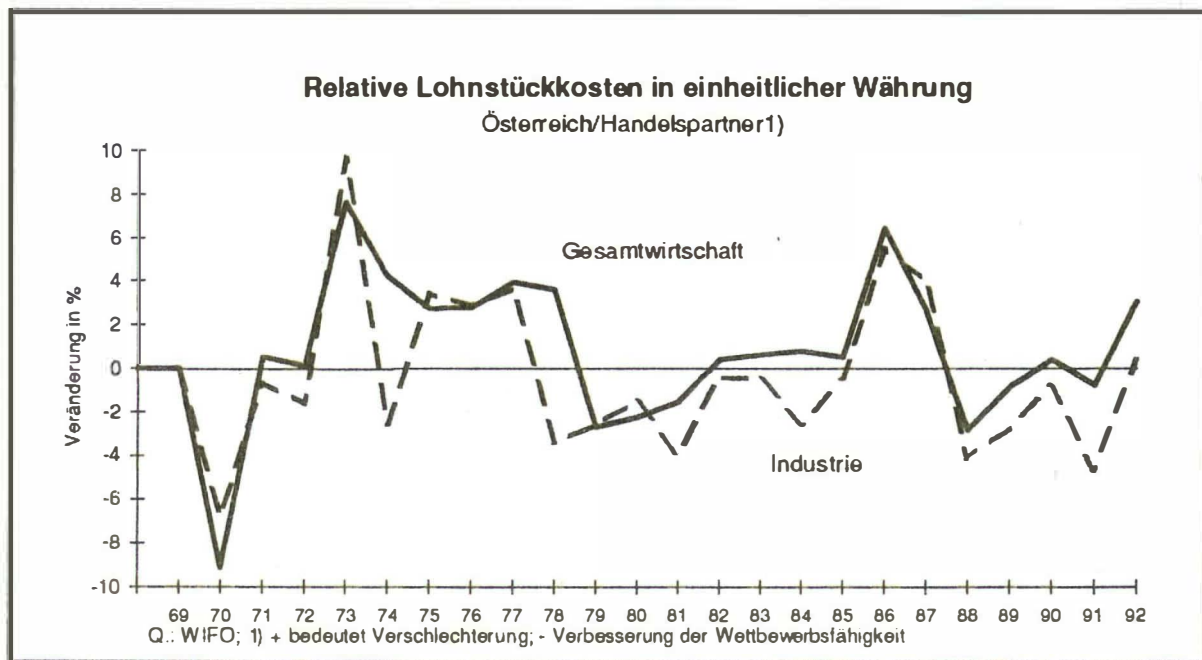
Die **Unterschiede** in der Einkommensentwicklung **nach Sektoren** sind allerdings **beträchtlich**: Die Bauverdienste, die in den achtziger Jahren hinter der gesamtwirtschaftlichen Einkommensentwicklung zurückgeblieben waren, verzeichneten durch die kräftige Baukonjunktur zu Beginn der neunziger Jahre die größten Zuwächse: Trotz einer Anhebung der Mindestlöhne von 7.0 % erreichten die Arbeiter in der **Bauwirtschaft** eine **positive Lohndrift** von 2.8 Prozentpunkten; die Stundenverdienste stiegen um 9.8 %. In der Industrie fand dagegen die Abschwächung der Konjunktur ihren Niederschlag: Die Stundenverdienste der Arbeiter blieben um 3/4 Prozentpunkte hinter der Tariflohnentwicklung von 6.4 % zurück.

Aufgrund des niedrigeren Preisauftriebs und der Steuerreformen nahm in den späten achtziger Jahren das Nettorealeinkommen je Arbeitnehmer noch um 2.8 % pro Jahr zu. **1992 belief sich der Kaufkraftzuwachs auf 0,6 %.**

Da sich aber mit dem Abklingen der Konjunktur die Produktivität stärker abschwächte als die Verdienstentwicklung, beschleunigte sich trotz geringerer Lohnsteigerungen zu Beginn der neunziger Jahre der **Lohnstückkostenauftrieb**. Zwischen 1985 und 1990 verteuerten sich die gesamtwirtschaftlichen Lohnkosten je Produktionseinheit um 2.4 % pro Jahr, in den Jahren **1991 und 1992 um 5,7 % bzw. 5,0 %.**

Die **gesamtwirtschaftlichen Lohnstückkosten stiegen** damit 1992 **um 1 Prozentpunkt rascher als im gewichteten Durchschnitt der Handelspartner**; da aber durch den starken Wertverlust einiger Währungen auch der Schilling um rund 2 % aufwertete, stiegen die relativen Lohnstückkosten in einheitlicher Währung gegenüber dem Durchschnitt der Handelspartner um 3 % und gegenüber der EG um 2.4 %. Die internationale Wettbewerbs-

position der Industrie verschlechterte sich allerdings 1992 dank höherer Produktivitätszuwächse gegenüber den Handelspartnern um nur 1 1/4 % und verbesserte sich gegenüber der BRD um 2 1/2 %. Infolge der maßvollen Lohnabschlüsse wird sich 1993 die österreichische Wettbewerbssituation wieder verbessern.



Im Durchschnitt der achtziger Jahre nahmen wohl in Österreich die gesamtwirtschaftlichen Lohnstückkosten in einheitlicher Währung pro Jahr um rund 1/2 Prozentpunkt rascher zu als in den Konkurrenzländern; in der Industrie konnte aber in diesem Zeitraum durch überdurchschnittliche Produktivitätszuwächse eine **Verbesserung um rund 3/4 Prozentpunkte pro Jahr** erzielt werden.

3. Mittlere Pro-Kopf-Einkommen der unselbständig Beschäftigten

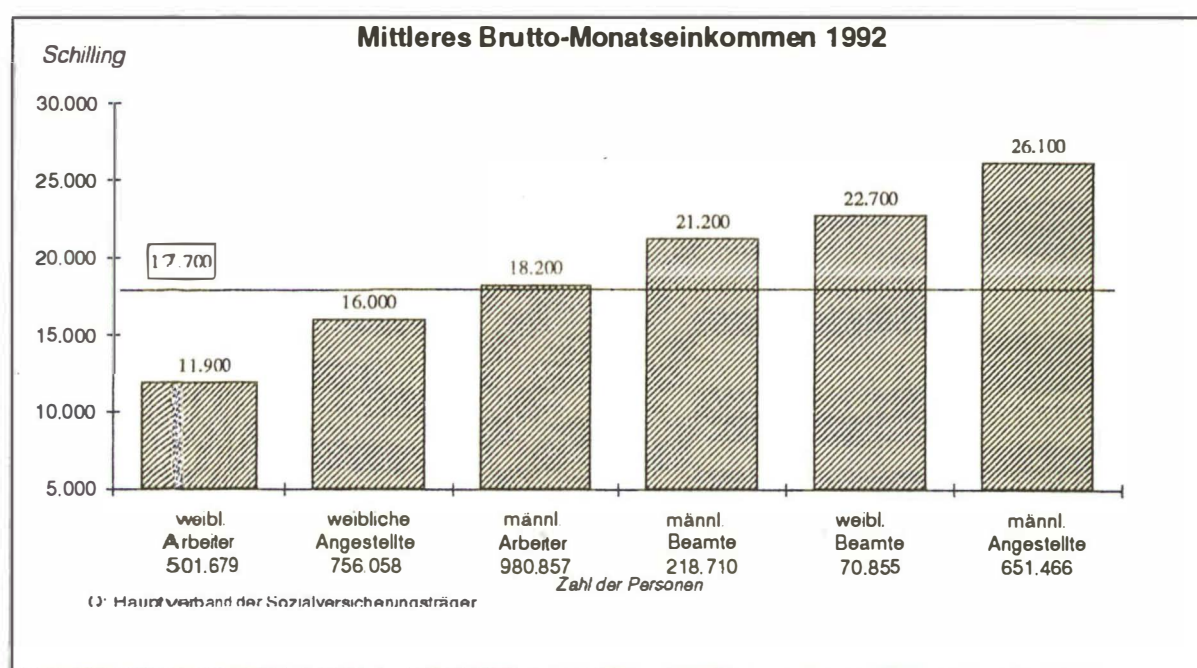
Die Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger beziehen sich wie bisher auf alle versicherten Arbeiter, Angestellten und pragmatisierten Beamten von Bahn und Post sowie auf rund 80 % der pragmatisierten Beamten der Gebietskörperschaften. Das

EINKOMMEN 1992

PRO-KOPF EINKOMMEN

hier ausgewiesene Monatsgehalt entspricht einem Vierzehntel des Jahresgehalts, wobei die Einkommen über der gesetzlichen Höchstbeitragsgrundlage nur mit dieser Höchstbeitragsgrenze (1992: 31.800 S) in die Berechnung eingehen.

Das **monatliche Medianeinkommen** aller unselbständig Beschäftigten lag 1992 bei **17.700 S**, das der Arbeiter bei 15.900 S, der Angestellten bei 19.700 S und der Beamten bei 21.500 S.



Insgesamt liegt das mittlere **Einkommen der Männer um 43 % über dem der Frauen**. Bei den Angestellten liegt der Medianwert der Männer um 63 % über dem der Frauen, bei den Arbeitern um 54 %; bei den **Beamten** ist dagegen beim Medianeinkommen ein **Plus von 7 % der Frauen** gegenüber dem der Männer gegeben. Die Ursache liegt einerseits beim relativ hohen Anteil der Exekutivbeamten mit unterdurchschnittlichen Beamteneinkommen an den Männern, andererseits schlägt bei den weiblichen Beamten der qualifikationsbedingt hohe Anteil überdurchschnittlich entlohnter Lehrerinnen durch.

4. Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern

Mit den Arbeitszeitdaten des Mikrozensus-Grundprogramms für das Jahr 1992 ist es möglich, die Zahl der Personen mit Teilzeitbeschäftigung zu ermitteln. Im folgenden werden bei der Darstellung der Einkommensdisparitäten die Teilzeitbeschäftigten nicht mitgezählt; so können die arbeitszeitbedingten Gründe für die Einkommensunterschiede ausgeschaltet werden.

Die **mittleren Einkommen vollzeitbeschäftigter Männer sind um 28 % höher als die der vollbeschäftigten Frauen**. Die Einkommensvorteile der Männer sind bei den Angestellten (46 %) höher als bei den Arbeitern (38 %).

Einkommensvorteile der Männer gegenüber Frauen ohne weibliche Teilzeitbeschäftigte			
	Unselbständig Beschäftigte¹⁾	Arbeiter²⁾	Angestellte¹⁾
Median³⁾	28 %	38 %	46 %

1) Ohne die untersten 20% der Frauen in der Einkommensverteilung (bereinigt um Teilzeitbeschäftigte)
2) Ohne die untersten 25% der Frauen in der Einkommensverteilung (bereinigt um Teilzeitbeschäftigte)
3) 50% verdienen weniger, 50% verdienen mehr

Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger, ÖSTAT: Mikrozensus; eigene Berechnungen

Verglichen mit den Einkommensunterschieden zwischen allen Männern und allen (auch teilzeitbeschäftigten) Frauen (siehe Abschnitt 3) zeigen diese Zahlen, daß **für ca. ein Drittel der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede die höhere Teilzeitbeschäftigungsquote der Frauen verantwortlich ist**.

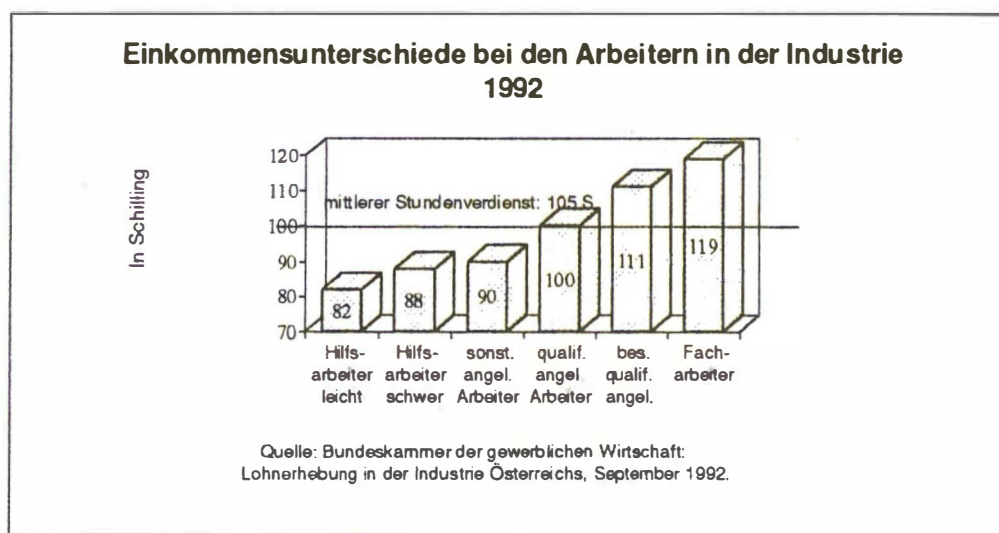
In den letzten 12 Jahren sind die **mittleren Einkommen der Frauen um 81 %** und damit **um 10 Prozentpunkte stärker gestiegen** als die der Männer. Zum Teil kann dies mit Verschiebungen in der Beschäftigtenstruktur und zum Teil mit der Lohnpolitik der Gewerk-

schaften erklärt werden, die gerade seit 1989 eine überproportionale Anhebung der Mindestlöhne und -gehälter durchsetzten.

Die detaillierte Betrachtung zeigt, daß bei den Angestellten der Anstieg der Gehälter der Frauen um nur 4 Prozentpunkte über jenem der Männer liegt, bei den Arbeiterlöhnen beträgt der Unterschied zugunsten der Frauen 10 Prozentpunkte. Dabei ist allerdings zusätzlich zu berücksichtigen, daß die Zunahme der Teilzeitarbeit zu einer Unterzeichnung der Zuwächse der Verdienste der Frauen führt.

5. Die Löhne der Arbeiter

Die **Löhne der Arbeiter streuen nach Branchen stärker** als die Gehälter der Angestellten; **nach Qualifikation und Alter** sind jedoch die Einkommensunterschiede bei Arbeitern wesentlich **geringer als bei Angestellten** und Beamten. Während bei den Monatsverdiensten der Arbeiter die Spanne zwischen der 1. und 3. Quartilgrenze 8.000 S beträgt, beläuft sie sich bei Beamten auf 12.000 S und bei Angestellten auf 17.000 S. Ein Facharbeiter verdient um rund die Hälfte mehr als ein Hilfsarbeiter, ein Industrieangestellter in der Verwendungsgruppe 5 dreimal soviel wie in der Verwendungsgruppe 1.



ARBEITER/INNEN

EINKOMMEN 1992

Die **höchsten Medianeinkommen** erzielen **männliche Arbeiter** in der **Energie- und Wasserversorgung**, im Bergbau, in der Papier- und in der Druckereibranche. Wieweit diese auf die Abgeltung von Sonderformen der Arbeitszeit wie Schicht- und Nacharbeit zurückgehen, läßt sich anhand der vorliegenden Daten nicht quantifizieren. Die **niedrigsten Werte** (mit Einkommensnachteilen von mehr als 20 % gegenüber dem Median) ergeben sich für männliche Arbeiter (abgesehen von der Haushaltung/Hauswartung mit vielen Teilzeitbeschäftigten) in **Körperpflege/Reinigung**, in der **Fremdenverkehrsbranche** (trotz eines sechsmal so hohen Anteils von Wochenarbeitszeiten über 40 Stunden wie im Durchschnitt aller Arbeiter) sowie in der **Bekleidungsbranche und in der Lederbranche**.

Ausgewählte Medianlöhne¹⁾ 1992 Arbeiter			
Ausgewählte Wirtschaftsklassen	Männer	Frauen	Frauen mit einer Wochenarbeitszeit von 12 bis einschl. 35 Std. in %²⁾
	50% verdienen pro Monat weniger als ... S		
Papier	23.100	13.200	.
Bergbau	23.000	.	.
Chemie	20.700	13.500	.
Metall	19.800	14.600	12
Nahrungsmittel	19.000	12.200	(10)
Bau	18.700	12.000	(39)
Gebietskörperschaften	18.200	13.600	55
Verkehr	17.000	12.300	(34)
Handel	16.000	10.800	36
Holz	16.000	12.700	(19)
Gastgewerbe	13.200	11.400	13
Körperpflege und Reinigung	13.000	9.600	27
Insgesamt	18.200	11.800	25

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger; ÖSTAT Mikrozensus-Grundprogramm.

¹⁾ Ein Viertel des Brutto-Jahreseinkommens

²⁾ Bei den in Klammern gesetzten Werten liegt die hochgerechnete Zahl der betreffenden Gruppe unter 3.000. Werte, die auf Gruppengrößen unter 1.000 beruhen, werden nicht mehr ausgewiesen. „.“ . . . Wegen zu geringer Besetzung nicht ausgewiesen.

Arbeiterinnen weisen in der Metall- und in der Glasbranche im Vergleich zum Median aller Arbeiterinnen ein **Einkommensplus von knapp einem Viertel** auf. Trotz eines mehr als doppelt so hohen Anteils von Teilzeitbeschäftigten wie im Durchschnitt ergibt sich in Einrichtungen der Sozialversicherungsträger, Interessenvertretungen und Gebietskörperschaften ein mittleres Einkommen, das um 15 % über dem aller Arbeiterinnen liegt. Die im Vergleich zu den Männern weniger ungünstigen Werte in der Bekleidungsbranche sind vor dem Hintergrund einer Teilzeitquote, die nur 60 % des Durchschnitts aller Arbeiterinnen beträgt, zu sehen; ähnliches gilt für den Fremdenverkehr, wo darüber hinaus noch fast viermal so hohe Anteile von Wochenarbeitszeiten über 40 Stunden hinzukommen.

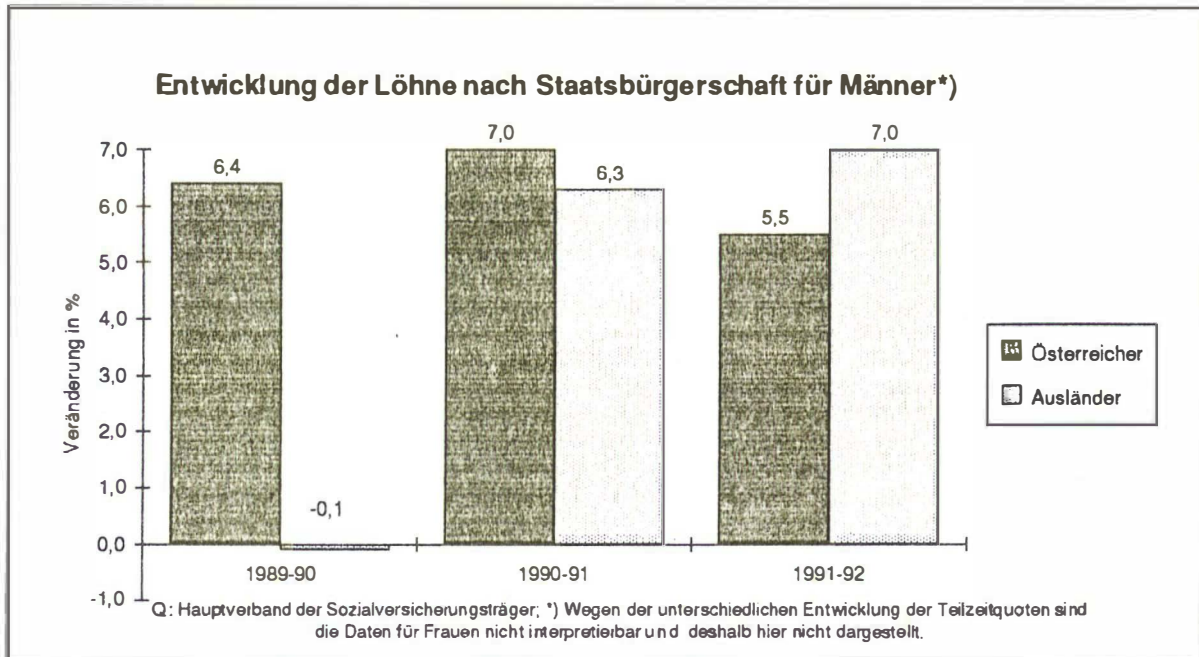
5.1. Ausländische Arbeiter

Die mittleren Löhne der in Österreich beschäftigten **ausländischen Arbeiter** lagen 1992 **bei den Männern um 19 %** und bei den **Frauen um 3 %** (allerdings bei einer um 10 Prozentpunkte niedrigeren Teilzeitquote) **unter den Vergleichswerten der österreichischen Staatsbürger**. Die geringsten Abweichungen verzeichnen Deutsche (Männer: -9 %, Frauen: +2 %). Staatsbürger des ehemaligen Jugoslawien (Männer: -16 %, Frauen: +1 %), Arbeiter aus der Türkei (Männer: -18 %, Frauen: -7 %) und aus dem übrigen Ost- (Mittel-)Europa (Männer: -21 bis -24 %, Frauen: -7 bis -16 %) weisen größere Abstände auf; Ursachen sind die schlechte Qualifikation, die Konzentration auf Niedriglohnbranchen, aber auch niedrigere Einstufungen.

Der Dreijahresvergleich 1989-1992 zeigt bei einer Verdoppelung der Zahl der ausländischen Arbeiter (bei gleichzeitigem Rückgang der Österreicher bei den männlichen Arbeitern um 5 % und bei den Arbeiterinnen um 8 %), daß der **Lohnzuwachs der Ausländer nur zwei Drittel der Steigerung der Löhne der Österreicher betrug**. Besonders markant war das Zurückbleiben der Lohnsteigerungen der Ausländer von 1989 bis 1990. In diesem Zeitraum begann die Zahl der ausländischen Arbeitskräfte massiv zu steigen. Dieses erhöhte Angebot innerhalb kürzester Zeit hat zu einem Lohndruck unter den Ausländern geführt. In jenen Branchen jedoch, in denen Ausländer einen großen Anteil an den Beschäftigten einnehmen und zu einem erheblichen Teil in die Stammbeslegschaft integriert sein dürften - also zum internen Arbeitsmarkt zählen -, blieb deren Lohnentwicklung kaum hinter jener der Österreicher zurück: In der **Textilbranche**, in der der Ausländeranteil bereits über 50 % liegt, konnten die **Ausländer denselben** - allerdings unterdurchschnittlichen - **Lohnzuwachs wie die Österreicher** verzeichnen. Im **Gastgewerbe** und in der **Reinigung** mit einem ebenfalls hohen Ausländeranteil (von mehr als einem Drittel) sind die Steigerungen der Ausländerlöhne nur wenig geringer als jene der österreichischen Staatsbürger.

AUSLÄNDISCHE ARBEITER/INNEN

EINKOMMEN 1992



In der großen **Mehrzahl der relevanten Wirtschaftsklassen** blieb jedenfalls die **Steigerung der Ausländerlöhne weit zurück**. In der Land- und Forstwirtschaft stagnierten die Ausländerlöhne während der letzten drei Jahre (Österreicher: Männer: +17 %, Frauen: +14 %), in der Chemie-, der Metall-, der Holz- und der Nahrungsmittelbranche waren die Steigerungen der Ausländerlöhne nicht einmal halb so hoch wie jene ihrer österreichischen Kollegen. Die Zunahme der ausländischen Arbeiter übte damit **in erster Linie Lohndruck auf die (billigen) ausländischen Arbeitskräfte** aus, österreichische Arbeiter waren zwar durch einen Abbau von Arbeitsplätzen, nicht aber durch geringere Verdienstzuwächse betroffen.

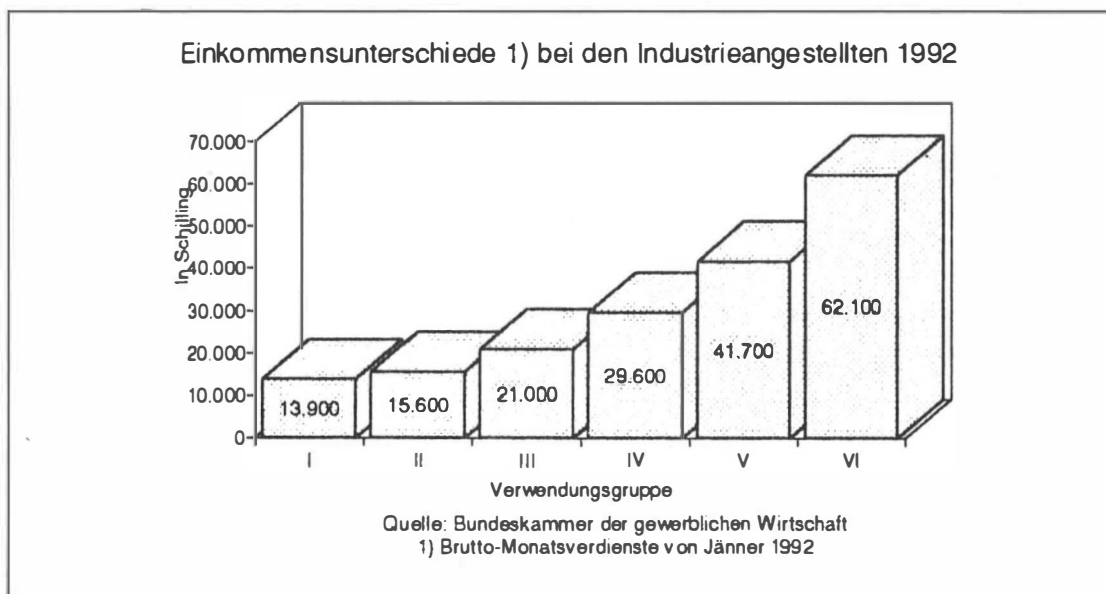
Nachdem 1989/90 die **Zuwächse der Österreicher viel kräftiger** als die der Ausländer ausgefallen waren und sich 1990/91 die Löhne **beider Gruppen** ungefähr **gleich** entwickelt hatten, konnten 1992 die **ausländischen Arbeiter** im Vergleich zu 1991 mit einem Zuwachs der mittleren Löhne von 7 % eine um rund 1 1/2 Prozentpunkte **höhere Steigerung** erreichen als die österreichischen Arbeiter. Die wichtigste Ursache für die zuletzt stärkere Zunahme der Löhne der Ausländer dürfte in der **Mindestlohnpolitik** der Gewerkschaften liegen, die seit Mitte 1991 auch in den Niedriglohnbranchen durch schrittweise stärkere Anhebungen durchgesetzt wird. Mit dem gebremsten Zustrom aus dem Ausland

(13.8 % nach 46.3 % bzw. 20.3 % in den Jahren 1990 und 1991) dürfte ferner **1992 der Substitutionsprozeß** innerhalb der ausländischen Beschäftigten fast **zum Stillstand** gekommen sein.

Die Entwicklung der Frauenlöhne ist schwer interpretierbar, da die Teilzeitquoten der Österreicherinnen unverändert blieben, während jene der Ausländerinnen stark gefallen sind; diese liegen heute um 10 % unter jener der Inländerinnen.

6. Die Gehälter der Angestellten

Die **branchenspezifischen Unterschiede** sind bei den Gehälter der Angestellten **geringer als bei den Arbeiterlöhnen**; die Differenzierung **nach Qualifikation und Alter** ist jedoch deutlich **größer**.



ANGESTELLTE

EINKOMMEN 1992

Ausgewählte Mediangehälter¹⁾ 1992 Angestellte

Ausgewählte Wirtschaftsklassen ²⁾	Männer	Frauen	Frauen mit einer Wochenarbeitszeit von 12 bis einschl. 35 Std. in %
	50% verdienen pro Monat weniger als ... S		
Metall	29.800	17.600	17
Bau	29.000	15.100	28
Geld- und Kreditwesen	27.900	19.600	13
Rechts- und Wirtschaftsdienste	24.800	15.300	25
Handel	23.500	13.300	25
Gesundheits- und Fürsorgewesen	22.900	15.900	26
Gebietskörperschaften	21.100	17.700	15
Verkehr	18.800	14.800	20
Insgesamt	26.100	16.000	22

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger; ÖSTAT Mikrozensus-Grundprogramm.

¹⁾ Ein Vierzehntel des Brutto-Jahreseinkommens

²⁾ Mit den größten Beschäftigtenzahlen.

Männliche Angestellte weisen bei den mittleren Verdiensten **stärkere innere Gehaltsunterschiede als Frauen** auf. Als „Hochlohnbranchen“ präsentieren sich hier mit Abstand der **Bergbau** (+38 %) und die **Papierbranche** (+36 %), gefolgt von **Energie- und Wasserversorgung** und der Chemiebranche mit einem Plus von rund einem Fünftel, die **niedrigsten Einkommen** zeigen sich im **Fremdenverkehr** und im **Verkehr**. Die niedrigen Werte für das Gesundheits- und Fürsorgewesen (und Sozialversicherungsträger, Interessenvertretungen und Einrichtungen der Gebietskörperschaften) dürften auch durch Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse verursacht sein. Eine günstige Einkommenssituation für **weibliche Angestellte** findet sich meist in denselben Branchen wie bei den Männern. Bei den weiblichen Angestellten in der **Fremdenverkehrsbranche** ist ein großer Anteil von überdurchschnittlich **langen Arbeitszeiten** betroffen.

7. Die Einkommen der öffentlich Bediensteten

Beim Hauptverband der Sozialversicherungsträger sind 80 % der Beamten von Bund, Ländern, Gemeinden, Post und ÖBB erfaßt. Nach diesen Daten können wohl Aussagen über die Medianeinkommen gewonnen werden, nicht jedoch über Verdienste über der Höchstbeitragsgrundlage und die Gliederung der Einkommen nach der beruflichen Position. Gemessen an den Medianeinkommen zeigt sich danach, daß für die rund 290.000 erfaßten **Beamten 1992 das mittlere monatliche Brutto-Einkommen 21.500 S** (Männer: 21.200 S, Frauen: 22.700 S) betrug. Die Hälfte der Beamten bezog im Monat zwischen 17.300 S und 28.200 S.

Von der Zuordnung der Beamten zu Wirtschaftsklassen ist nur jene zu „Verkehr; Nachrichten“ interpretierbar, die im wesentlichen die pragmatisierten Beamten von Bahn und Post umfaßt. Beamtinnen stellen hier mit einem Anteil von 8 % an den rund 107.000 Bediensteten nur eine kleine Gruppe dar. Das mittlere Einkommen betrug 1992 19.500 S (Männer: 19.700 S, Frauen: 17.300 S).

Eine genauere Einkommensdifferenzierung auch der höheren Einkommensgruppen und nach der beruflichen Stellung erlauben die Personalinformationssysteme der Gebietskörperschaften.

7.1 Bundesbedienstete

Das Personalinformationssystem des Bundes erfaßte am 1. Juli 1992 ohne Bahn und Post rund 198.000 Personen. Davon entfielen rund 111.000 Personen auf Beamten-dienstverhältnisse (nach dem Gehaltsgesetz) und ca. 62.000 Personen auf Vertragsbedienstete. Der Rest von ca. 25.000 Personen unterliegt anderen Rechtsvorschriften (wie Zeitsoldaten und teilzeitbeschäftigte Lehrbeauftragte).

Die Bruttobezüge der im Personalinformationssystem des Bundes erfaßten Personen umfassen die monatlichen Gehälter vom 1. Juli 1992, alle Zulagen (ausschließlich der Haushaltszulagen) und die Nebengebühren (insbesondere Überstundenabgeltungen). Nicht enthalten sind Sonderzahlungen, wie das 13. und 14. Monatsgehalt, sowie Aufwand-entschädigungen.

ÖFFENTLICH BEDIENTETE

EINKOMMEN 1992

Bruttobezüge¹⁾ der öffentlich Bediensteten des Bundes²⁾ (1. Juli 1992)

	Männer		Frauen		Insgesamt
	Anzahl	2. Quartil ³⁾	Anzahl	2. Quartil ³⁾	2. Quartil ³⁾
Gehaltsgesetz 1956					
Allgemeine Verwaltung	31.800	24.300	10.800	18.900	22.900
handwerkli. Verwendung	3.700	16.700	200	15.100	16.600
Richter/Staatsanwälte	1.600	51.800*)	500	36.300	48.400*
ord. Univ. (Hochschul)- Professoren	1.400	68.200*)	90	58.000*)	67.600*
Univ.assistenten	4.000	36.900	900	32.700	36.300
Bundeslehrer	12.100	46.700	9.300	37.500	42.300
Wachebeamte	31.000	24.700	600	14.800	24.500
Berufsoffiziere	2.700	30.200	-	-	30.200
Gehaltsgesetz insgesamt	88.900	26.800	22.500	28.100	27.000
Vertragsbedienstetengesetz 1984⁴⁾					
(„Angestellte“)	10.700	16.400	20.800	15.400	15.700
a	800	22.000	600	21.300	21.700
b	2.200	17.600	3.100	16.900	17.100
c	2.300	17.200	6.000	16.700	16.800
d	3.900	15.200	10.500	14.400	14.600
e	900	14.300	300	13.600	14.100
„Arbeiter“	4.100	15.200	7.400	12.900	14.000
vollbeschäftigte Vertragslehrer	5.500	27.400	6.200	25.300	26.100
teilbeschäftigte Vertragslehrer	1.600	11.500	3.100	16.000	14.500
Vertragsbedienstetengesetz insgesamt⁴⁾⁵⁾	23.400	16.600	38.200	15.200	15.700
Gesamt⁴⁾	131.400	23.200	66.300	16.800	20.800

Quelle: Personalinformationssystem des Bundes

Anmerkungen siehe nächste Seite

EINKOMMEN 1992

ÖFFENTLICH BEDIENTETET

Fortsetzung von letzter Seite

*) Für diese Verwendungsgruppen liegen keine Medianeinkommen vor. Die in der Tabelle ausgewiesenen Zahlen beziehen sich auf die Durchschnittseinkommen

1) Die hier referierten Bruttobezüge inkludieren das Gehalt bzw. das Entgelt, alle Zulagen (außer der Haushaltszulage) und die wichtigsten Nebengebühren (z. B. für Überstunden). Aufwandsentschädigungen werden nicht mitberücksichtigt. Der Stichtag für die Bezüge ist der 1. Juli 1992 und für die Zulagen und Nebengebühren der 1. März 1992

2) Post- und Bahnbedienstete sind hier nicht erfaßt

3) 50% verdienen weniger und 50% verdienen mehr als . . . Schilling

4) Die Gesamtzahl entspricht nicht der Summe der Subgruppen, da einige Subgruppen in der Tabelle nicht extra ausgewiesen werden

5) Bei der Interpretation der Einkommensdaten - vor allem der Vertragsbediensteten - ist zu berücksichtigen, daß in diesen Subgruppen Teilzeitbeschäftigten in relevanter Zahl vertreten sind. Ca. 20% aller Vertragsbediensteten sind teilzeitbeschäftigt (ca. 10% der Vertragsbediensteten im Entlohnungsschema I, ca. 30% der Vertragsbediensteten in II, ca. 30% in I/L und ca. 45% der Vertragsbediensteten in II/L).

Im Durchschnitt verdiente ein im Personalinformationssystem des Bundes erfaßter **öffentlich Bediensteter** im Jahr **1992 24.500 S**, das **Medianeinkommen** (50 % verdienen mehr und 50 % weniger) belief sich auf **20.800 S**.

Das Durchschnittseinkommen der **Beamten** lag 1992 bei **31.200 S** und eines **Vertragsbediensteten** bei **17.300 S**; das Medianeinkommen belief sich für Beamte auf 27.000 S und für Vertragsbedienstete auf 15.700 S. Das Medianeinkommen der **Vertragsbediensteten** erreichte damit nur **58 %** des Medianeinkommens **der Beamten**. Diese Einkommensdifferenz zwischen Beamten und Vertragsbediensteten liegt in der unterschiedlichen Qualifikationsstruktur, in der Altersgliederung, den Unterschieden in den Ausprägungen des Senioritätsprinzips und zu einem wesentlichen Teil in den zahlreichen **Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen bei den Vertragsbediensteten** begründet. Daraus erklärt sich auch, daß gemessen am Durchschnittseinkommen (arithmetisches Mittel), das im Unterschied zum Median auch die höheren Einkommen berücksichtigt, der Rückstand der Vertragsbediensteten gegenüber den Beamten nur rund 20 % beträgt.

An der **Spitze der Lohnhierarchie** stehen im **Bundesdienst** die ordentlichen **Hochschulprofessoren** mit einem durchschnittlichen Monatsbezug von **67.600 S**, gefolgt von den Beamten der **Schulaufsichtsbehörden** mit rund **60.000 S** und den **Richtern und Staatsanwälten** mit **48.000 S** Monatsbezug. Für die genannten Verwendungsgruppen im Bundesdienst werden die Durchschnittsbezüge herangezogen, da keine Medianeinkommen ausgewiesen sind. Die weiteren Einkommenszahlen beziehen sich auf die Medianwerte: Das **Medianeinkommen der Bundeslehrer** belief sich im Juli 1992 auf **42.300 S** (Durchschnittseinkommen 45.500 S) und für **A-Beamte** der Allgemeinen Verwaltung auf **40.000 S**. Die unteren Ränge der Lohnhierarchie werden von Vertragsbediensteten eingenommen: teilzeitbeschäftigte Vertragslehrer, Angestellte und vertragsbedienstete Arbeiter mit 14.000 S bis 14.500 S monatlich.

Während der **Frauenanteil** bei den **pragmatisierten Beamten** nur bei **20 %** liegt, stellen die Frauen mit **62 %** den Großteil der **Vertragsbediensteten**. Dieser Unterschied im Frauenanteil an der Gruppe der Beamten und der Vertragsbediensteten findet auch in den geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden seinen Niederschlag: Im Durchschnitt aller Bundesbediensteten erreichen **Frauen** mit einem Bruttoeizug von **20.100 S** bei einem um zwei Jahre niedrigeren Durchschnittsalter (38 Jahre) ca. **75 %** der vergleichbaren **Männereinkommen von 26.700 S**.

Obwohl die **Beamtinnen** im Durchschnitt bei gleichem Durchschnittsalter wie die Männer (41 Jahre) auf **94 % der Männergehälter** kommen, sind die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede innerhalb der Gruppe der Beamten beträchtlich: Die Differenz der Medianeinkommen zwischen Männern und Frauen betrug 1992 in der Allgemeinen **Verwaltung A** über 10.000 S; d. h. die **Männer** erzielten in dieser Verwendungsgruppe einen **Einkommensvorsprung von 32 %**, allerdings bei einem um 7 Jahre höheren Durchschnittsalter von 46 Jahren. Bei den **B-Beamten** belief sich bei zehn Jahren Altersdifferenz der Einkommensvorsprung der Männer auf 5.600 S **oder 26 %**. Auch bei den Richtern und Staatsanwälten (40 %), den Bundeslehrern (29 %) und den ordentlichen Hochschulprofessoren (17 %) waren die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen ausgeprägt; während aber bei den ersten zwei Gruppen das unterschiedliche Durchschnittsalter eine gewisse Rolle spielte, war das Durchschnittsalter der Professoren/innen kaum verschieden.

7.2 .Vergleich der Bezüge von Bund, Kärnten und Burgenland

Die Bruttoeizugsdefinition der Beamten von Kärnten und Burgenland sind analog zu jenen der Bundesbediensteten, allerdings sind etwaige Haushaltszulagen mitberücksichtigt. Für die burgenländischen Landesbediensteten bezieht sich der Datensatz auf April 1992, für die Kärntner Landesbediensteten auf November 1992.

Die **Bezüge der Landesbeamten** der allgemeinen Verwaltung in den Bundesländern Kärnten und Burgenland lagen **deutlich über denen der Bundesbeamten** in der allgemeinen Verwaltung. In Kärnten erreichten die Landesbeamten in einzelnen Verwendungsgruppen Einkommensvorteile gegenüber den Bundesbediensteten von mehr als einem Drittel und im Burgenland bis zu einem Viertel; aufgrund der Unterschiede in der Beschäftigtenstruktur zwischen den beiden Ländern lagen aber im Durchschnitt aller Verwaltungsbeamten sowohl in Kärnten als auch im Burgenland die Bezüge der **Männer um rund ein Drittel** und jene der **Frauen um rund ein Sechstel** über den Bezügen im Bundesdienst.

EINKOMMEN 1992**LOHNUNTERSCHIEDE IN DER INDUSTRIE**

Mittlere Einkommen der Bundes- und Landesbediensteten 1992 (in S)						
	Bund		Kärnten		Burgenland	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
	2. Quartil		2. Quartil		2. Quartil	
Allgem. Verwaltung						
A	42.700	32.500	55.200	40.500	45.800	32.600
B	27.100	21.500	34.100	29.200	32.100	22.700
C	19.300	17.600	25.400	20.800	23.900	20.900
D	16.100	15.300	19.000	17.900	18.400	16.900
E	15.000	-	-	-	-	-
Verwaltungsbeamte insgesamt	24.300	18.900	32.000	22.000	32.600	22.200

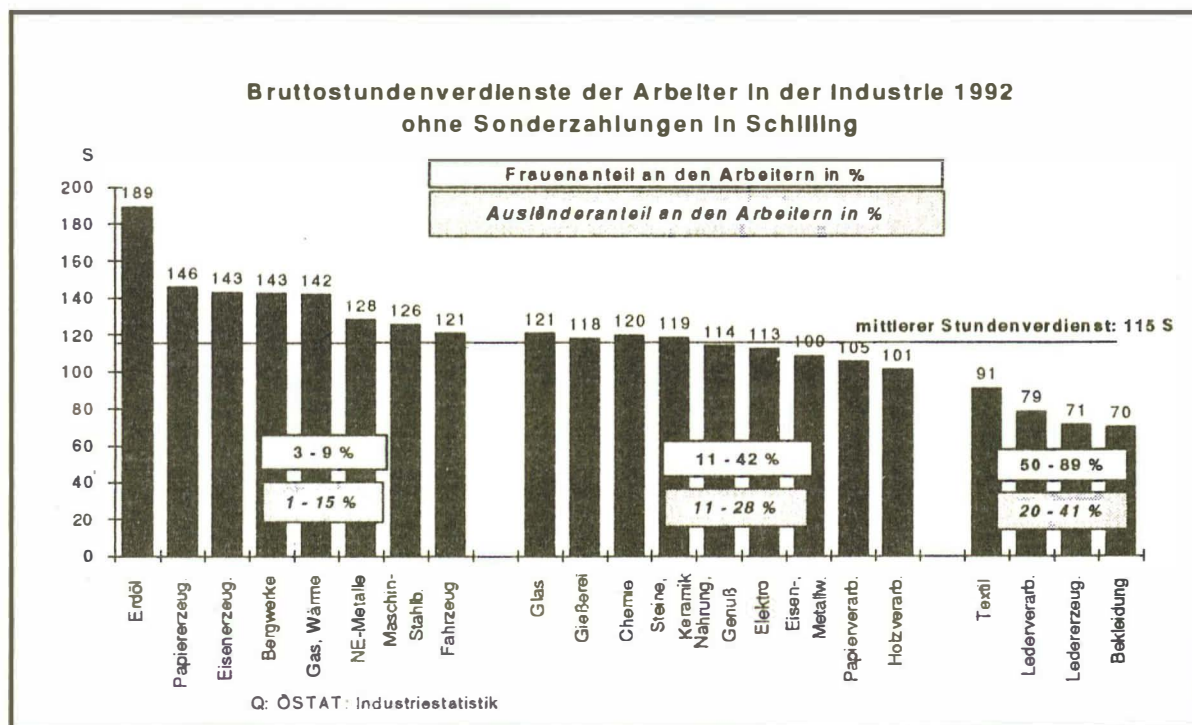
Quelle: Personalinformationssystem des Bundes, Amt der Landesregierung Kärnten und Burgenland

8. Branchenspezifische Lohnhierarchie in der Industrie

Die branchenspezifischen **Lohnunterschiede** sind in **Österreich** im internationalen Vergleich **relativ hoch**. An der Spitze der Lohnhierarchie steht mit großem Abstand die Erdölindustrie, die um gut 60 % mehr zahlt als der Industriedurchschnitt. Die übrigen Grundstoffbranchen liegen um rund 25 % über dem Durchschnitt und die Branchen Ledererzeugung und Bekleidung um fast 40 % darunter.

LOHNUNTERSCHIEDE IN DER INDUSTRIE

EINKOMMEN 1992



Die Lohnunterschiede zwischen den Branchen **vergrößerten sich in den letzten Jahrzehnten** erheblich: 1961 zahlten die Erdölindustrie um 29 % höhere und die Bekleidungsindustrie um 23 % niedrigere Monatsverdienste als der Industriedurchschnitt. Die durchschnittliche Abweichung aller Branchen vom **Industriemittel** ist gemessen am **Variationskoeffizienten von 15 % im Jahr 1961 auf 25 % im Jahr 1992 gestiegen**. In Österreich sind damit die Lohnunterschiede zwischen den Branchen größer als in den übrigen europäischen Industrieländern.

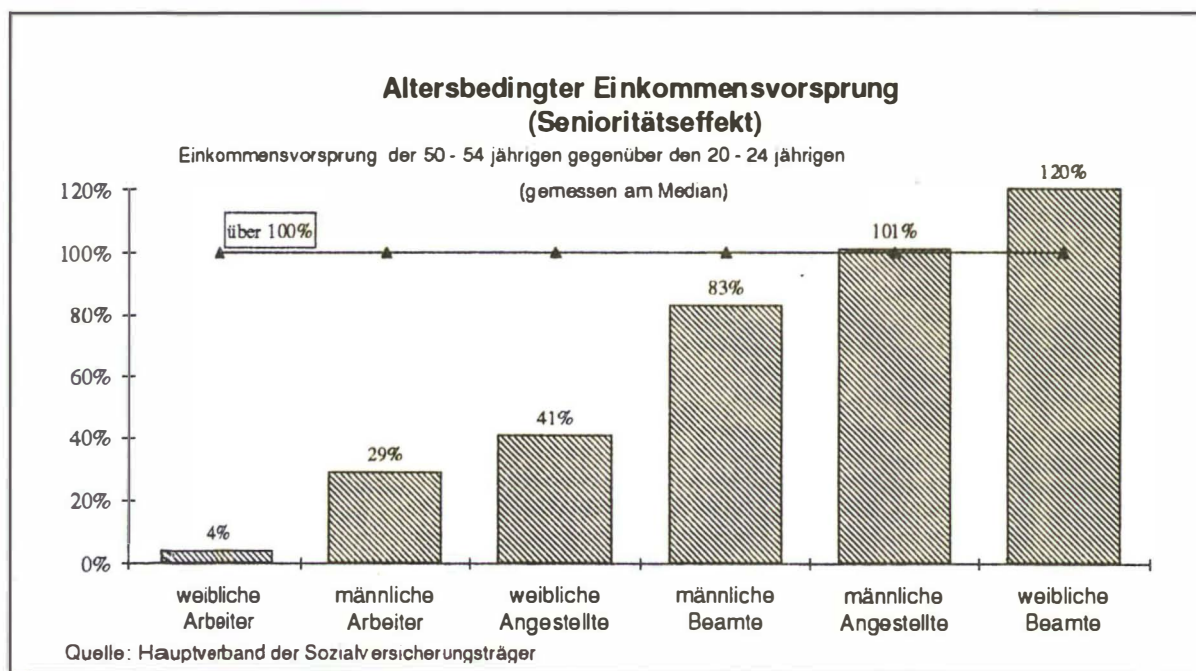
Die längerfristige Entwicklung der Streuung der Verdienste wird in hohem Maße durch den Anteil der Ausländerbeschäftigung dominiert. Ein verstärkter Zustrom ausländischer Arbeitskräfte drückt vor allem das Lohnniveau im unteren Bereich. Während zu Beginn der sechziger Jahre die Verdienste der Arbeiter und Angestellten noch in gleichem Ausmaß gestreut hatten, **vergrößerten sich** mit der **Zunahme des Ausländeranteils** an den Beschäftigten seit Ende der sechziger Jahre die **branchenspezifischen Lohnunterschiede** viel stärker als die Gehaltsunterschiede. Dazu kommt das **Überangebot auf dem Arbeitsmarkt**, das die Löhne der weniger qualifizierten Arbeitskräfte, die über den Markt rekrutiert werden, stärker trifft als die Verdienste der Stammbesatzung, die weitgehend aus dem internen Arbeitsmarkt geschöpft wird.

Die **Lohnhierarchie** der Industriebranchen ist international sehr ähnlich und langfristig relativ **stabil**. Neben den Unterschieden in der Kapitalausstattung, der Betriebsgröße und der Qualifikationsstruktur der Arbeitskräfte spiegeln sich in der Lohnhierarchie der Anteil der

Frauen und jener ausländischer Arbeitskräfte: Die Branchen mit den höchsten Anteilen an Frauen und/oder ausländischen Arbeitskräften finden sich am unteren Ende der Lohnhierarchie. Im Bereich Textil, Leder, Bekleidung liegt etwa der Frauenanteil an den Beschäftigten zwischen 50 % und 90 % und der Anteil ausländischer Arbeitskräfte zwischen 13 % und 30 %.

9. Einkommen und Alter

Die besondere Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit bei älteren Arbeitnehmern wird gelegentlich in Zusammenhang mit dem Senioritätsprinzip der Verdienste gebracht. Die folgenden Zahlen vergleichen die Medianeinkommen der 20- bis 24jährigen Berufstätigen mit den jetzt 50- bis 54jährigen Berufstätigen. Sie liefern also nur einen indirekten Hinweis auf das jeweilige Ausmaß der Senioritätskomponente beim Einkommen.



Bei den **weiblichen Arbeitern** ist das **Senioritätsprinzip praktisch nicht wirksam**: 50-bis 54jährige Arbeiterinnen verdienen im Durchschnitt (Median) um 500 S (also 4 %) mehr als 20- bis 24jährige. Stellt man, um den Einfluß der Teilzeitbeschäftigung auszuschal-

ALTER

EINKOMMEN 1992

ten, einen Vergleich beim dritten Quartil an, so kann der so gemessene Senioritätseffekt mit 11 % beziffert werden

Der Vergleich der Löhne 20- bis 24jähriger **männlicher Arbeiter** mit jenen von 50- bis 54jährigen zeigt, daß bei den Männern das **Senioritätsprinzip** zwar stärker als bei den Frauen, insgesamt aber **nicht übermäßig** zum Tragen kommt. Über 55jährige Arbeiter müssen im Durchschnitt mit einer Stagnation oder gar mit Einkommenseinbußen rechnen. Die mittleren Verdienste der 50- bis 54jährigen Arbeiter liegen um 29 % über jenen der 20- bis 24jährigen.

Seniorität der Arbeiterlöhne in ausgewählten Wirtschaftsklassen (Löhne der 50- bis 54jährigen / Löhne der 20- bis 24jährigen)		
Wirtschaftsklasse	Männer ¹⁾	Frauen ²⁾
	Steigerung in %	
Nahrungsmittel	32	16
Holz	18	4
Chemie	37	21
Metall	31	12
Bau	24	-
Handel	21	3
Gastgewerbe	1	- 1
Verkehr	10	- 3
Körperpflege / Reinigung	19	- 3
Gebietskörperschaften ³⁾	41	11
Arbeiter insgesamt	29	11

Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger; eigene Berechnungen

1) Median
2) Drittes Quartil
3) ohne pragmatisierte Beamte

Eine **Analyse nach Branchen** ergibt **höhere Werte** u. a. für den **Energiesektor** (+54 %), die **Chemiebranche** (+37 %) und für die im **Öffentlichen Dienst** beschäftigten Arbeiter (41 %); unterdurchschnittlich ist das Senioritätsprinzip bei den Arbeitern im Handel

EINKOMMEN 1992

ALTER

und im Verkehr (je +21 %) und in der Holzbranche (+18 %) ausgeprägt. Das **Gastgewerbe** weist auch für männliche Arbeiter **keine Altersdifferenzierung** der Löhne auf. **Ältere Arbeiterinnen** - deren Einkommensunterschiede wegen der Teilzeitbeschäftigung am dritten Quartil gemessen werden - haben **nur in den Branchen Chemie (+21 %), Nahrungsmittel (+16 %) und Metall (+12 %)** nennenswerte Senioritätsvorteile; **im Gastgewerbe, im Verkehr und im Bereich Körperpflege und Reinigung** haben sie **sogar leichte (-3 %) Einkommenseinbußen** hinzunehmen.

Weit **stärker wird Berufserfahrung bei Angestellten honoriert**, wo sich allerdings auch stärker Unterschiede in der Qualifikation in den altersspezifischen Einkommensunterschieden spiegeln. Hier beziehen **50- bis 54jährige Männer etwa doppelt so hohe Gehälter wie 20- bis 24jährige**. Etwas weniger steile Zuwächse ergeben sich für die Gehälter (der Vertragsbediensteten) im **Öffentlichen Dienst (+83 %)**, **besonders ausgeprägte Altersprofile** weisen dagegen „**Geld- und Kreditwesen, Privatversicherung**“, „**Realitätenwesen, Rechts- und Wirtschaftsdienste**“ sowie die **Chemieangestellten** auf, in diesen Branchen erfreuen sich bereits die 40- bis 44jährigen doppelt so hoher Gehälter wie die 20- bis 24jährigen.

Senorität der Angestelltengehälter in ausgewählten Wirtschaftsklassen (Löhne der 50- bis 54jährigen / Löhne der 20- bis 24jährigen)		
Wirtschaftsklasse	Männer¹⁾	Frauen³⁾
	Steigerung in %	
Chemie	132	71 ²⁾
Metall	99	80
Bau	97	73
Handel	95 ²⁾	58
Verkehr	98 ²⁾	47
Geld- und Kredit	127	69 ²⁾
Realitäten	110	67
Gesundheit	81	28
Gebietskörperschaften ⁴⁾	83	55
Angestellte insgesamt	97	64

1) Erstes Quartil
 2) Median
 3) Drittes Quartil
 4) ohne pragmatisierte Beamte

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

Bei **weiblichen Angestellten** macht der **Einkommensvorsprung** der 50- bis 54jährigen gegenüber den 20- bis 24jährigen (+41 %) jedoch **nur die Hälfte von dem der Männer** aus. **Berücksichtigt man** allerdings die Bedeutung der **Teilzeitbeschäftigung** bei Frauen und zieht das dritte Quartil zum Vergleich heran, so **steigt** dieser **Senioritätseffekt** bei weiblichen Angestellten **auf 64 %**. Am ausgeprägtesten ist die Senioritätskomponente bei den Frauengehältern in den Branchen „**Geld und Kredit**“ sowie „**Realitätenwesen, Rechts- und Wirtschaftsdienste**“, am **geringsten im Gesundheitssektor**, wo Krankenschwestern, die nach der Phase der Kindererziehung in den Beruf zurückkehren, weniger Nacht- und Wochenendienste leisten dürften als ihre jüngeren Kolleginnen. Mit 83 % für Männer und 55 % für Frauen liegt die Senioritätskomponente im öffentlichen Dienst unter dem Durchschnitt der übrigen Angestellten.

10. Löhne und Gehälter unter 10.000 S bzw. unter 12.000 S

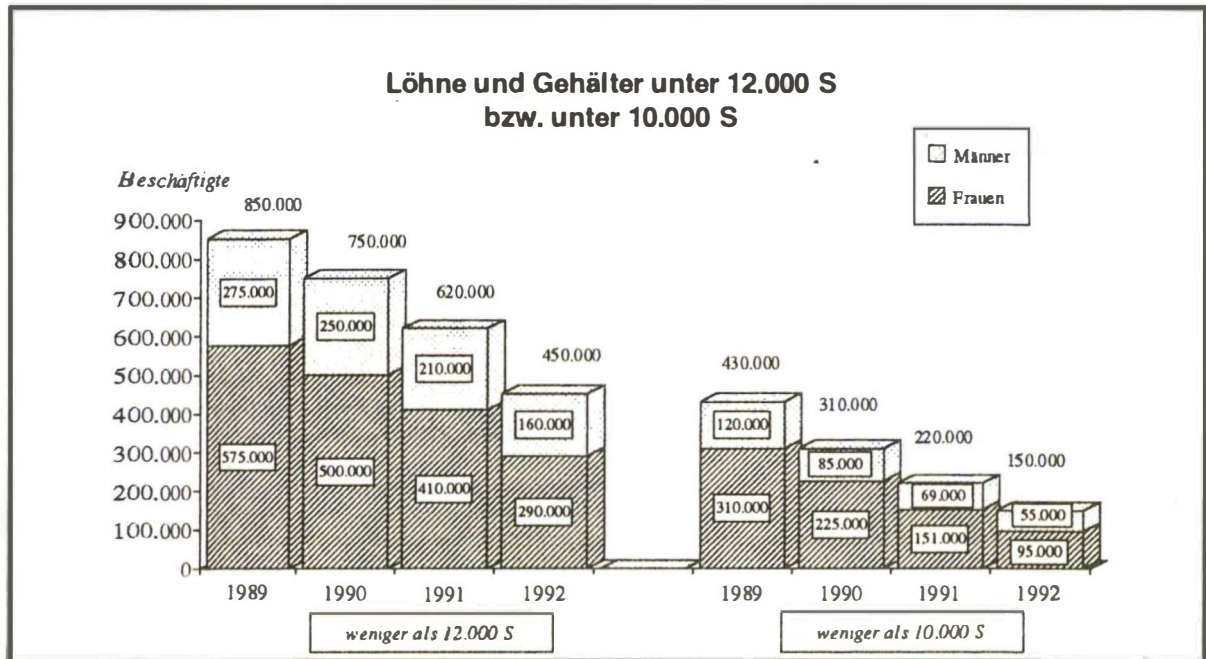
Wie bereits in den früheren Sozialberichten wird wieder versucht, eine Schätzung über die Zahl von vollzeitbeschäftigten Unselbständigen, die weniger als 10.000 S bzw. 12.000 S verdienen, vorzulegen.

Insgesamt gab es **1992 150.000 Personen**, die bei Annahme einer Vollzeitbeschäftigung monatlich **weniger als 10.000 S** brutto verdienten. Diese Zahl setzt sich aus folgenden Gruppen zusammen:

- * **100.000 Vollzeitbeschäftigte** (42.000 männliche Arbeiter, 38.000 Arbeiterinnen, 10.000 männliche und 10.000 weibliche Angestellte),
- * **42.000 Teilzeitbeschäftigte**, die auch in der kollektivvertraglich festgesetzten Normalarbeitszeit nicht mehr als 10.000 S verdienen würden (26.000 Arbeiterinnen und 16.000 weibliche Angestellte).
- * **8.000 Beschäftigte**, die nur deshalb ein Einkommen über 10.000 S beziehen, weil sie mehr als 40 Wochenstunden arbeiten (5.000 Arbeiterinnen und 3.000 männliche Arbeiter).

EINKOMMEN 1 992

NIEDERE EINKOMMEN



Ungefähr 5 % der unselbständig Beschäftigten würden von einem Mindestlohn von 10.000 S profitieren. Das sind 14 % der Arbeiterinnen, 5 % der männlichen Arbeiter, 3 % der weiblichen und 2 % der männlichen Angestellten. Am stärksten konzentriert sind die Mindestlohnbezieher im Gastgewerbe und im Handel.

Fast 30 % der Niedriglohneempfänger sind ausländische Beschäftigte: Mehr als ein Fünftel der ausländischen Arbeiterinnen und 10 % der männlichen Arbeiter verdienten 1992 weniger als 10.000 S brutto im Monat.

Im Vergleich zu 1989 hat sich die Zahl der Personen, die weniger als 10.000 S verdienen, auf ein Drittel reduziert.

Eine analoge Berechnung zur Beantwortung der Frage, wieviele unselbständig Beschäftigte bei Annahme einer Vollzeitbeschäftigung „weniger als 12.000 S verdienen“, ergibt für das Jahr 1992 **290.000 Frauen und 160.000 Männer**.

* **325.000 Vollzeitbeschäftigte** (134.000 Arbeiterinnen, 95.000 männliche Arbeiter, 51.000 weibliche und 45.000 männliche Angestellte),

- * **87.000 Teilzeitbeschäftigte**, die auch in der kollektivvertraglich festgesetzten Normalarbeitszeit nicht mehr als 12.000 S verdienen würden (51.000 Arbeiterinnen, 33.000 weibliche Angestellte und 3.000 Arbeiter),
- * **38.000 Beschäftigte**, die nur deshalb ein Einkommen über 12.000 S beziehen, weil sie mehr als 40 Wochenstunden arbeiten (14.000 männliche Arbeiter, 11.000 Arbeiterinnen, 10.000 weibliche und 3.000 männliche Angestellte).

Damit wären 23 % der weiblichen und 10 % der männlichen Arbeiter und Angestellten (insgesamt **16 % der unselbständig Beschäftigten**) von einem Mindestlohn **von 12.000 S betroffen**; davon haben 50.000 Männer und 45.000 Frauen ausländische Staatsbürgerschaft.

Bei Männern, die weniger als 12.000 S brutto im Monat verdienen, zeigt sich eine Konzentration auf die jüngeren: Sowohl bei männlichen Arbeitern als auch bei männlichen Angestellten sind rund die Hälfte der Niedrigverdiener jünger als 25 Jahre, so daß angenommen werden muß, daß Firmen das Arbeitskräfteüberangebot hinsichtlich niedriger Anfangsgehälter nutzen. In den Wirtschaftsklassen Handel, Fremdenverkehr und Verkehr sind 50 % der niedrigverdienenden Männer beschäftigt. Bei den Frauen streuen die Bezieherinnen niedriger Einkommen über alle Altersgruppen und Branchen.

11. Die höheren Verdienste

Rund 219.000 Männer und 44.000 Frauen oder **8.3 % der unselbständig Beschäftigten verdienen 1992** als Angestellte, Beamte oder Arbeiter **mehr als die Höchstbeitragsgrundlage zur Pensionsversicherung**, das heißt **mehr als 31.800 S** monatlich (ohne Sonderzahlungen). 171.000 dieser „Spitzenverdiener“ sind männliche Angestellte, 37.000 männliche Beamte, 33.000 weibliche Angestellte, 11.000 weibliche Beamte, 10.000 männliche Arbeiter und nur 555 Arbeiterinnen.

Das **Durchschnittseinkommen dieser „Spitzenverdiener“** unter den unselbständig Erwerbstätigen belief sich nach den hochgerechneten Daten aus der Lohnsteuerstatistik 1987 für 1992 auf **53.400 S** (arithmetisches Mittel); **jene unter der Höchstbeitragsgrundlage verdienen im Durchschnitt 16.200 S**. Nach den hochgerechneten Daten der

EINKOMMEN 1992

HÖHERE VERDIENSTE

Lohnsteuerstatistik 1987 verdienten 1992 rund 68.000 Lohnempfänger zwischen 50.000 S und 70.000 S monatlich ohne 13. und 14. Monatsbezug, rund 20.000 Personen zwischen 70.000 S und 100.000 S und etwa 12.000 über 100.000 S.

Lohn- und Gehaltsempfänger über der Höchstbeitragsgrundlage				
	Männer		Frauen	
	absolut	in %	absolut	in %
Arbeiter	9.800	1,0	500	0,1
Angestellte	171.300	26,3	32.500	4,3
Beamte	37.000	16,9	11.000	15,5
Arbeiter, Angestellte u. Beamte	218.100	11,9	44.000	3,3

Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger und eigene Berechnungen

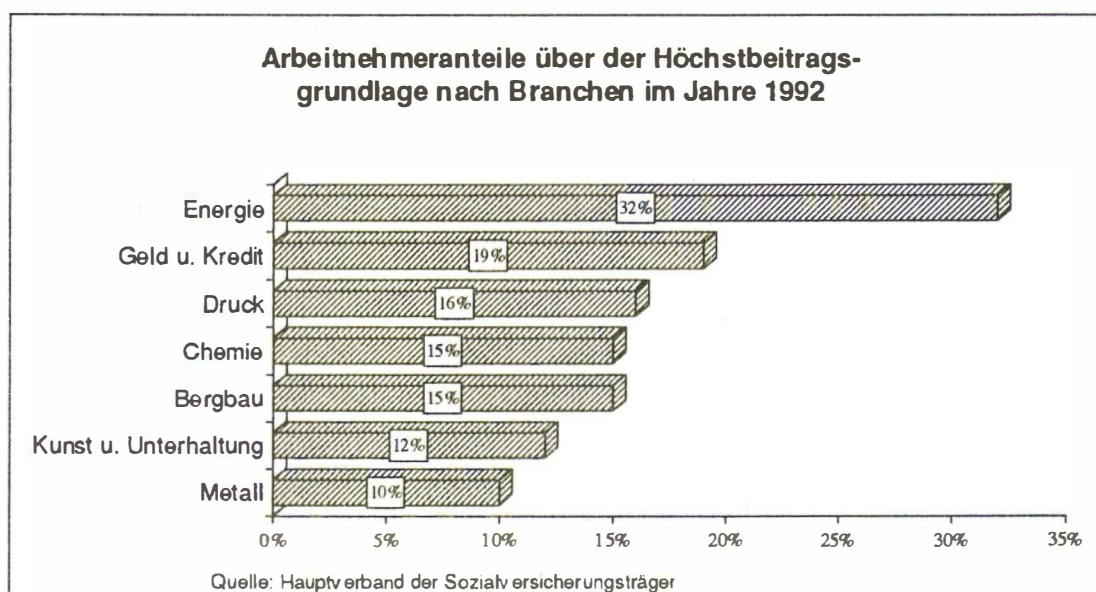
Die regionale Verteilung der Verdienste über der Höchstbeitragsgrundlage zeigt, daß **40 % auf Wiener Arbeitsplätze** entfallen, bei den Frauen konzentrieren sich sogar 54 % der Bestverdienenden auf die Bundeshauptstadt.

Während auf jedem neunten Wiener Arbeitsplatz ein Verdienst über 31.800 S bezogen wurde, wurde diese Bezahlung im Burgenland nur für jeden 27. Arbeitsplatz offeriert. Bezogen nur auf männliche Angestellte sind die regionalen Disparitäten jedoch weit geringer: Die **Anteile der „Spitzenverdiener“** sind mit rund 27 % in Oberösterreich und Vorarlberg sowie 24 % in Niederösterreich und 23 % in Salzburg meist näher am Wiener Wert (31 %).

Die Anteile der Bezieher von Einkommen über der Höchstbeitragsgrundlage können auch als Ausgangspunkt zur Benennung der **Hochlohnbranchen** genutzt werden. Verglichen mit den 7.4 % (ohne Beamte) Spitzenverdienern bezogen auf alle Branchen nimmt **Energie- und Wasserversorgung mit einem Anteil von 32 %** einen Spitzenrang ein, gefolgt von **Geld- und Kreditwesen, Privatversicherungen (19 %)** und **Bergbau, Druck und Chemie** (jeweils rund 15 %).

Die **Druckereibranche (11 %)** und **Energie (7 %)** bieten als einzige nennenswerten Gruppen von **männlichen Arbeitern den Zugang zu höheren Verdiensten**. Weibliche Arbeiter haben nirgends Zugang zu Spitzeneinkommen. Sehr unterschiedlich sind die Anteile hoher Verdienste bei den **Angestellten**: Sie reichen bei den Männern von **11 % im**

Fremdenverkehr bis zur Hälfte und mehr (Energie, Bergbau, Papier); bei Frauen kommt Energie (18 %) vor Bergbau, Chemie und Kunst, Unterhaltung Sport (jeweils rund 12 %) der höchste Wert zu; in einer Vielzahl von Branchen machen jedoch die Arbeitsplätze weiblicher Angestellter, für die höhere Gehälter bezahlt werden, nur jeweils 2 bis 3% aus.



12. Vergleich mit selbständig erwerbstätigen „Spitzenverdienern“

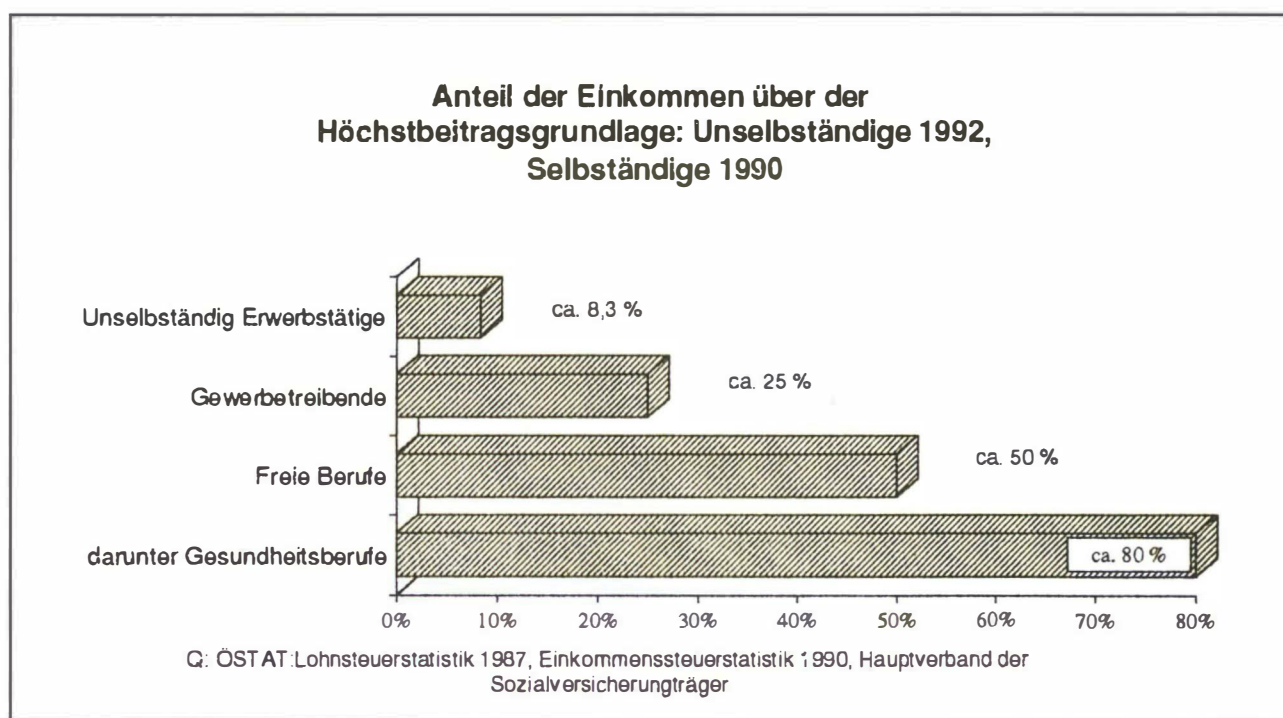
Um eine Beschränkung der Informationen auf Angestellte und Beamte zu vermeiden, wird versucht, Querverbindungen zur Einkommensverteilung der Selbständigen herzustellen. Datenbasis dafür stellen Auswertungen über die „**Schwerpunktmäßigen Einkünfte**“ (ohne Null- und Nichtveranlagungsfälle) **aus der Einkommensteuerstatistik 1990** dar. Diese „schwerpunktmäßigen Einkünfte“ der Selbständigen beinhalten weder Kapital- oder Mieterträge noch Einkommen aus zusätzlicher unselbständiger Arbeit.

Im Jahr 1990 hatte die Höchstbeitragsgrundlage zur Sozialversicherung 28.800 S - und damit (um die Vergleichbarkeit mit dem Einkommensbegriff der Selbständigen herzustellen, ohne Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung, Arbeiterkammerumlage und Wohnbau-

EINKOMMEN 1992

HÖHERE VERDIENSTE

förderungsbeitrag) bezogen auf das Jahr 338.486 S - betragen. Diese Schwelle der Jahreseinkommen (über der die Verdienste von **8.3 % aller Unselbständigen** bzw. 14.5 % der Angestellten liegen) wird von **rund einem Drittel** der „Schwerpunktmäßigen Einkünfte aus **Gewerbebetrieb**“ und **mehr als der Hälfte** der „Schwerpunktmäßigen Einkünfte aus **Selbständiger Arbeit**“ übertroffen. Die Detaillierung der „Schwerpunktmäßigen Einkünfte aus Selbständiger Arbeit“ nach Wirtschaftsklassen zeigt, daß **mehr als 80 % dieser Einkünfte im Gesundheitswesen** (vor allem Ärzte) unter die oben verwendete „Spitzenverdiener“-Definition fallen und daß die **mittleren Einkünfte in dieser Branche (60.500 S)** das **Zweieinhalbfache der Höchstbeitragsgrundlage** betragen. **Jeder vierte im Gesundheitsektor selbständig Tätige** erzielte 1990 aus dieser Tätigkeit (laut Einkommensteuererklärung) **ein monatliches Einkommen von mehr als 100.000 S (14mal)**.



„Spitzenverdienste“ aus **selbständiger Arbeit**, gemessen am **9. Dezil** der Verteilung, liegen in „**Geld- und Kreditwesen, Privatversicherung; Wirtschaftsdienste**“ **sechsmal** und im **Gesundheitswesen sechseinhalbmals** so hoch wie die **Höchstbeitragsgrundlage** zur Sozialversicherung. Bemerkenswert sind bei diesen Einkünften auch die besonders **hohen Einkommensvorteile der Männer gegenüber den Frauen**, diese betragen bei den mittleren Einkünften **116 % im Gesundheitswesen** und **156 % in „Geld- und Kreditwesen, Privatversicherung; Wirtschaftsdienste“**.

Tätigkeitsbericht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Sozialversicherung

1. Pensionsreform 1993 (51. Novelle zum ASVG)	203
1.1. Nettoanpassung der Pensionen	203
1.2. Vereinheitlichung der Pensionsbemessungsgrundlage	204
1.3. Steigerungsbeträge für Alterspensionen	205
1.4. Neuberechnung der Invaliditätspension	205
1.5. Gleitpension	205
1.6. Vorzeitige Alterspension bei geminderter Arbeitsfähigkeit	207
1.7. Anrechnung von Kindererziehungszeiten	207
1.8. Einführung der „ewigen Anwartschaft“	209
1.9. Neuregelung der Hinterbliebenenversorgung	209
1.10. Witwen(Witwer)pensionsanspruch für Geschiedene	210
1.11. Angleichung des sozialversicherungsrechtlichen Bergbaubegriffes	210
1.12. Finanzierbarkeit der Pensionsversicherung und Nettoanpassung	210
1.13. Verbesserung der Rechtsstellung von minderjährigen Waisen	210
1.14. Einführung eines neuen Kinderzuschusses	211
1.15. Grundsatz der Erwerbsersatzfunktion	211
1.16. Auszahlung der Pensionen	211
1.17. Gnadenpensionsleistungen und Ausgleichszulage	211
1.18. Anrechnung des Unterhaltes und Ausgleichszulagenfeststellung	211
1.19. Jugendwohlfahrtsträger und Waisenpension	212
1.20. Sozialversicherungsrechtliche Begünstigungsbestimmungen	212
1.21. Sonstige Bestimmungen	212
2. Unterschiedliches Pensionsanfallsalter f. Männer u. Frauen	213
3. Arbeitsrechtliches Begleitgesetz	214
4. Sozialrechts-Änderungsgesetz 1992	215
5. Bauern-Sozialversicherungsgesetz	216
6. Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz	217

7. Sozialversicherung freiberufl. selbst. Erwerbstätiger	218
8. Nachtschwerarbeitsgesetz	219
9. Bundespflegegeldgesetz	219
10. Internationale Tätigkeit	220
10.1. In Kraft getretene Abkommen	220
10.2. Unterzeichnete Abkommen	221
10.3. In Verhandlung stehende Abkommen	221
10.4. Europarat	222
10.5. Europäische Integration	222
11. Pensionsüberweisungen von und nach Österreich	223

1. Pensionsreform 1993 (51.Novelle zum ASVG)

Die im Rahmen des Sozialrechts-Änderungsgesetzes 1993 beschlossene **51.Novelle zum ASVG** beinhaltet im wesentlichen die in der Erklärung der Bundesregierung vom Dezember 1990 angekündigte Pensionsreform.

Hauptziel ist die **Absicherung der Finanzierbarkeit** der Pensionsversicherung unter sich ändernden demographischen Bedingungen, damit die Pensionsversicherung auch in Zukunft ihre Funktion als Sicherung des Lebensstandards im Alter erfüllen kann. Darüber hinaus enthält sie erste Schritte, um langfristig die unterschiedlichen Alterssicherungssysteme zusammenzuführen. Spezifische Belastungen von Frauen sollen - etwa durch die verbesserte **Anrechnung von Kindererziehungszeiten** - verstärkte Berücksichtigung finden. Schließlich sieht diese Novelle einige **Anreize** vor, die **zu einer Verlängerung der faktischen Lebensarbeitszeit** führen sollen, wobei dem/der Einzelnen flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten für den Übergang vom Arbeitsleben in die Pension eröffnet werden.

Die pensionsversicherungsrechtlichen Änderungen im einzelnen:

1.1. Nettoanpassung der Pensionen

Dem Pensionsanpassungsgesetz lag schon bisher die Absicht des Gesetzgebers zugrunde, die Pensionen (Renten) durch ein System regelmäßig und in relativ kurzen Zeitabständen der Entwicklung der Löhne und Gehälter der ArbeiterInnen und Angestellten anzupassen. Durch diese Anpassungsmaßnahmen soll den PensionistInnen (RentnerInnen) nicht nur ein Ausgleich für die Geldwertveränderungen (Inflationsrate) zuteil werden, sondern auch der von den Aktiven erlangte Anteil an der Steigerung des Volkseinkommens zugute kommen. Ab 1. Juli 1993 erfolgte nun die Umstellung auf ein neues Aufwertungs- und Anpassungssystem, die sogenannte **„Nettoanpassung“**. Die **Pro-Kopf-Einkommen der PensionistInnen** (nach Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen) sollen sich grundsätzlich **im Gleichklang mit den Pro-Kopf-Einkommen der versicherten ArbeitnehmerInnen** entwickeln. Alt- und Neupensionen werden nach denselben Grundsätzen behandelt. Daher sind die zur Bemessung heranzuziehenden individuellen Beitragsgrundlagen jeweils im gleichen Ausmaß wie die Pensionen zu erhöhen. Wie bisher soll das Ausmaß der jährlichen Pensionsanpassung durch Verordnung festgesetzt werden. **Werden** wegen steigender Pensionslasten **Beitragserhöhungen erforderlich, dämpfen diese in der Folge** nicht nur die Einkommenserhöhung der Aktiven, sondern **wegen des Prinzips der Nettoanpassung auch jene der PensionistInnen**.

Wenn sich also zum Beispiel die Löhne der ArbeitnehmerInnen um 5 Prozent erhöhen, gleichzeitig aber die ArbeitnehmerInnenbeiträge in der Sozialversicherung ebenfalls - um 1 Prozent - steigen, bleibt den ArbeitnehmerInnen eine Erhöhung von 4 Prozent. Trifft diese Beitragserhöhung die PensionistInnen nicht, würde eine Pensionsanpassung um 5 Prozent den PensionistInnen einen höheren Netto-Einkommenszuwachs bringen als den Erwerbstätigen.

Es ist vorerst ein Richtwert zu ermitteln, der angibt, um welchen Prozentsatz die Pensionen erhöht werden müssen, um zu erreichen, daß sich die durchschnittlichen Nettopensionen um den selben Prozentsatz erhöhen wie die Nettodurchschnittseinkommen der Versicherten nach dem ASVG. Der **Richtwert** darf jedoch **nicht geringer** sein **als die** vom Statistischen Zentralamt bekanntgegebene **Erhöhung der Verbraucherpreise** im Jahresdurchschnitt, wobei auf die Veränderung der durchschnittlichen Beitragsgrundlage zu achten ist. Das geplante System der Aufwertung und Anpassung ab 1. Jänner 1993 wurde hinsichtlich der Berechnung der Aufwertungszahl bereits durch die 50. Novelle zum ASVG vorbereitet. Durch diese Novelle wurde festgelegt, daß die **Aufwertungszahl** eines Jahres die Änderung der durchschnittlichen Beitragsgrundlagen des zweitvorangegangenen Jahres (Ausgangsjahr) gegenüber dem drittvorangegangenen Jahr (Vergleichsjahr) widerspiegelt.

Beiden BeamtenInnen wurde folgende Regelung vorgenommen: Jener Beitrag, der die Erhöhung der Pensionen der ASVG-PensionistInnen übersteigt, wird als **“Pensionsversicherungsbeitrag”** für die Finanzierung der Pensionen verwendet. Hier bringt also die Pensionsreform eine Vereinheitlichung: Die Pensionen der ASVG-Versicherten steigen im selben Ausmaß wie die Pensionen der BeamtenInnen.

1.2. Vereinheitlichung der Pensionsbemessungsgrundlage

Die Pensionsreform 1993 bringt eine wesentliche **Veränderung hinsichtlich der Berechnung der Pensionen**. Bisher wurde das durchschnittliche Einkommen der letzten 10 bis 15 Jahre für die Berechnung herangezogen. Nun sind die **“besten 15 Jahre” (180 Beitragsmonate)** für die Berechnung zu berücksichtigen.

Wer also gerade in den letzten Arbeitsjahren von Einkommenseinbußen betroffen ist, den “verfolgt” dieser Nachteil also nicht mehr bis in die Zeit der Pension. Bis zum 1. Jänner 1956 können die Beitragsmonate zurückverfolgt und für die Pensionsberechnung herangezogen werden.

Durch die Neuregelung bleibt also **eine einmal erreichte Bemessungsgrundlage** gesichert. Sie **kann durch nachfolgende geringere Beitragsgrundlagen nicht mehr**

verschlechtert werden. Von diesem Problem waren bisher vor allem Frauen und Arbeiter betroffen.

1.3. Steigerungsbeträge für Alterspensionen

Das durchschnittliche Pensionsalter bei allen Direkt pensionen (Alters- und Invaliditätspensionen) beträgt derzeit in Österreich bei Frauen 57,6 und bei Männern 58,3 Jahre. Eines der Ziele der Pensionsreform war es, dieses Pensionsalter anzuheben, um die Finanzierungsprobleme zu lindern.

Es sollte also einen **Anreiz** geben, **länger zu arbeiten**, die Pension erst später in Anspruch zu nehmen. Dieser Anreiz besteht in **erhöhten Steigerungsbeträgen bei einem späteren Pensionsantritt**. Die erhöhten Steigerungsbeträge führen dazu, daß Frauen ab 60 Jahren und Männer ab 65 Jahren bereits mit 40 Versicherungsjahren 80 Prozent der Bemessungsgrundlage an Pension erhalten. Bisher mußte man 45 Jahre arbeiten, um 79,5 Prozent zu erreichen.

1.4. Neuberechnung der Invaliditätspension

Eine Neuberechnung der Invaliditätspension **hebt vor allem das Versorgungsniveau derjenigen Menschen, die früh von Invalidität oder Berufsunfähigkeit betroffen sind.**

Der Gesetzgeber geht davon aus, daß der/die Betroffene zumindest bis zum 56. Lebensjahr gearbeitet hätte und rechnet daher einem vorher invalid gewordenen Menschen die fehlenden Versicherungszeiten in Form eines **Zurechnungszuschlages** an. Und zwar **bis zu einer Höhe von 60 Prozent** der Bemessungsgrundlage (1,9 Prozent pro Jahr zwischen dem Zeitpunkt des Eintretens des Versicherungsfalles, also etwa des Unfalles, und dem 56. Lebensjahr). Bisher betrug dieser Zurechnungszuschlag maximal 50 Prozent. Eine Anrechnung war außerdem nur bis zum 50. Lebensjahr möglich.

Mit der Einführung dieses **beitragslosen Zurechnungszuschlages** bei **jüngeren invaliden Menschen** wurde mit der Pensionsreform eine **Versorgungslücke geschlossen.**

1.5. Gleitpension

Das gesetzliche Pensionsalter beträgt in Österreich für Frauen 60 und für Männer 65 Jahre. Wenn Frauen 55 oder Männer 60 Jahre alt sind und 35 Jahre gearbeitet haben, können sie unter bestimmten Voraussetzungen bereits in Pension gehen - in die sogenannte

“vorzeitige Alterspension”. Ab diesem Zeitpunkt gibt es seit der Pensionsreform die **Wahlmöglichkeit zwischen voller Pension und Gleitpension**.

Ab dem Erreichen der genannten Altersgrenze kann also **neben einer Erwerbstätigkeit** eine **Teilpension** nach freier Wahl in der Höhe von **70 Prozent** oder **50 Prozent** der ansonsten gebührenden Vollpension in Anspruch genommen werden - natürlich **bei entsprechender Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit**.

Entscheidet man sich für eine 70prozentige Teilpension, so muß man die wöchentliche Arbeitszeit um mindestens 50 Prozent reduzieren, entscheidet man sich für 50 Prozent Teilpension, muß die Arbeitszeit um mindestens 30 Prozent reduziert werden.

Wird eine Gleitpension in Anspruch genommen, so ist es notwendig, die mit dem Dienstgeber vereinbarte Arbeitszeit schriftlich festzuhalten. **Aufgrund der zusätzlichen Versicherungsmonate erhöht sich die Berechnungsgrundlage für die spätere Vollpension**. Die Entscheidung zur Gleitpension ist nicht endgültig. Wer zum Beispiel schon nach einem Jahr die Lust am Gleiten verloren hat, kann sofort in die Vollpension gehen.

Durch gesetzliche Begleitmaßnahmen wird sichergestellt, daß **aufgrund einer Gleitpension keine arbeitsrechtlichen Nachteile**, z.B. hinsichtlich der Ansprüche auf Abfertigung oder Sonderzahlungen entstehen.

Dazu ein **Beispiel**:

Angestellter, 60 Jahre, 40 Versicherungsjahre:

Brutto Einkommen:	30.000
Bemessungsgrundlage:	27.000
Steigerungsbetrag:	72 %
Pension:	19.440

Fall A:

Arbeitszeit 20 Stunden	
Einkommen:	15.000
Gleitpension (70%)	13.608
Pension + Einkommen	28.608
Ende des Gleitens mit 65 Jahren	
Gleitfaktor (1,009 ⁵)	
Pension:	20.331

Fall B:	
Arbeitszeit 30 Stunden	
Einkommen:	22.500
Gleitpension (50 %)	9.720
Pension + Einkommen	32.220
Ende des Gleitens mit 65 Jahren	
Gleitfaktor (1,015 ⁵)	
Pension:	20.942

1.6. Vorzeitige Alterspension bei geminderter Arbeitsfähigkeit

Als eine **Maßnahme im Interesse älterer, nicht mehr voll einsatzfähiger Langzeitarbeitsloser**, die vorher schon längere Zeit der Versichertengemeinschaft angehört haben, wird ab 1.7.1993 mit der **vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit** eine neue Leistung in der Pensionsversicherung eingeführt, die den bisherigen Tätigkeitsschutz bei der Invaliditäts(Berufsunfähigkeits)pension übernimmt. Die Voraussetzungen dafür sind die **Vollendung des 55.Lebensjahres**, die Erfüllung der Wartezeit von 120 Versicherungsmonaten innerhalb der letzten 240 Kalendermonate vor der Pensionierung bzw. der Erwerb der "ewigen Anwartschaft", der Nachweis von 24 Pflichtversicherungsmonaten innerhalb der letzten 36 Kalendermonate oder von 36 Pflichtversicherungsmonaten innerhalb der letzten 180 Kalendermonate, die überwiegende Ausübung des gleichen oder gleichartigen Berufes während der letzten 15 Jahre und das Vorliegen einer zur Hälfte eingeschränkten Arbeitsfähigkeit in diesem Beruf. Die Pension fällt weg, wenn und solange eine Erwerbstätigkeit mit einem Einkommen von mehr als S 3.102,- (Wert 1993) ausgeübt wird.

1.7. Anrechnung von Kindererziehungszeiten

Die Pensionsreform bringt für all jene, die Kinder erziehen bzw. erzogen haben, große Vorteile. Insgesamt werden **pro Kind maximal 4 Jahre** als besondere Ersatzzeiten für die Pension angerechnet. Das gilt auch für Adoptiv- und Pflegekinder.

Schon vor dem Inkrafttreten der 51.ASVG-Novelle und damit der Pensionsreform konnte in bestimmten Fällen die Kindererziehung sowohl den Pensionsanspruch als auch die Pensionshöhe beeinflussen. Für Frauen, die nach dem 31.Dezember 1970 eines oder mehrere Kinder geboren hatten, galten die ersten 12 Monate nach der Entbindung als

Ersatzzeiten. Frauen, die weniger als 30 Versicherungszeiten erworben hatten, erhielten einen Kinderzuschlag. Diese Bestimmungen wurden durch eine Neuregelung abgelöst.

Nun gelten die ersten 48 Kalendermonate nach der Geburt eines Kindes als Ersatzzeiten. Sind mehrere Kinder vorhanden und beträgt der Altersunterschied nicht mindestens 4 Jahre, so werden **die sich überschneidenden Zeiten nur einmal angerechnet**. Beträgt also der Altersunterschied zwischen zwei Kindern zum Beispiel 2 Jahre, so werden insgesamt 6 Jahre angerechnet.

Die Kindererziehungszeiten werden grundsätzlich jenem Elternteil angerechnet, der Karenzurlaubsgeld bezieht, im zweifelsfall jedoch der Mutter. Sie kann zugunsten des Mannes verzichten. Eine doppelte Anrechnung gibt es nicht.

Da die Kindererziehungszeiten als Ersatzzeiten berücksichtigt werden, sind sie überall dort **„pensionsbegründend“**, wo Ersatzzeiten auf die Anwartschaft angerechnet werden. So zum Beispiel für die erforderlichen 35 Versicherungsjahre bei der vorzeitigen Alterspension wegen langer Versicherungsdauer.

Neben den bisherigen 180 Beitragsmonaten, die für das Erlangen der Alterspension erforderlich sind, genügt nun auch das Vorliegen von 300 Versicherungsmonaten - also auch von Ersatzzeiten (z.B. Monate der Kindererziehung) - für den Anspruch auf Alterspension. Ersatzzeiten werden hier ab 1956 anerkannt. Diese **neue Regelung ermöglicht vielen Frauen den Zugang zur Pension**.

Für **jedes Jahr der Kindererziehung** erhöht sich nach dem neuen Modell die Pension um ca. **110 Schilling pro Jahr** (1993). Pro Kind kann sich daher die Pension insgesamt um ca. 440 Schilling pro Monat erhöhen. Dieser Betrag wird jährlich mit dem **Anpassungsfaktor aufgewertet**.

Die Kindererziehungszeiten werden auch dann für die Pension **angerechnet, wenn** zur selben Zeit eine **versicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt wird**. Die beiden Bemessungsgrundlagen - jene aus dem Arbeitsverdienst und jene aus der Kindererziehung - werden zusammengezählt und bilden so die neue, **höhere Bemessungsgrundlage für die Pension**. Dadurch soll sich die Doppelbelastung durch Beruf und Kindererziehung erstmals zumindest finanziell auswirken.

Die Anrechnung der Kindererziehungszeiten tritt mit 1. Juli 1993 in Kraft. Aber auch Personen, deren Pensionsstichtag bereits im 1. Halbjahr 1993 liegt, können diese neue Regelung in Anspruch nehmen. Die Neuberechnung der Pension erfolgt dann von Amts wegen.

Angerechnet werden alle Geburten - entgegen der bisherigen Regelung auch jene vor dem Jahr 1971.

1.8. Einführung der "ewigen Anwartschaft"

Eine solche "ewige Anwartschaft" wird durch die Pensionsreform auch dann begründet, wenn bis zum **Stichtag 300 Versicherungsmonate** erworben sind, die als Ersatzzeiten pensionsbegründend berücksichtigt werden.

1.9. Neuregelung der Hinterbliebenenversorgung

Mit 1. Jänner 1995 wird die Hinterbliebenenpension neu geregelt. Im besonderen werden nun **krasse Einkommensunterschiede der Partner berücksichtigt. Maßgebend für die Höhe der Witwen- bzw. Witwerpension ist in Zukunft die Relation der Pensionsbemessungsgrundlage des/der Verstorbenen und des überlebenden Ehepartners.** Sie ist Ausdruck des jeweiligen Beitrages der Ehegatten zum gemeinsamen Lebensunterhalt.

Bisher betrug die Witwenpension 60 Prozent der Pension des verstorbenen Partners, die Witwerpension hingegen 40 Prozent. Diese unterschiedliche Regelung gibt es nach dem 1. Jänner 1995 nicht mehr.

Die Witwen- bzw. Witwerpension wird dann jeweils **zwischen 40 und 60 Prozent der Pension des/der verstorbenen Partners/Partnerin** betragen. Das Ausmaß ist von der Höhe des Einkommensunterschiedes abhängig. Beträgt die **Summe aus eigenem Einkommen oder eigener Pension und der Witwen- und Witwerpension weniger als 16.000 Schilling** (dieser Betrag wird jährlich angepaßt), so **erhält der/die Hinterbliebene jedenfalls 60 Prozent** der Pension des/der verstorbenen Partners/Partnerin.

Ist das Einkommen des/der Hinterbliebenen um mindestens 50 Prozent höher als jenes des/der verstorbenen Partners/Partnerin, so erhält er/sie 40 Prozent der Pension, die dem/der Verstorbenen gebührt hätte.

Beträgt die Einkommensdiskrepanz weniger als 50 Prozent und macht das Einkommen des/der überlebenden Ehegattin nicht mehr als zwei Drittel des Einkommens des/der Verstorbenen aus, so beträgt die Hinterbliebenenpension je nach Ausmaß des Einkommensunterschiedes bis zu 60 Prozent.

Die Hinterbliebenenpension beträgt also unabhängig von einer eigenen Pension oder einem eigenen Einkommen mindestens 40 Prozent der Pension des/der verstorbenen Partner/Partnerin, höchstens jedoch 60 Prozent. **Bei gleichen Bemessungsgrundlagen beträgt die Witwen/Witwerpension 52 Prozent.**

1.10. Witwen(Witwer)pensionsanspruch für Geschiedene

Die Witwenpension gebührt auch der Frau/Mann, deren Ehe mit dem/der Versicherten für nichtig erklärt, aufgehoben oder geschieden worden ist, wenn ihr der Versicherte, bzw. ihm die Versicherte zur Zeit seines bzw. ihres Todes einen Unterhaltsbeitrag aufgrund eines gerichtlichen Vergleiches oder einer vor Auflösung (Nichtigerklärung) der Ehe eingegangenen vertraglichen Verpflichtung zu leisten hatte und zwar sofern und solange die Frau bzw. der Mann nicht eine neue Ehe geschlossen hat. Ab Inkrafttreten der Reform steht geschiedenen Witwen bzw. Witwern ein **Pensionsanspruch auch dann zu, wenn kein Unterhalt gerichtlich festgelegt wurde**, jedoch tatsächlich regelmäßig Unterhalt geleistet wurde und die Ehe mindestens 10 Jahre gedauert hat.

1.11. Angleichung des sozialversicherungsrechtlichen Bergbaubegriffes an jenen des Bergrechtes

In Zukunft sollen die leistungsrechtlichen Bestimmungen der knappschaftlichen Pensionsversicherung **nur noch hinsichtlich jener Versicherten gelten, die wesentlich bergmännische Tätigkeiten ausüben**. Für alle übrigen in knappschaftlichen Betrieben beschäftigten Personen soll zwar ebenfalls die Versicherungsanstalt des österreichischen Bergbaues zuständig sein, es sollen jedoch die leistungsrechtlichen Bestimmungen über die Pensionsversicherung der Arbeiter bzw. der Angestellten zur Anwendung kommen.

1.12. Finanzierbarkeit der Pensionsversicherung

Ins ASVG wird eine **programmatische Aussage** darüber aufgenommen, in welchem Verhältnis die Finanzierung der Pensionsversicherung durch Beiträge der Versicherten und durch den Bundesbeitrag vorzunehmen ist, wenn es zu höheren Finanzierungserfordernissen aufgrund sich ändernder demographischer Gegebenheiten kommt.

1.13. Verbesserung der Rechtsstellung von minderjährigen Waisen

Da für minderjährige Waisen keine Möglichkeit besteht, bei Säumigkeit ihres gesetzlichen Vertreters selbst einen Antrag auf Waisenpension zu stellen, sieht die 51. Novelle zum ASVG eine Verlängerung der Antragsfrist bis zum Ablauf von 6 Monaten nach Erreichung

der Volljährigkeit vor, wobei der Anfall der Waisenpension mit dem Eintritt des Versicherungsfalles bzw. den darauffolgenden Monatsersten erfolgen soll.

1.14. Einführung eines neuen Kinderzuschusses

Künftig wird der **Kinderzuschuß** im Bereich der Pensionsversicherung einheitlich **S 300,-** betragen und für ein und dasselbe Kind nur einmal gewährt werden.

1.15. Grundsatz der Erwerbsersatzfunktion

Die der Pension innewohnende **Erwerbsersatzfunktion** wird in Zukunft stärker zum **Ausdruck gebracht** werden; bestimmte Leistungsteile werden nur bei Nichtvorhandensein von Erwerbseinkommen gebühren, womit sich u.a. die bisherigen Bestimmungen über die Versicherungspflicht am Stichtag bzw. die sogenannte Stichzeitregelung erübrigen. Haben etwa Rehabilitationsmaßnahmen ihr Ziel voll erreicht, fällt die Pension zur Gänze weg, weil sie ihre Erwerbsersatzfunktion verloren hat.

1.16. Auszahlung der Pensionen

Die unbare Überweisung der Pensionen kann in Hinkunft am Werktag vor dem vom einzelnen Versicherungsträger festgesetzten Auszahlungstermin, wenn dieser ein Samstag, Sonntag oder gesetzlicher Feiertag ist, erfolgen.

1.17. Gnadenpensionsleistungen und Ausgleichszulage

Alle **Gnadenpensionsleistungen** (auch von seiten eines Landes gewährte Ruhegelder für Pflagemütter) **bleiben** bei der Berechnung des **für den Ausgleichszulagenanspruch** maßgeblichen Einkommens **unberücksichtigt**.

1.18. Anrechnung des Unterhaltes und Ausgleichszulagenfeststellung

Unterhaltsansprüche werden nun nicht nur, wenn deren Verfolgung offenbar aussichtslos war, sondern auch dann, wenn sie unzumutbar ist, nicht angerechnet.

1.19. Jugendwohlfahrtsträger und Waisenpension

Wird ein(e) Waisenpensionsberechtigte(r) auf Kosten eines Trägers der Jugendwohlfahrt in einer Pflegestelle gepflegt, so werden in Hinkunft 20 % der Pension dem/der Berechtigten verbleiben (§ 324 Abs.3 ASVG).

1.20. Sozialversicherungsrechtliche Begünstigungsbestimmungen

Im Rahmen der 48. Novelle zum ASVG wurde die Möglichkeit geschaffen, für Zeiten der Emigration ab dem 15. Lebensjahr des/der Betroffenen ohne Nachweis einer Vorversicherungszeit Beiträge nachzuentrichten, sofern er/sie - abgesehen von der Bedingung des Wohnsitzes am 12.3.1938 in Österreich - zwischen dem 12. März 1938 und dem 9. Mai 1945 das 15. Lebensjahr vollendet hat oder - anders ausgedrückt - der/die EmigrantIn am 12. März 1938 mindestens 8 Jahre alt war. Die Pensionsreform schafft eine weitere **Öffnung der Begünstigungsbestimmungen**; demnach wird der Kreis derer, die von der heute geltenden Nachkaufsregelung für Zeiten der Emigration Gebrauch machen können, auf die Geburtsjahrgänge 1932 und älter (mindestens **6. Lebensjahr am 31. 12. 1938**) erweitert. Die Neuregelung, die am 1.7.1993 in Kraft trat, soll im übrigen auch für Personen gelten, die erst aufgrund dieser Neuregelung einen Leistungsanspruch erhalten, sowie ferner für Personen, für die ein Leistungsanspruch bereits besteht.

1.21. Sonstige Bestimmungen

Bisher waren Beschäftigte mit einem unter der Geringfügigkeitsgrenze liegenden Entgelt lediglich dem Unfallversicherungsträger zu melden, weil sie nur der Pflichtversicherung in der Unfallversicherung, nicht aber jener der Krankenversicherung unterliegen. Künftig müssen auch **geringfügig Beschäftigte dem Krankenversicherungsträger gemeldet** werden, welcher die Meldungen an den Unfallversicherungsträger weiterleitet. Damit besteht für die Versicherten und ihre Dienstgeber eine einheitliche Anlaufstelle für das Meldewesen sowie ein **besserer Überblick über die Zahl der geringfügig Beschäftigten**.

Zuzahlungen des Dienstgebers zum Krankengeld sind von der Beitragspflicht ausgenommen. Nunmehr wurde diese **Beitragsfreiheit auf Zuzahlungen zum Wochengeld ausgedehnt**, da die unterschiedliche Behandlung von Krankengeld und Wochengeld in sozialer Hinsicht als ungerecht empfunden wurde.

Folgeprovisionen führen nicht mehr zum Ruhen des Krankengeldanspruches, wodurch der besonderen Einkommenssituation von Provisionsvertretern mit geringem Fixum Rechnung getragen wird.

Die Aufhebung des § 412 Abs.6 ASVG durch den Verfassungsgerichtshof (kundgemacht mit BGBl.Nr.59/1993) erforderte eine **Neuregelung der Rechtswirkung eines Einspruches gegen Bescheide der Versicherungsträger in Verwaltungssachen**. Nach dem Vorbild der Bundesabgabenordnung hat der Landeshauptmann einem Einspruch über Antrag aufschiebende Wirkung zuzuerkennen, wenn der Einspruch erfolgversprechend erscheint oder das Verhalten des Einspruchswerbers nicht auf eine Gefährdung der Einbringlichkeit von Sozialversicherungsbeiträgen gerichtet ist.

Vermögenserträge des Ausgleichsfonds für die Krankenanstaltenfinanzierung sind künftig zur Deckung einer erhöhten Belastung eines Krankenversicherungsträgers aus dem Betrieb einer Krankenanstalt zweckgewidmet.

Durch die ebenfalls im Rahmen des Sozialrechts-Änderungsgesetzes 1993 beschlossene 22.Novelle zum B-KUVG wird klargestellt, daß der vom Dienstgeber zu leistende Beitragszuschlag für Zwecke der erweiterten Heilbehandlung auch der Finanzierung der medizinischen Maßnahmen der Rehabilitation dient.

2. Unterschiedliches Pensionsanfallsalter für Männer und Frauen

Der **Verfassungsgerichtshof** hat mit Erkenntnis vom 6.12.1990 die Bestimmungen über ein **unterschiedliches Pensionsanfallsalter für Männer und Frauen** mit Ablauf des 30. November 1991 **als verfassungswidrig aufgehoben**. Mit dem Bundesgesetz BGBl.Nr.627/1991 wurde vorerst durch eine mit 31.12.1992 befristete Verfassungsbestimmung die alte Rechtslage wieder hergestellt.

Mit dem gegenständlichen Bundesverfassungsgesetz, BGBl.Nr.832/1992, ist nunmehr eine **endgültige Regelung** getroffen worden, welche auch den Ausführungen des Verfassungsgerichtshofes in der Begründung seines obgenannten Erkenntnisses Rechnung trägt.

Demnach wird beginnend mit **1.1.2019** für **weibliche Versicherte** die Altersgrenze für die **vorzeitige Alterspension jährlich bis 2028** mit 1.Jänner **um sechs Monate erhöht**. Die Altersgrenze für die ("normale") Alterspension weiblicher Versicherter wird ab 1.1.2024 jährlich bis 2033 mit 1.Jänner um sechs Monate erhöht. Damit ist im Jahre **2033 eine vollständige Angleichung des Pensionsanfallsalters von Männern und Frauen** gegeben. Eine Verfassungsbestimmung sichert die bis dahin noch unterschiedlichen Altersgrenzen verfassungsrechtlich ab.

3. Arbeitsrechtliches Begleitgesetz

Das Gesetz (BGBl.Nr.833/1992) enthält **im Zusammenhang mit der Pensionsreform**, insbesondere der schrittweisen **Anhebung des Pensionsanfallsalters der Frauen**, arbeitsrechtliche **Begleitmaßnahmen, um eine Gleichbehandlung der Frauen im Erwerbsleben zu erreichen** (vgl. dazu den Abschnitt "Arbeitsrecht").

Neben der Novellierung einer Vielzahl von arbeitsrechtlichen Gesetzen wurde auch eine Bestimmung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes umgestaltet, wonach **Hausbesorgerinnen** nun auch während des **Wochengeldbezuges** (wie bereits bisher beim Karenzurlaubsgeldbezug) gemäß § 5 Abs.2 ASVG von der Vollversicherung ausgenommen sind, um eine Doppelversicherung zu vermeiden.

Eine weitere sozialversicherungsrechtlich relevante Änderung betrifft das **Entgeltfortzahlungsgesetz**. Das arbeitsrechtliche Begleitgesetz schafft nämlich durch die Änderung des Urlaubsgesetzes einen arbeitsrechtlichen Anspruch auf **Freistellung von der Arbeitsleistung** bis zum Höchstausmaß einer zweiten Woche innerhalb eines Arbeitsjahres **zur Pflege eines** im gemeinsamen Haushalt lebenden **erkrankten Kindes** (Wahl- oder Pflegekindes), welches das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat, für jene Arbeitnehmergruppen, die bisher noch keinen derartigen Anspruch nach dem Gesetz, nach kollektivvertraglichen Bestimmungen oder nach dem Arbeitsvertrag hatten. Die Pflegefreistellung ist gegenüber dem Dienstgeber geltend zu machen, der damit das Entgelt weiter zu leisten hat. Der Dienstgeber wiederum hat Anspruch auf Erstattung des dafür aufgewendeten Bruttoentgeltes durch den zuständigen Krankenversicherungsträger. Durch diese Änderung des Entgeltfortzahlungsgesetzes werden somit die **Kosten für die zweite Pflegefreistellungswoche von der Krankenversicherung getragen**.

4. Sozialrechts-Änderungsgesetz 1992

Ausgangspunkt dieses Gesetzes war die Novelle zum Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl.Nr.311/1992, mit der die **Altersgrenze für den Familienbeihilfenanspruch** bei Schul- oder Berufsausbildung **vom 25. auf das 27.Lebensjahr angehoben** wurde. Kinder, die eine Universität, Hochschule oder Akademie im Sinne des § 3 Studienförderungsgesetz 1992 besuchen, haben ferner nachzuweisen, daß sie ein ordentliches Studium ernsthaft und zielstrebig betreiben.

Nach der bisherigen Rechtslage galten Kinder und Enkel, die sich in einer Schul- oder Berufsausbildung befinden, die ihre Arbeitskraft überwiegend beansprucht, nach Vollendung des 18.Lebensjahres längstens bis zur Vollendung des 25.Lebensjahres als anspruchsberechtigte Angehörige in der Krankenversicherung; eine Verlängerung der Angehörigeneigenschaft bis zum 27.Lebensjahr war unter denselben Voraussetzungen wie im Familienlastenausgleichsgesetz 1967 möglich.

Durch das Sozialrechts-Änderungsgesetz 1992 wurde nun die **Altersgrenze für die Angehörigeneigenschaft generell vom 25. auf das 27.Lebensjahr angehoben**. Für **Studierende** bleibt die **Angehörigeneigenschaft** jedoch nur dann bestehen, wenn sie ein ordentliches Studium ernsthaft und zielstrebig im Sinne des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967 betreiben, also einen gewissen **Mindeststudienerfolg** nachweisen können.

Der für den Anspruch auf Waisenpension, Waisenrente und Kinderzuschuß maßgebliche **Kindesbegriff in der Pensionsversicherung und Unfallversicherung** ist in derselben Weise geregelt. Hier gilt jedoch eine Übergangsbestimmung, wonach für Studierende, die das 18.Lebensjahr vor dem 1.9.1992 bereits vollendet haben, die Beurteilung der Angehörigen- bzw. Kindeseigenschaft nach der bisherigen Rechtslage vorzunehmen ist.

Zur Vereinfachung der Administration dieser Neuregelung sind die Abgabenbehörden des Bundes verpflichtet, den Trägern der Sozialversicherung die Daten jener Personen zu übermitteln, die wegen Schul- oder Berufsausbildung über das 18.Lebensjahr hinaus Familienbeihilfe beziehen. Damit kann der Sozialversicherungsträger im Falle des Bezuges einer Familienbeihilfe ohne weitere Ermittlungen die Angehörigen- bzw. Kindeseigenschaft im sozialversicherungsrechtlichen Sinn annehmen.

Auch die Bestimmungen über die **begünstigte Studentenselbstversicherung in der Krankenversicherung** wurden im Sinne des neuen Studienförderungsgesetzes 1992 modifiziert. Neu ist lediglich der **Ausschluß der begünstigten Studentenselbstversicherung**, wenn vor dem gegenwärtigen Studium das Studium im Sinne des § 17 Studienförderungsgesetz 1992 gewechselt wurde.

Das **Sozialrechts-Änderungsgesetz 1992** ist mit **1.September 1992 in Kraft** getreten.

Durch das 2.Sozialrechts-Änderungsgesetz 1992 wurde eine **weitere außertourliche Anhebung des Ausgleichszulagenrichtsatzes ab 1.1.1993** verwirklicht. Ab diesem Zeitpunkt beträgt der Ehegattenrichtsatz öS 9.967,- und der Richtsatz für Alleinstehende öS 7.000,-.

5. Bauern-Sozialversicherungsgesetz und Betriebshilfegesetz

Die mit der 16.Novelle zum Bauern-Sozialversicherungsgesetz erfolgte Einführung der sogenannten **Bäuerinnenpension** (Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung für beide Ehegatten bei gemeinsamer Betriebsführung oder hauptberuflicher Beschäftigung eines Ehepartners im Betrieb des anderen) war ursprünglich mit 31.12.1992 befristet. Diese **Befristung** wurde durch die 17.Novelle zum Bauern-Sozialversicherungsgesetz **beseitigt**.

Die auf Grund der 16.Novelle ab 1.1.1992 der Pflichtversicherung unterliegenden Personen konnten, wenn sie bereits das 50.Lebensjahr vollendet hatten, bis zum 31.12.1992 die **Befreiung von der Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung** beantragen. Mit der 17.Novelle wurde diese Befreiungsmöglichkeit jetzt bis 31.12.1993 verlängert und besteht bereits ab Vollendung des 45.Lebensjahres.

Im **Betriebshilfegesetz** ist durch die 6.Novelle jene Bestimmung zum **Wochengeldanspruch** entfallen, wonach die genauen Daten des Einsatzes der Betriebshilfe glaubhaft zu machen waren.

Neben der Übernahme der Maßnahmen zur Pensionsreform wurden im Rahmen der 18.Novelle zum Bauern-Sozialversicherungsgesetz noch folgende spezifische Regelungen getroffen:

Die besondere Anspruchsvoraussetzung für eine Pension, daß am Stichtag die die Pflichtversicherung nach dem BSVG begründende Erwerbstätigkeit eingestellt sein muß, entfiel. Zu den damit im Zusammenhang stehenden Bestimmungen über die Höherversicherung wird auf die diesbezüglichen Ausführungen zur 19.Novelle zum GSVG verwiesen.

Die in land(forst)wirtschaftlichen Betrieben hauptberuflich mitarbeitenden **Schwiegerkinder** wurden in die **Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung** nach dem BSVG miteinbezogen.

Verhandlungen zwischen dem Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und der Österreichischen Ärztekammer bzw. der Österreichischen Dentistenkammer hatten zum Ergebnis, daß die Sozialversicherungsanstalt der Bauern die Leistung von **Zahnersatz** nun als **Sachleistung** erbringen kann. Diesem Umstand wurde durch eine entsprechende gesetzliche Regelung Rechnung getragen. Die Satzung kann für Kieferregulierungen und Zahnersatzleistungen anstelle des 20 %igen Kostenanteils höhere Zuzahlungen durch die Versicherten vorsehen. In der Krankenordnung kann eine Gebrauchsdauer für den unentbehrlichen Zahnersatz bestimmt werden.

Die **7.Novelle zum BHG** ist durch die Einbeziehung der Schwiegerkinder in die Pensionsversicherungspflicht bedingt, bewirkt jedoch keine inhaltliche Änderung.

6. Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz

Wesentlicher Inhalt der 19. Novelle zum GSVG ist die **Übernahme der entsprechenden gleichartigen Bestimmungen zur Pensionsreform**.

Darüber hinaus erfolgten insbesondere folgende für die Gewerbliche Sozialversicherung **spezifische Änderungen**:

Bei Prüfung der **dauernden Erwerbsunfähigkeit** ab dem 55. Lebensjahr soll vom bisherigen Erfordernis der "persönlichen Arbeitsleistung" abgegangen werden. Zwischen dem 50. und dem 55. Lebensjahr soll für Kleingewerbetreibende zur Beurteilung der dauernden Erwerbsunfähigkeit nur mehr eine qualifizierte Verweisung zulässig sein, so wie das bei erlernten oder angelernten Berufen unselbständig Erwerbstätiger vor dem 50. Lebensjahr der Fall ist.

Weiters entfällt die besondere Anspruchsvoraussetzung für eine Pension, daß am Stichtag die Gewerbeberechtigung (das Gesellschaftsverhältnis) erloschen bzw. die die Pflichtversicherung begründende Erwerbstätigkeit eingestellt sein muß. In diesem Zusammenhang kam es zur Beseitigung der Bestimmungen über die Höherversicherungspension.

Versicherte, die alle Voraussetzungen für eine Alterspension mit Ausnahme der Zurücklegung der Gewerbeberechtigung erfüllen, erhalten derzeit die für die Höherversicherung geleisteten Beiträge auf Antrag als Höherversicherungspension.

Eine **Neuregelung der Beitragsgrundlagenbildung** sieht vor, daß ab 1.1.1995 die Beiträge zur Pflichtversicherung nach dem GSVG den beitragspflichtigen Einkünften hinzuzurechnen sind. Grundlage für die Beitragsbemessung nach dem GSVG ist nämlich das für die Bemessung der Einkommensteuer herangezogene Einkommen des/der Pflichtversicherten, welches aus steuerrechtlichen Gründen bereits um die Beiträge zur Pflichtversicherung vermindert ist. In Anpassung der Beitragsgrundlagenbildung an das ASVG werden daher nach Maßgabe der Übergangsbestimmung künftig die Kranken- und Pensionsversicherungsbeiträge nach dem GSVG den Einkünften hinzugerechnet und erhöhen damit die Beitragsgrundlage.

Eine Änderung der **Antragsfristen** für die **Reduzierung der Beitragsgrundlage um Veräußerungs- und Sanierungsgewinne** bewirkt, daß die maßgebliche Antragsfrist erst mit Fälligkeit der Beiträge zu laufen beginnt und ein Jahr beträgt.

In der Krankenversicherung nach dem GSVG ist für die Sachleistungen mit Ausnahme der Anstaltspflege grundsätzlich ein 20 %iger Kostenanteil des Versicherten vorgesehen. Rückwirkend mit 1.1.1992 wurde die **medizinische Hauskrankenpflege** in den Katalog jener Leistungen aufgenommen, für die **kein Kostenanteil** zu bezahlen ist.

7. Sozialversicherung freiberuflich selbständig Erwerbstätiger

Durch die 8. Novelle zum FSVG entfällt analog zu den anderen Sozialversicherungsgesetzen die Voraussetzung für den Anspruch auf Alterspension, daß die freiberuflich selbständige Erwerbstätigkeit am Stichtag eingestellt sein muß.

8. Nachtschwerarbeitsgesetz

Mit dieser Novelle wurde das Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz in Nachtschwerarbeitsgesetz umbenannt. Damit wird dokumentiert, daß der **Geltungsbereich dieses Gesetzes** insofern **erweitert** wurde, als die Voraussetzungen der Schichtarbeit und der Arbeit in einem Nachtschichtbetrieb beseitigt wurden. Durch eine neugefaßte Definition der Nachtschwerarbeit **umfaßt das Nachtschwerarbeitsgesetz weitere Arbeitnehmergruppen, die unter besonders schweren Bedingungen arbeiten.**

Aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht sind insbesondere die Bestimmungen über das **Sonderruhegeld** hervorzuheben. Als **Anfallsalter für das Sonderruhegeld** ist nun das 52. Lebensjahr bei Frauen und das 57. Lebensjahr bei Männern fixiert.

Die bisherigen **Anspruchsvoraussetzungen für das Sonderruhegeld**, wonach innerhalb von 30 Jahren vor dem Stichtag mindestens 15 Jahre Nachtschicht-Schwerarbeit vorliegen müssen, gelten auch für die Nachtschwerarbeit im Sinne der gegenständlichen Gesetzesänderung. Als Alternative dazu begründen nunmehr auch mindestens 240 Nachtschwerarbeitsmonate vor dem Stichtag einen Anspruch auf Sonderruhegeld.

Eine **Übergangsbestimmung** ermöglicht auch die Berücksichtigung von Nachtschwerarbeitsmonaten, die vor dem Inkrafttreten der gegenständlichen Novelle erworben wurden.

Der zur Finanzierung des Sonderruhegeldes und der besonderen Gesundheitsvorsorgemaßnahmen für Nachtschwerarbeiter von deren Dienstgebern zu leistende **Nachtschwerarbeits-Beitrag** wurde **von 2,5 % auf 2 %** der allgemeinen Beitragsgrundlage in der nach dem ASVG geregelten Pensionsversicherung **gesenkt**.

9. Bundespflegegeldgesetz

Am 1. Juli 1993 trat das **Bundespflegegeldgesetz** in Kraft, das für höhergradig hilfebedürftige Menschen eine spürbare finanzielle Besserstellung bringt. Das Pflegegeld **ersetzt** im Bereich der Sozialversicherung den bisherigen **Hilflosenzuschuß**. Für den

Bereich der Sozialversicherung gilt, daß alle **bestehenden Hilflosenzuschüsse** mit 1. Juli 1993 **in ein Pflegegeld der Stufe 2 übergeleitet** werden. Anstelle des Hilflosenzuschusses von bisher S 3.002,- bis 3.028,- werden S 3.500,- Pflegegeld ausbezahlt. PensionistInnen mit Hilflosenzuschuß, deren Betreuungsbedarf bei 120 oder mehr Stunden pro Monat liegt, können eine höhere Einstufung beantragen. Über diesen Antrag entscheidet der Sozialversicherungsträger aufgrund einer Beurteilung des Gesundheitszustandes nach den neuen gesetzlichen Gegebenheiten.

10. Internationale Tätigkeit

Die Bemühungen insbesondere im Interesse der im Ausland beschäftigten bzw. beschäftigt gewesenen österreichischen StaatsbürgerInnen Abkommen über Soziale Sicherheit abzuschließen bzw. bestehende Abkommen der Rechtsentwicklung in den Vertragsstaaten anzupassen, konnten auch im Jahre 1992 und im ersten Halbjahr 1993 erfolgreich fortgesetzt werden. Im einzelnen ist hiezu folgendes zu bemerken:

10.1. In Kraft getretene Abkommen

Neben dem am 1.12.1992 in Kraft getretenen Abkommen über Soziale Sicherheit mit **Australien** vom 1.4.1992 (BGBl.Nr.656/1992) und der gleichzeitig in Kraft getretenen Verwaltungsvereinbarung zu diesem Abkommen (BGBl.Nr.657/1992) ist am 1.1.1993 das Abkommen über Soziale Sicherheit mit **Zypern** vom 5.11.1991 (BGBl.Nr.670/92), und die Verwaltungsvereinbarung zur Durchführung dieses Abkommens (BGBl.Nr.671/1992) in Kraft getreten.

Diese beiden neuen Abkommen wurden inhaltlich bereits im letzten Sozialbericht näher dargestellt.

Darüber hinaus ist am 31.12.1992 auch das mit **Großbritannien** am 13.10.1992 geschlossene 2.Zusatzabkommen über Soziale Sicherheit (BGBl.Nr.50/1993) in Kraft getreten. Dieses 2.Zusatzabkommen sieht im Hinblick auf das EWR-Abkommen die Nichtanwendung des mit Großbritannien bestehenden zweiseitigen Abkommens auf die von der Verordnung (EWG) Nr.1408/71 erfaßten Personen, die Anpassung der die Pensionsberechnung betreffenden Regelungen an die entsprechenden Regelungen der zitierten Verordnung durch die Sicherstellung der Gewährung der innerstaatlich gebührenden Pension und die formale Anpassung einzelner Abkommensbestimmungen an die geänderte innerstaatliche und zwischenstaatliche Rechtslage der beiden Vertragsstaaten vor.

10.2. Unterzeichnete Abkommen

Mit den beiden ehemaligen Teilrepubliken Jugoslawiens **Slowenien** und **Kroatien** wurden am 20. 11. 1992 bzw. am 11. 3. 1993 Abkommen über Soziale Sicherheit sowie die dazugehörige Durchführungsvereinbarung unterzeichnet.

Die beiden Abkommen beziehen sich auf die Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung sowie die Familienbeihilfen. Im persönlichen Geltungsbereich sind die beiden Abkommen unbeschränkt. Sie sehen die Gleichbehandlung der beiderseitigen Staatsangehörigen, die Gebietsgleichstellung hinsichtlich der Gewährung von Geldleistungen (mit Ausnahme der Leistungen bei Arbeitslosigkeit), die aushilfsweise Sachleistungsgewährung und die Zusammenrechnung der beiderseitigen Versicherungszeiten für den Erwerb von Leistungsansprüchen vor.

Schließlich wurde am 9. 3. 1993 ein Zusatzabkommen zum Abkommen über Soziale Sicherheit mit **Finnland** abgeschlossen, mit dem wie im Verhältnis zu Großbritannien dem EWR-Abkommen Rechnung getragen wird.

10.3. In Verhandlung stehende Abkommen

Im ersten Halbjahr 1992 konnten die Besprechungen zur Vorbereitung von umfassenden Abkommen mit der **CSFR** auf Expertenebene abgeschlossen werden (im Hinblick auf die Teilung der CSFR werden die diesbezüglichen Gespräche mit den beiden Nachfolgestaaten hinsichtlich des Abschlusses entsprechend getrennter Abkommen fortzusetzen sein). Darüber hinaus wurden Gespräche mit **Italien** über offene Fragen zur Durchführung des bestehenden Abkommens über Soziale Sicherheit geführt.

Eine erste Fühlungnahme betreffend den möglichen Abschluß eines Abkommens im Bereich der Pensionsversicherung mit **Chile** ist am 22. 6. 1992 anlässlich der Internationalen Arbeitskonferenz in Genf erfolgt. Die diesbezüglichen Verhandlungen wurden im Mai 1993 aufgenommen.

Im Zusammenhang mit dem EWR-Abkommen wurden Gespräche zur Vorbereitung neuer Abkommen mit **Deutschland**, den **Niederlanden**, **Norwegen** und **Schweden** durchgeführt. Ziel dieser neuen Abkommen ist es, die im EWR für den Bereich der Sozialen Sicherheit maßgebenden Verordnungen (EWG) Nr. 1408/71 und Nr. 574/72 für die von diesen Verordnungen erfaßten Personen ausschließlich anwendbar zu machen und auf andere Personengruppen (nicht erwerbstätige Staatsangehörige der Mitgliedstaaten, Drittstaaten) auszudehnen.

Weiters wurden Besprechungen mit der **Türkei** über eine Revision des bestehenden Abkommens aufgenommen sowie die Verhandlungen zum Abschluß eines Abkommens über Soziale Sicherheit mit **Ungarn** fortgesetzt.

Österreich war auf der vom 22. bis 26.3.1993 in Straßburg durchgeführten 2.Regierungskonferenz zur Vorbereitung eines Europäischen Abkommens über die Soziale Sicherheit der **Binnenschiffer** vertreten. Mit diesem Abkommen soll im Bereich der Kranken- und Unfallversicherung der im Hinblick auf den Rhein-Main-Donau-Kanal erweiterten europäischen Binnenschifffahrt Rechnung getragen werden. Das Abkommen wird im Herbst 1993 beim Internationalen Arbeitsamt in Genf zur Unterzeichnung aufgelegt werden.

10.4. Europarat

Die 5.Europäische Sozialministerkonferenz, an der auch Bundesminister Hesoun teilgenommen hat, wurde am 20. und 21.5.1992 in Limerick (Irland) mit dem Thema "Politik der Sozialen Sicherheit und Beschäftigung" durchgeführt.

Das Leitungskomitee für Soziale Sicherheit hat sich an der von der Universität York (Großbritannien) vom 27. bis 30.9.1992 durchgeführten Internationalen Konferenz "Soziale Sicherheit, 50 Jahre nach Beveridge" beteiligt und im zeitlichen Zusammenhang damit seine 40.Tagung durchgeführt.

Im Rahmen seiner Zusammenarbeit mit den osteuropäischen Staaten hat der Europarat auf Einladung des Ressorts vom 30.3. bis 2.4.1992 und vom 27.4. bis 29.4.1993 in Wien zwei Seminare für osteuropäische Experten betreffend Instrumente des Europarates im Bereich der Sozialen Sicherheit durchgeführt.

10.5. Europäische Integration

Im Rahmen einer besonderen EG-EFTA-Expertengruppe betreffend den Bereich der Sozialen Sicherheit wurden die hinsichtlich der EFTA-Staaten erforderlichen Ergänzungen der in der EG in diesem Bereich maßgebenden Verordnungen (EWG) Nr.1408/71 und Nr.574/72 ausgearbeitet. Darüber hinaus wurden auch die in der Zwischenzeit in der EG betreffend diese Verordnungen eingetretenen wesentlichen Änderungen (insbesondere betreffend beitragsunabhängige Leistungen) im Rahmen dieser Expertengruppe vorbereitet. Weiters wurden im Rahmen der Beitrittsverhandlungen Österreichs zur EG die Gespräche über Soziale Sicherheit aufgenommen.

11. Pensions- und Rentenüberweisungen von und nach Österreich

Insgesamt wurden im Dezember 1992 **165.000 Pensionen und Renten**, auf die in Österreich Ansprüche erworben wurden, **an EmpfängerInnen mit ausländischem Wohnsitz** überwiesen. Der Gesamtjahresbetrag belief sich im Jahre 1992 auf **5,5 Milliarden öS**.

Gleichzeitig wurden im Dezember 1992 **143.000 Renten und Pensionen**, auf die im Ausland Ansprüche erworben wurden, **an EmpfängerInnen in Österreich** ausbezahlt. Der Gesamtjahresbetrag betrug **4 Milliarden öS**.

Von den Pensionen und Renten, die an das Ausland überwiesen wurden, entfielen rund die Hälfte auf Deutschland (84.000), 28.000 auf das ehemalige Jugoslawien, 15.000 auf die USA, 7000 auf Italien, je 5000 auf Israel, Großbritannien und Kanada und 4000 auf die Türkei.

Von den Pensionen und Renten, die aus dem Ausland nach Österreich überwiesen wurden, kamen mehr als 70 % aus Deutschland (102.000), 19.000 aus der Schweiz, 6.000 aus Italien, 5.000 aus dem ehemaligen Jugoslawien und 3000 aus Großbritannien.

Arbeitsmarktverwaltung und Arbeitsmarktpolitik

1. Zielsetzungen	227
1.1. Der arbeitsmarktpolitische Auftrag der Bundesregierung	227
1.2. Schwerpunktsetzung der Arbeitsmarktverwaltung	227
2. Rahmenbedingungen	230
2.1. Personelle Rahmenbedingungen im internationalen Vergleich	230
2.2. Budgetäre Rahmenbedingungen	231
2.2.1. Finanzierung d. Arbeitsmarktpolitik im internationalen Vergleich	231
2.2.2. Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik im intern. Vergleich	233
2.2.3. Wofür werden d. Mittel d. ö. Arbeitslosenversicherung ausgegeben?	233
3. Aktive Arbeitsmarktpolitik	234
3.1. Arbeitsmarktservice	234
3.1.1. Verbesserung und Verstärkung d. Vermittlung v. Arbeitsuchenden und der Besetzung von offenen Stellen	234
3.1.2. Vermittlungseffizienz des AMS	237
3.1.3. Zusammenarbeit mit den Schulbehörden	238
3.1.4. Verbesserte Berufswahlunterstützung durch BIZ und BIST	238
3.1.5. Beratungs- und Betreuungseinrichtungen	239
3.2. Arbeitsmarktförderung	240
3.2.1. Arbeitsmarktausbildung	241
3.2.2. Lehrausbildung	244
3.2.3. Mobilitätsförderung	244
3.2.4. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	245
3.3. Spezielle Maßnahmen und Initiativen	249
3.3.1. Für Frauen	249
3.3.2. Für Behinderte	251
3.3.3. Für Ältere	253
3.3.4. Arbeitsstiftungen	254
3.4. Sonderprogramm d. Bundesregierung zur Stabilisierung der Wirtschafts- u. Beschäftigungsentwicklung („Strukturmilliarde“)	255

4. Versicherungsleistungen	256
4.1. Arbeitslosenversicherung	256
4.1.1. Leistungen bei Arbeitslosigkeit	257
4.1.2. Leistungen bei Mutterschaft	258
4.2. Schlechtwetterentschädigung	259
4.3. Insolvenzentwicklung und Insolvenzausfallsgeld	259
4.4. Daten zum Geschäftsumfang im Leistungsbereich	262
4.5. Legistik	262
5. Ausländerbeschäftigungspolitik	265
5.1. Beschäftigungsentwicklung	265
5.2. Kontrolle der illegalen Beschäftigung	266
5.3. Legistik	267
6. Statistik und Arbeitsmarktforschung	269
6.1. Statistik	269
6.2. Arbeitsmarktforschung	271

1. Zielsetzungen

1.1. Der arbeitsmarktpolitische Auftrag der Bundesregierung

Das **Arbeitsübereinkommen der Bundesregierung aus 1990** legt als "oberstes Ziel der Beschäftigungspolitik ... die **Sicherung der Vollbeschäftigung mit Hilfe einer aktiven, effizient umgesetzten Arbeitsmarktpolitik**" (Arbeitsübereinkommen 1990, S. 51) fest. Daraus abgeleitet ergibt sich für die österreichische Arbeitsmarktverwaltung (AMV) folgende Aufgabenstellung: "Die Programme der Arbeitsmarktverwaltung müssen stärker auf den konkreten Vermittlungserfolg ausgerichtet sein. Individuelle Hilfe für Arbeitslose, aber auch für Beschäftigte, deren Arbeitsplatz gefährdet ist, muß vor allem bei einer Verbesserung der Aus- und Weiterbildung und der Berufsorientierung ansetzen. Langzeitarbeitslose, Frauen, ältere Arbeitnehmer und Behinderte zählen zu jenen Gruppen, die besonderer Hilfe am Arbeitsmarkt bedürfen" (ebd.).

Die Bundesregierung geht in ihrem Arbeitsübereinkommen davon aus, "daß die Ziele einer aktiven Arbeitsmarktpolitik eine **Strukturreform der Arbeitsmarktverwaltung** erforderlich machen. ... Die Arbeitsmarktverwaltung soll daher zu einem aus der unmittelbaren staatlichen Verwaltung ausgegliederten, kundenorientierten und Leistungskontrollen unterworfenen Arbeitsmarktservice umgebaut werden" (ebd.).

1.2. Schwerpunktsetzung der Arbeitsmarktverwaltung

Arbeitsmarktservice

Das **Arbeitsmarktservice (AMS)** verfolgt auch 1992 und 1993 den im vergangenen Jahr in Angriff genommenen Vermittlungsschwerpunkt zur Weiterentwicklung ihrer Dienstleistungen zur umfassenden, gleichzeitig selektiven und gezielten Betreuung der Rat- und Arbeitsuchenden wie die systematische, rasche und gleichzeitig flexible Betreuung der Betriebe und der von ihnen gemeldeten offenen Stellen.

Dem Schwerpunkt, die Dienste des AMS weiter auszubauen und zu verbessern, muß auch in Zukunft der Grundsatz entsprechen, daß die vom Arbeitslosenversicherungsgesetz vorgesehenen **Sanktionen** verhängt werden, **wenn trotz angebotener Hilfen eine zumutbare offene Stelle ungerechtfertigterweise nicht angenommen wird.**

Vermittlungsunterstützung

Die **Qualifizierungsmaßnahmen** der AMV zur Umschulung, Weiterbildung und beruflichen Höherqualifizierung **verfolgen sowohl eine präventive als auch vermittlungsunterstützende Strategie**. Diese Schulungs- und Bildungsmaßnahmen erfolgen wie bisher in weitgehender Kooperation mit den Sozialpartnern. Angesichts der Konjunkturentwicklung ist ihr Einsatz auf die wirkungsvollsten Ausbildungsgänge zu konzentrieren.

Ausbildungsinhalte werden adaptiert und neue Schulungsmaßnahmen eingeführt, wobei eine Zusammenarbeit mit den Qualifikationsträgern angestrebt wird, um den sich ständig ändernden Qualifikationsanforderungen der Betriebe an die Arbeitskräfte bzw. Arbeitssuchenden ebenso wie den neuen gesellschaftlichen Bedürfnissen nachzukommen.

In verstärktem Maße soll die **Förderung von Schulungsmaßnahmen für beschäftigte ältere Arbeitnehmer** als präventiver arbeitsmarktpolitischer Ansatz zur Sicherung von Arbeitsplätzen sowie zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit durchgeführt werden.

Die Förderung der Lehrausbildung wird durch **Förderung der zwischenbetrieblichen Zusatzausbildung** für Lehrlinge zur Vermittlung spezieller, über das Berufsbild hinausreichender Kenntnisse ergänzt.

Im **Zentrum der Vermittlungsunterstützung** im AMS stehen die **forcierte Arbeitsmarktintegration von älteren Arbeitnehmern, von Frauen beim Wiedereinstieg in das Erwerbsleben, die Erschließung von Arbeitsplätzen für Langzeitarbeitslose** und Personen mit Vermittlungsbeeinträchtigungen. Je nach regionaler Arbeitsmarktlage stehen die folgenden Instrumente bzw. Kombinationen des Einsatzes im Vordergrund: die **Förderung der betrieblichen Einstellung** zur Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen **besonders für langzeitarbeitslose ältere Menschen** durch die vorübergehende Gewährung von Zuschüssen zu den Beschäftigungskosten, die **Förderung der Kinderbetreuung für Berufswiedereinsteigerinnen** nach längerer Abwesenheit vom Erwerbsleben, die **Aktion 8.000** zur Erhöhung der Wiedereingliederungschancen arbeitsmarktpolitischer Problemgruppen und **sozialökonomische Beschäftigungsprojekte** und die Entwicklung und Erprobung von Beschäftigungsgesellschaften zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze für Problemgruppen, um eine spätere Unterbringung auf Arbeitsplätzen in der Wirtschaft zu ermöglichen.

Unterstützung von Unternehmungen und deren Belegschaften

Zur Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen ist es notwendig, jene **Unternehmen**, die sich aktuell **Struktur- und Konjunkturanpassungen** unterworfen sehen, bzw. deren Belegschaften aktiv zu unterstützen. Im Vordergrund stehen dabei die **Kurzarbeitsbeihilfe**

zur Arbeitsplatzsicherung und das Instrument der **Arbeitsstiftung** und stiftungsähnlicher Maßnahmen mit den Schwerpunkten der Berufsorientierung, der aktiven Unterstützung bei Vermittlung auf alternative Arbeitsplätze (Outplacement), der individuell ausgerichteten Qualifikationsanpassung und der Gründungsberatung bei Vorbereitung einer selbständigen Erwerbstätigkeit. Weiters sollen zukunftsorientierte **Auffanglösungen** für die betroffenen Arbeitnehmer **bei Insolvenzen** gefördert werden.

Innerorganisatorische Schwerpunkte

Zur Unterstützung der einzelnen regional abgestimmten arbeitsmarktpolitischen Strategien wird von Seiten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vor allem die Verbesserung der Rahmenbedingungen für das Wirken der einzelnen Dienststellen der AMV vorangetrieben.

Der weitere **Ausbau** des Einsatzes **moderner Kommunikations- und Datenverarbeitungstechnologien** wird bei den gegebenen knappen personellen Ressourcen immer mehr zur Voraussetzung einer verbesserten Serviceorientierung der Dienststellen der AMV.

Strukturreform der Arbeitsmarktverwaltung

Der Umbau der AMV zu einem umfassenden Dienstleistungsunternehmen ist Ziel der **generellen Strukturreform**. Auf organisatorischer Ebene wurde bereits mit der Reform der AMV begonnen. Dabei geht es um die **Umwandlung der AMV in ein aus der Behördenverwaltung ausgegliedertes öffentlich-rechtliches Dienstleistungsunternehmen**.

Zur Vorbereitung der Strukturreform wurde eine **Organisationsanalyse** in Angriff genommen, die darauf abzielt, Schwachstellen zu eruieren sowie Vorschläge zur aufbau- und ablauforganisatorischen Neugestaltung zu unterbreiten.

In der Folge wurde ein Konzept erstellt, daß die Umwandlung der AMV in ein modernes, öffentliches Dienstleistungsunternehmen und damit in Verbindung eine weitreichende **Dezentralisierung von Aufgaben** und Kompetenzen, die **Auslagerung verschiedener arbeitsmarktferner Leistungen** (Karenzurlaubsgeld, Sondernotstandshilfe, Pensionsvorschuß etc.), die **Anwendung differenzierter, moderner Managementmethoden** und eine systematische Evaluierung der Tätigkeiten und Maßnahmen vorsieht. Auf Basis dieses Konzeptes wurden bereits **Gesetzentwürfe erarbeitet** und zur Begutachtung ausgesandt.

2. Rahmenbedingungen

Für die konkrete Ausgestaltung des Arbeitsprogrammes und die Bewertung der Leistungen der österreichischen AMV ist die **enorm gewachsene Aufgabenbelastung**, die mit dem anhaltend starken Wachstum der Arbeitslosigkeit aber auch der Übertragung zusätzlicher administrativer Aufgaben in Zusammenhang zu sehen ist, sowie die **im internationalen Vergleich geringe Ressourcenausstattung** von Bedeutung.

2.1. Personelle Rahmenbedingungen im internationalen Vergleich

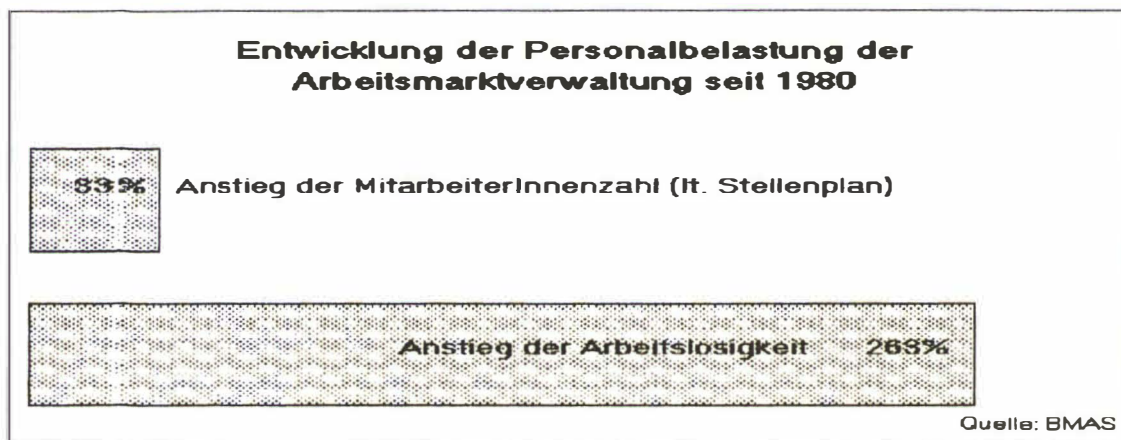
Bezüglich Personalbelastung führt die österreichische AMV die internationale Rangliste an erster Stelle an.

Personalbelastung		
	Zugänge Arbeitsuchende pro AMV-Mitarbeiter	Erwerbstätige pro AMV-Mitarbeiter
Österreich	210	1.200
Niederlande	130	900
Großbritannien	90	1.200
Schweden	60	400
Deutschland	100	600

Quelle: BMAS. Die Effizienz der Arbeitsmarktverwaltung, Organisationsanalyse. Wien 1992.

Die **prekäre personelle Situation** ist vor allem darauf zurückzuführen, daß im Vergleich zum enormen Anwachsen der Arbeitslosigkeit die Zahl der AMV-MitarbeiterInnen nur bescheiden gestiegen ist.

Gemäß der Organisationsanalyse eines international renommierten Instituts wird der **Arbeitsmarktverwaltung** in diesem Zusammenhang eine **sehr hohe Produktivität** beschieden.



Angesichts dieser Personalsituation mißt die österreichische AMV der Ausbildung der Mitarbeiter/innen besonders große Bedeutung zu. 1992 und 1993 wird die **Etablierung einer Ausbildungseinrichtung auf Fachhochschulniveau** zur Ausbildung neuer Mitarbeiter/innen in mehreren Schritten vorbereitet. Das **neue Grundausbildungskonzept** sieht organisatorisch eine mehrjährige, der Berufsausübung vorgeschaltete Ausbildung in einer eigenen Ausbildungseinrichtung und methodisch die Kombination aus Grundlagenvermittlung und praxisorientierter Einschulung vor. Die derzeitige Einschulung "on the job" soll dadurch umfassend ergänzt und erweitert werden. Mit diesem Schritt zur Etablierung einer eigenen Ausbildungseinrichtung wird in Österreich eine Entwicklung nachvollzogen, die andere Industriestaaten im letzten Jahrzehnt gegangen sind. In einem ersten Schritt ist die Einrichtung eines einjährigen Übergangslehrganges mit 30 Teilnehmer/innen vorgesehen.

Diese Veränderung der Grundausbildung wird begleitet vom weiteren Ausbau der Weiterbildungsangebote für die bereits beschäftigten Mitarbeiter/innen.

2.2. Budgetäre Rahmenbedingungen

2.2.1. Finanzierung der Arbeitsmarktpolitik im internationalen Vergleich

Die Finanzierungssysteme der Arbeitsmarktpolitik erweisen sich im internationalen Vergleich als recht unterschiedlich.

Die **Finanzierung der österreichischen Arbeitsmarktpolitik** erfolgt im wesentlichen aus den Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung. So sind

- * 100 Prozent des Aufwandes für Arbeitslosengeld,
- * 100 Prozent des Aufwandes für Notstandshilfe,
- * 100 Prozent des Aufwandes für aktive Arbeitsmarktpolitik und seit Jänner 1992 auch
- * 100 Prozent des Personal- und Sachaufwandes (1992 und 1993), sowie
- * rund 75 Prozent des Aufwandes für Sonderunterstützung und
- * 25 Prozent (1992) bzw. 50 Prozent (1993) des Aufwandes für Karenzurlaubsgeld

aus dem Beitragsaufkommen zu bestreiten.

Dazu kommen Beiträge des Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) zum Karenzurlaubsgeld und Beiträge aus dem Bundesbudget zur Sonderunterstützung. Im Rahmen des Sonderprogrammes der Bundesregierung zur Stabilisierung der Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung wird befristet bis Ende 1994 eine Milliarde öS aus dem Bundesbudget als Beitrag zur aktiven Arbeitsmarkt- bzw. Beschäftigungspolitik bereitgestellt.

In Schweden (ähnlich wie in den USA) wird die **Arbeitsmarktpolitik zum überwiegenden Teil aus dem staatlichen Budget**, also aus Steuermitteln finanziert:

- * 100 Prozent der Arbeitslosenhilfe (unserer Notstandshilfe vergleichbar) und
- * rund 30 Prozent des Arbeitslosengeldes,
- * 100 Prozent der Aufwendungen für aktive Arbeitsmarktpolitik,
- * 100 Prozent des Personal- und Sachaufwandes.

Frankreichs Gesamtaufwendungen für Arbeitsmarktpolitik werden zur Hälfte aus Versicherungsbeiträgen und **zur Hälfte aus dem staatlichen Budget** finanziert. Nach Ausgabenposten betrachtet, werden aus dem staatlichen Budget bestritten:

- * 100 Prozent der Arbeitslosenhilfe,
- * 100 Prozent des Personal- und Sachaufwandes der AMV und
- * im Rahmen von Sonderfinanzierungsformen rund 50 Prozent des Aufwandes für aktive Arbeitsmarktpolitik.

Auch in der **Bundesrepublik**, dessen Finanzierungssystem wie das österreichische grundsätzlich beitragsorientiert ist, werden bei einem derzeitigen Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung von 6,5 Prozent

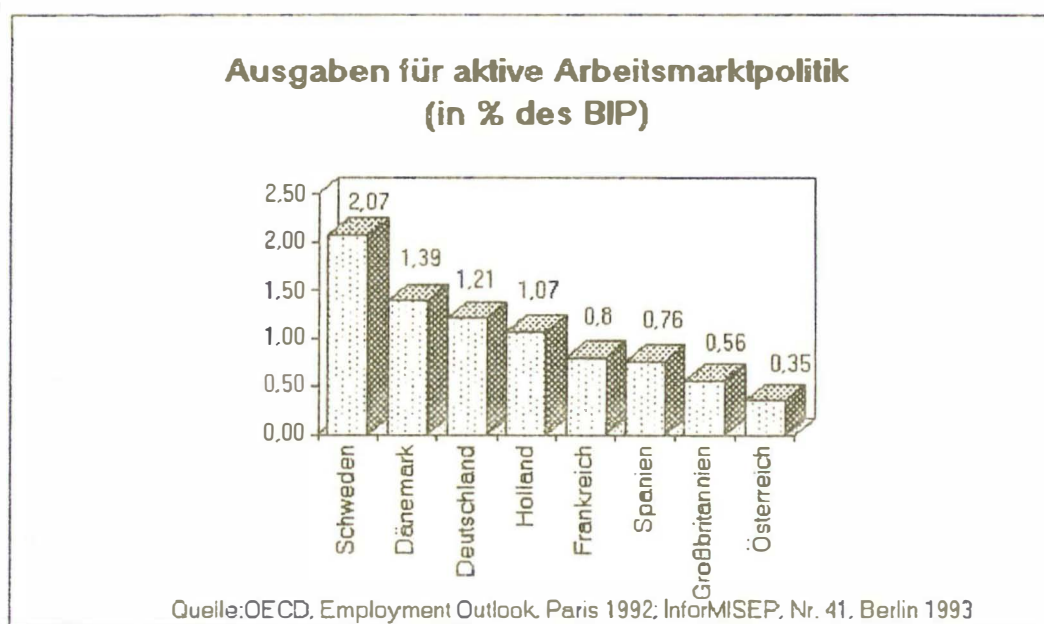
- * **100 Prozent der Arbeitslosenhilfe und**
- * im Rahmen von Sonderprogrammen ("Sonderprogramm der Bundesregierung zur Reintegration schwerstvermittelbarer Arbeitsloser", dotiert mit 790 Mio. DM; "Aktion Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose", dotiert mit 1,75 Mrd. DM) **Maßnah-**

men der aktiven Arbeitsmarktpolitik aus allgemeinen staatlichen Budgetmitteln finanziert.

* Mutterschaftsgeld wird von den Krankenkassen bezahlt.

2.2.2. Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik im internationalen Vergleich

Wegen des insgesamt hohen Ausgabenanteils, der auf Versicherungsleistungen, insbesondere Leistungen bei Mutterschaft, Pensionsversicherungsbeiträgen und Personal- und Sachaufwendungen entfällt, und aus dem Beitragsaufkommen zur Arbeitslosenversicherung zu bestreiten ist, weist **Österreich** international gesehen **relativ geringe Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik** (Arbeitsmarktförderung) aus. So wenden nicht nur Länder mit höherer, sondern auch solche mit deutlich geringerer Arbeitslosigkeit als Österreich mehr für aktive Arbeitsmarktpolitik auf.



2.2.3. Wofür werden die Mittel der österreichischen Arbeitslosenversicherung (Beitragsaufkommen) ausgegeben?

Wegen der starken Inanspruchnahme des zweiten Karenzjahres ist der **Anteil für Leistungen bei Mutterschaft stark gestiegen**. Ab 1993 wird aufgrund der geänderten gesetzlichen Regelungen der **Anteil für Pensionsversicherungsleistungen anwachsen**.

In Relation zu diesen Positionen **sinkt** - trotz steigender Arbeitslosigkeit - **der Ausgabenanteil für Leistungen bei Arbeitslosigkeit**.

Der Anteil für Leistungen bei Mutterschaft am Beitragsaufkommen der Arbeitslosenversicherung ist von 18 % (1991) auf 26 % (1992) angestiegen. Der Anteil der Geldleistungen bei Arbeitslosigkeit fiel von 56 % auf 53 % und die Ausgaben für die Arbeitsmarktförderung sanken von 14 % auf 9 %. Die Kosten für den Personal- und Sachaufwand beliefen sich 1991 und 1992 auf jeweils ca. 5 %.

3. Aktive Arbeitsmarktpolitik

3.1. Arbeitsmarktservice

3.1.1. Verbesserung und Verstärkung der Vermittlung von Arbeit-suchenden und der Besetzung von offenen Stellen

1992 und im 1. Halbjahr 1993 wurden zur Verbesserung der Besetzung offener Stellen Auftragszentralen eingerichtet und ausgebaut und die Erstellung von Betreuungsvereinbarungen mit Betrieben in Gang gebracht. Zur verstärkten Vermittlung von Arbeit-suchenden wurde der Planung der Betreuungsabläufe besonderes Gewicht beigemessen. Sowohl für Betriebe als auch für Rat- und Arbeit-suchende wurde der Ausbau der Selbstbedienungsmöglichkeiten fortgesetzt. Weiterer Schwerpunkt ist die Verbesserung der Vermittlung für spezielle Personengruppen.

Ausbau von Auftragszentralen

Die Einrichtung von Auftragszentralen als **Anlauf- und Servicestelle für Betriebe** ist mittlerweile abgeschlossen. Nun folgt der sukzessive Ausbau insbesondere der Kooperations- und Kommunikationsvoraussetzungen an der Schnittstelle: Betrieb/Arbeitsamt für die Verbesserung der Stellenbesetzung. Dies erfordert personelle, organisatorische und technische Vorkehrungen. In Schulungen für leitende Mitarbeiter/innen der Arbeitsämter wurde unter anderem das dazu notwendige inhaltliche und planungstechnische Rüstzeug vermittelt.

Betreuungsplan zur effizienteren Besetzung der offenen Stellen

Der **Betreuungsplan** als spezifisch dokumentierte **Vereinbarung mit dem Betrieb** über die jeweils zu setzenden Schritte **bei der Besetzung von offenen Stellen**, nach Abklären der Erwartungen und Anforderungen des Betriebes, der notwendigen Anpassungen und der zu beseitigenden Hemmnisse und Probleme, erleichtert sowohl für die Betriebe als auch für die **Arbeitsämter** das Erreichen des angestrebten Ziels. Die Umsetzung dieses Vorhabens wurde eingeleitet.

Qualitative Verbesserung der Betreuung von Rat- und Arbeitsuchenden

Der **Betreuungsplan** als dokumentierte individuelle **Vereinbarung mit den Rat- und Arbeitsuchenden** über die jeweils für eine erfolgreiche Vermittlung zu setzenden Schritte ermöglicht ein effizienteres Vorgehen bei der Zielerreichung. Dabei werden die berufliche Ausgangssituation, Kundenwünsche, Hindernisse und Probleme, die die **Beschäftigungsaufnahme** erschweren, sowie die für die Zielerreichung notwendigen Maßnahmen und Schritte erfaßt bzw. festgelegt. Entsprechende Schulungen der Mitarbeiter/innen zur Umsetzung dieses Vorhabens in den **Arbeitsämtern** insbesondere in der Führung von Erstgesprächen und in der Erstellung von **Betreuungsplänen** werden durchgeführt.

Selbstbedienung

Für die Rat- und Arbeitsuchenden wurden sogenannte **SAMSOMATEN** entwickelt und eingesetzt. Die Selbstbedienungsautomaten im **AMS** **erlauben die selbständige Suche nach**

- * offenen Stellen und
- * offenen Lehrstellen im direkten Dialogzugriff auf die zentrale Datei des AMS,
- * außerdem Ausdruck der entsprechenden Stelleninserate,
- * Berufsinformationen der Lehrberufe und akademischen Berufe,
- * Informationen über die Voraussetzungen und Antragsformalitäten der Geldleistungen der **AMV** nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz,
- * Informationen über das Ausländerbeschäftigungsgesetz.

SAMSOMATEN werden in allen **Berufsinformationszentren**, in allen größeren **Arbeitsämtern** sowie auf **Messen** und anderen Veranstaltungen, bei denen die **AMV** präsent ist, eingesetzt. Der weitere Ausbau wird sowohl regional als auch inhaltlich fortgesetzt.

Datenverbund mit Betrieben

Hinsichtlich der direkten Datenkommunikation mit Betrieben ist längerfristig ein umfassender **Datenverbund** vorgesehen, **über den die AMV mit den Betrieben alle relevanten Informationen austauschen kann**. In einem ersten Schritt wurden Nachrichten entwickelt, die die Kommunikation im Bereich der Arbeits- und Lehrstellenvermittlung und Administration des Ausländerbeschäftigungsgesetzes abdecken (Verlängerungen von Beschäftigungsbewilligungen). Die Kommunikation erfolgt über eine weltweit anerkannte Norm. Ein **Probetrieb** über diesen zusätzlichen Kommunikationskanal **konnte erfolgreich abgeschlossen werden**. Auf internationaler Ebene wurden **Struktur und Inhalt der österreichischen Nachrichten weltweit anerkannt** und werden voraussichtlich im Herbst 1993 von der UN/ECE zum Standard für die Arbeitsvermittlung erklärt. Diese zusätzliche Kommunikationslinie wird den österreichischen Betrieben angeboten. Ein **internationaler Datenverbund für die Arbeitsvermittlung** wird angestrebt.

Ältere Arbeitnehmer/innen

Zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Älterer wurde das AMS zu stärkerer Vermittlung unter Einsatz besonderer Vermittlungsaktivitäten, wie etwa **Ressourcenpools**, und anderer vermittlungsunterstützender Maßnahmen angewiesen.

Ausländerbeschäftigung und AMS

Um dem **Verdrängungsprozeß** älterer, besonders auch ausländischer Arbeitskräfte aus der Wirtschaft **entgegenzuwirken**, wurde die **Integration von bereits länger in Österreich lebenden Ausländer/innen forciert**.

Diese ausländische Personengruppe wurde hinsichtlich des Dienstleistungsangebotes des AMS **den Inländern gleichgestellt**, vor allem bei

- * Vormerkung und aktiver Vermittlung,
- * administrativer Erleichterungen im Beschäftigungsbewilligungsverfahren,
- * existenzieller Absicherung,
- * arbeitsmarktbezogener Schulung und Qualifizierung.

Als besondere begleitende Maßnahmen kommen außerdem **Betreuungspläne** unter Einbeziehung externer Beratungs- und Betreuungseinrichtungen und die Information über spezielle Kursangebote für ausländische Personengruppen zum Tragen.

Gegenüber den Vorjahren war **1992 der Anteil neuzugewanderter ausländischer Arbeitskräfte** mit Beschäftigungsbewilligung an allen in Österreich beschäftigten Auslän-

dem **rückläufig**. Infolge der Vermittlungsbemühungen des AMS und der Umsetzung des Integrationsziels im Bereich der Ausländerbeschäftigung hat demgegenüber der Anteil an bereits länger in Österreich lebenden Ausländern mit Arbeitserlaubnissen oder Befreiungsscheinen relativ an Beschäftigungsgewicht gewonnen.

3.1.2. Vermittlungseffizienz des AMS

Steigerung der Beschäftigungsaufnahmen

Das **AMS hat trotz knapper Ressourcen** und enorm gewachsener Aufgabenbelastung **die Beschäftigungsaufnahmen von 358.000 auf 388.000 gesteigert**. Die vom AMS verfolgte Vermittlungsstrategie kam **besonders auch den älteren Arbeitsuchenden über fünfzig zugute**. 1992 wurden 36.000 über 50-jährige Arbeitslose in den Arbeitsmarkt reintegriert. **Das gleiche gilt für die Gruppe der Langzeitarbeitslosen**. Die Zahl erfolgreicher Beschäftigungsaufnahmen durch vormalige Langzeitarbeitslose stieg von 24.000 auf 27.000.

Vermittlungseffizienz			
	1990	1991	1992
Beschäftigungsaufnahmen¹⁾			
Ältere über 50	23	24	27
Langzeitarbeitslose ²⁾	28	34	36
insgesamt	343	358	388
Stellenbesetzungen: Wie rasch?³⁾			
innerhalb von:			
1 Monat	47	52	56
1 bis 3 Monaten	29	27	25
3 bis 6 Monaten	14	12	11
mehr als 6 Monaten	10	9	8
Laufzeit ⁴⁾	68	68	61
Ausschöpfungsgrad ⁵⁾	28	31	33
Quelle: BMA-S-AMS-Daten; eigene Berechnungen		Anmerkungen s.n.S.	

Anmerkungen von v. Seite:

- 1) in Tausend gerundet
- 2) Länger als sechs Monate arbeitslos vorgemerkte Personen
- 3) gerundete Prozentanteile an allen Stellenbesetzungen
- 4) Durchschnittliche Laufzeit der Stellen bis zum Abgang in Tagen
- 5) Erfolgreich besetzte Stellen gemessen an allen gemeldeten Stellen in Prozent gerundet

Rasche Stellenbesetzung

Die konsequente Verfolgung des weiterentwickelten, verbesserten Konzepts zur Betreuung von und Kooperation mit den Betrieben schlug sich in der weiteren **Erhöhung des Ausschöpfungsgrades** bei den offenen Stellen von 31 Prozent auf 33 Prozent **sowie des Anteils der innerhalb von vier Wochen besetzten Stellen** von 52 Prozent auf 56 Prozent nieder. Die **durchschnittliche Laufzeit aller Stellen** wurde von 68 auf **61 Tage verringert**.

3.1.3. Zusammenarbeit mit den Schulbehörden

Angesichts des raschen Wandels in der Arbeits- und Berufswelt erfordert die Betreuung der Jugendlichen bei der Berufsfindung intensive Berufsaufklärung und individuelle Beratung. Zur Verbesserung der für die umfassende Information und Unterstützung der Betroffenen notwendigen Maßnahmen wurden die **Pilotversuche mit Berufsorientierungspädagog/innen** an 43 Schulen in der Steiermark fortgesetzt und durch zusätzliche Berufsorientierungsangebote für weitere Schülergruppen zugänglich gemacht. Im Schuljahr 1992/93 wurden dabei 1739 Hauptschüler/innen, 688 AHS-Schüler/innen und 53 Schüler/innen im Eisenerzer BO-Projekt betreut.

Die Evaluierungsstudien über die Berufsorientierungsprojekte in Knittelfeld/Judenburg und Deutschlandsberg brachten wichtige Anregungen für die Weiterentwicklung dieses Konzepts.

Die Evaluierung des Wiener Projekts zur nachschulischen Betreuung für Sonderschüler/innen zeigte den großen Bedarf an Berufsorientierung und Unterstützung für diesen Personenkreis auf.

3.1.4. Verbesserte Berufswahlunterstützung durch BIZ und BIST

Die AMV baut ein Netz von **Berufsinformationszentren (BIZ)** in Österreich auf. Dort, wo der entsprechende Bedarf oder die notwendigen Ressourcen für die Errichtung von BIZ fehlen, wird dieses Netz durch den Aufbau von **Berufsinformationsstellen (BIST)** ergänzt. BIST zeichnen sich dadurch aus, daß sie direkt in Arbeitsämtern eingerichtet werden und ausgewählte Teilleistungen eines BIZ anbieten.

Jugendlichen, aber auch Erwachsenen wird so bei der Berufswahl und Karriereplanung Hilfestellung geboten. Hier können sie sich ohne Voranmeldung und ohne Zeitdruck selbst informieren. Das **Selbstverständnis der AMV als modernes Dienstleistungsunternehmen** fand bei der Konzeption der BIZ und BIST nachdrücklich Berücksichtigung. Die BIZ und BIST bieten unbürokratische, rasche und umfassende Hilfestellung bei Berufsinformation und beruflicher Orientierung.

Die durchschnittliche **monatliche Frequenz der BIZ und BIST** liegt je nach Einzugsbereich **zwischen 400 und 1.000 Besuchern**. Im Laufe des Jahres 1992 wurden insgesamt etwa 62.000 Besucher/innen professionell bei der Berufsentscheidung unterstützt.

Die von den Jugendlichen am meisten in Anspruch genommene Dienstleistung sind **Personalcomputer, mit denen Berufsinteressentests durchgeführt werden können**. An zweiter Stelle liegen Videos über die Arbeits- und Berufswelt. Ältere Jugendliche und Erwachsene bevorzugen hingegen schriftliches Informationsmaterial.

Aus Untersuchungen geht hervor, daß den **BIZ und BIST eine hohe Kompetenz** für die Hilfestellung bei der Berufswahl **attestiert** wird. Besonders erfreulich ist das Resultat, daß die BIZ und BIST von den Jugendlichen noch besser bewertet werden, wenn sie diese bereits genutzt haben.

Im Berichtszeitraum (1992 und erstes Halbjahr 1993) wurden 12 weitere BIZ eröffnet. Im gesamten Bundesgebiet stehen daher mittlerweile **bereits an 19 Standorten BIZ und BIST** zur Verfügung. Das Netz der BIZ wird **im Laufe des Jahres 1993 um weitere 11 BIZ** aufgestockt und durch eine "Mobile Berufsinformationsstelle" (MOBIST) ergänzt, die - einem Messestand vergleichbar - bei Berufskundetagen in Schulen, Messen und Veranstaltungen in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft sowie in Regionen, die in Angelegenheiten der Berufsinformation unterversorgt sind, zum Einsatz gelangt. Die Erfahrungen haben gezeigt, daß sich die **BIZ und BIST einer sehr hohen Akzeptanz** erfreuen und sowohl von Jugendlichen als auch von Erwachsenen rege in Anspruch genommen werden. Die Bemühungen der AMV konzentrieren sich auf einen raschen Ausbau dieser Einrichtungen, um eine bundesweite, flächendeckende Berufsinformation sicherzustellen.

3.1.5. Beratungs- und Betreuungseinrichtungen

Regionale und branchenmäßige Ungleichgewichte sowie spezifische persönliche Probleme, die aus Qualifikationsmängeln bzw. der bloßen Zugehörigkeit Rat- und Arbeitssuchender zu bestimmten Personengruppen mit ungünstigem Arbeitsmarktstatus (Ältere, AusländerInnen, Frauen mit Beschäftigungsproblemen, Langzeitarbeitslose, psychisch oder physisch Behinderte oder sozial fehlangepaßte Personen) resultieren, bilden häufig jene Faktoren, die einer erfolgreichen (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt entgegenstehen.

Die Lösung dieser zumeist hochkomplexen, regionalen bzw. personenspezifischen Problemlagen wird damit zu einer Voraussetzung für erfolgreiche Vermittlungsbemühungen des AMS.

Gleichzeitig ist klar, daß diese Aufgaben nicht von den Berater/innen des Arbeitsmarktservice im Zuge ihrer allgemeinen Vermittlungstätigkeiten wahrgenommen werden können. Im Arbeitsmarktförderungsgesetz ist daher die **Unterstützung der Tätigkeit der AMV durch die Heranziehung spezifischer Einrichtungen** ausdrücklich vorgesehen.

Aufgabe der regional verankerten Arbeitsmarktbetreuung ist in diesem Zusammenhang die Verbesserung der Beschäftigungslage durch das **Aufzeigen neuer, notwendigerweise oft unkonventioneller Lösungsansätze** bei der Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen bzw. die Hilfestellung beim Ausbau der für die Beschäftigungsaufnahme erforderlichen sozialen Infrastruktur (z.B. Kinderbetreuung). Die **Gründungsberatung** ergänzt diese Tätigkeit vor allem im betriebswirtschaftlichen Bereich, wenn aus Initiativen funktionstüchtige Unternehmen werden sollen, sowie durch die Mitarbeit im wichtigsten Hilfsprogramm der AMV für Strukturanpassungsprozesse, den Arbeitsstiftungen. Die Hilfestellung für Personen, die aufgrund tatsächlicher oder auch vermuteter persönlicher Merkmale am Arbeitsmarkt diskriminiert werden, steht im Mittelpunkt der Aufgaben der **arbeitsmarktpolitischen Beratungs- und Betreuungseinrichtungen**, die zur Zeit **primär für Frauen mit besonderen Beschäftigungsproblemen, Ausländer/innen, Langzeitarbeitslose und Behinderte** eingesetzt werden.

Die Wahrnehmung dieser komplexen Aufgabenbereiche durch die zum Teil seit 1983 bestehenden Beratungsstellen bzw. auf regionaler Ebene durch die **Institute für Arbeitsmarktbetreuung** sowie die Gründungsberatung ist daher eine **unerläßliche Ergänzung zum Leistungsangebot der AMV** und Teil eines modernen, sozialstaatlichen Versorgungsangebotes, wie es auch von vergleichbaren Ländern angeboten wird.

3.2. Arbeitsmarktförderung

Die folgende Tabelle (nächste Seite) zeigt die Entwicklung der Ausgabenstruktur des Bereiches Arbeitsmarktförderung nach großen Maßnahmengruppen. In der Folge werden die arbeitsmarktpolitischen Instrumente im einzelnen dargestellt.

Ausgabenstruktur der Arbeitsmarktförderung (in Millionen gerundet)			
	1991	1992	1993 ¹⁾
Arbeitsmarktausbildung	2.810	2.310	2.890
Lehrausbildung	150	100	90
Mobilitätsförderung	120	110	140
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	1.170	760	1.170
Serviceunterstützung ²⁾	280	270	420
Insgesamt	4.520	3.550	4.700

1) Geplante Aufwendungen nach dem Bundesvoranschlag für 1993
2) Aufwendungen für Stelleninformationsmaterialien, Ausstattung der BiZ und BiST, externe Beratungs- und Betreuungseinrichtungen sowie Grundlagenarbeit.

Quelle: BMAS-Programmbudget; eigene Berechnung

3.2.1. Arbeitsmarktausbildung

Maßnahmen der Arbeitsmarktausbildung sind auf die **Schulung von Arbeitslosen** zur Verbesserung ihrer Vermittlungschancen sowie auf die **Schulung von Beschäftigten** zur Sicherung ihres Beschäftigungsverhältnisses abgestellt. Sie tragen dazu bei, die Beschäftigungsprobleme des Einzelnen zu lösen. Die Erleichterung der Unterbringung von schwervermittelbaren Personen **durch Berufsvorbereitung, Arbeitserprobung oder Arbeits-training** stellten einen wesentlichen Schwerpunkt der Ausbildung dar. Arbeitsmarktausbildung zielt aber auch darauf ab, **Arbeitskräften durch Höherqualifizierung oder Vermittlung von Spezialkenntnissen** die Möglichkeiten der Wahl einer angemessenen, beständigen und möglichst gut entlohten Arbeit zu erschließen.

Sowohl Einrichtungen als auch Betrieben können zur Durchführung von Schulungsmaßnahmen **Zuschüsse** bis zur Höhe des ihnen entstehenden Personal- und Sachaufwandes gewährt werden (bis zu 50 %, wenn Betriebe Maßnahmen im eigenen Interesse und nicht über Ersuchen der AMV durchführen). Den Teilnehmer/innen an diesen Veranstaltungen können **zur Sicherung ihres Lebensunterhaltes** sowie zur Abdeckung der mit der Schulung verbundenen Kosten Beihilfen gewährt werden, wenn ohne diese die Durchführung der Ausbildung in Frage gestellt wäre.

Ausgabenposten der Arbeitsmarktausbildung (in Millionen gerundet)			
	1991	1992	1993
für beruflich qualifizierende Schulungen in:			
Betrieben	220	160	190
Schulungseinrichtungen	800	670	830
zur Berufsvorbereitung	80	70	70
zur Finanzierung von TBK ²⁾	650	500	600
zur Deckung des Lebensunterhaltes	930	810	1.100
für Ausstattungsinvestitionen	140	100	100
Insgesamt¹⁾	2.810	2.310	2.890
1) Aufwendungen für spezielle Schulungsmaßnahmen für Behinderte und AusländerInnen sind in den Summen enthalten. 2) Teilnahme- und Beitragskosten der Kursteilnehmer/innen, Reise-, Unterkunfts- und erhöhter Kosten des Lebensunterhaltes.			
Quelle: BMAS-Programmbudget; Budgetdaten; eigene Berechnungen			

Ausbildungsangebote der Arbeitsmarktverwaltung

Neben **Berufsorientierungskursen**, die der Stabilisierung und der Planung der beruflichen Laufbahn dienen, bietet die AMV eine Vielzahl von Qualifizierungsmaßnahmen wie etwa **Facharbeiterintensivausbildungen** in zwanzig verschiedenen, am Arbeitsmarkt nachgefragten Berufen an. Der technische Fortschritt in fast allen Arbeitsbereichen fordert Arbeitskräfte, die durch entsprechende Ausbildung in der Lage sind, mit den wirtschaftlichen Innovationsschritten mitzuhalten. Im Rahmen der Arbeitsmarktausbildung werden daher Schulungen angeboten, die zur **Erweiterung von Fachkenntnissen** und deren **Spezialisierung** dienen. So z.B. Schulungen in Desk-top Publishing, CAD, Steuerungstechnik, Automatisierungstechnik etc..

Die AMV förderte 1992 auch 67 (gegenüber 48 im Jahre 1991) **soziale Kursmaßnahmen**, in denen Qualifizierungselemente nach Notwendigkeit mit Maßnahmen zur persönlichen Stabilisierung verbunden wurden. Bei diesen Maßnahmen ist das Ziel die Arbeitsmarktintegration von vor allem langzeitarbeitslosen Personen mit besonderen Vermittlungshemmnissen.

Um auf neue gesellschaftliche und technische Notwendigkeiten zu reagieren, werden auch Ausbildungen zum/zur **Umwelttechniker/in, Ökowirt/in und Pflegehelfer/in** angeboten. Im Schulungsjahr 92/93 wurden österreichweit 311 Personen, vor allem Wiedereinsteigerinnen, ältere und langzeitarbeitslose Frauen, zu Pflegehelfer/innen ausgebildet.

Diese im Frühjahr 1992 gestartete Initiative wird in gleichem Umfang auch in den folgenden Jahren fortgesetzt werden.

Förderfälle im Rahmen der Arbeitsmarktausbildung		
	1991	1992
Deckung des Lebensunterhaltes	26.300	22.200
Schulung in Betrieben	5.900	4.000
Schulung in Einrichtungen	36.500	27.500
Quelle: BMAS-Förderstatistik; eigene Berechnung		

Effizienz der Arbeitsmarktausbildung

Durch die Einführung neuer Organisationsmodelle der Arbeitsmarktausbildung wie modulare Ausbildungssysteme, die einen kurzfristigen Einstieg in Schulungsmaßnahmen sowie das Erstellen eines individuellen Ausbildungsplanes ermöglichen, konnten einerseits die **Wartezeiten auf Kurse verkürzt** und andererseits auch die **Ausbildungszeiten** der Teilnehmer/innen durch Berücksichtigung bereits vorhandener Kenntnisse bei der Erstellung des Schulungsplanes **gestrafft** werden. Insgesamt wird durch diese Entwicklung der **effiziente Mitteleinsatz**, aber auch die Steigerung der **Effizienz der Schulungen** an sich **begünstigt**.

Die durchschnittliche Schulungsdauer ist 1992 weiter auf 128 Tage (1990: 108, 1991: 126) gestiegen, worin die **Verlagerung hin zu anspruchsvollen, höherqualifizierenden Maßnahmen** zum Ausdruck kommt.

Die Arbeitsmarktausbildung wird im Rahmen von **Evaluationsstudien** laufend der Effizienzkontrolle unterzogen. Letzte Untersuchungen ergaben im internationalen Vergleich herausragende Ergebnisse und wiesen besonders **für höherqualifizierende Ausbildungsmaßnahmen der AMV 80 %ige Beschäftigungsquoten nach Kursende aus**. Für Berufsorientierungsmaßnahmen fallen die unmittelbaren Beschäftigungseffekte naturgemäß geringer aus, zumal etwa ein Drittel der Teilnehmer/innen im Anschluß an solche Maßnahmen und vor Beschäftigungsaufnahme weiterführende, beruflich qualifizierende Kursveranstaltungen besuchen muß.

3.2.2. Lehrausbildung

Im Bereich der Lehrausbildung forciert die AMV, wie auch in den vorangehenden Jahren, vordringlich Maßnahmen zur **Schaffung von zusätzlichen Lehrstellen für spezifische Personengruppen**. Dazu zählen arbeitsmarktmäßig besonders benachteiligte Jugendliche (**Jugendliche mit psychischer, physischer oder geistiger Behinderung und mit sozialer Fehlanpassung, Abgänger/innen von allgemeinen Sonderschulen, Ausländer/innen der zweiten Generation**) sowie Jugendliche, die ihre Lehrstelle verloren haben, **Mädchen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil** und Personen über 19 Jahre (insbesondere Personen ohne oder mit nicht mehr verwertbarer Ausbildung, Frauen, die wegen Betreuungs- und Sorgspflicht länger vom Arbeitsmarkt abwesend waren, integrierte Ausländer/innen, physisch, psychisch oder geistig Behinderte und sozial Fehlangepasste). Zusätzliche Unterstützungsmöglichkeiten sind für Lehrlinge mit nicht deutscher Muttersprache für den Fall vorgesehen, daß aufgrund sprachlicher Defizite eine Lehrausbildung nicht oder nur erschwert möglich ist.

Beihilfenempfänger sind Betriebe, die diese Personen als Lehrlinge aufnehmen. Da bei Personen über 19 Jahre der Lebensunterhalt durch die Lehrlingsentschädigung in der Regel nicht gedeckt werden kann, wird in diesen Fällen eine Beihilfe in Höhe des Differenzbetrages zwischen Lehrlingsentschädigung und dem Mindestkollektivvertragslohn einschließlich anteiliger Lohnnebenkosten gewährt.

Seit September 1991 besteht darüber hinaus die **Möglichkeit der Förderung der zwischenbetrieblichen Zusatzausbildung** für Lehrlinge, deren Ziel die qualitative Verbesserung der Lehrausbildung ist. Betriebe, die Lehrlinge in ihrem Betrieb beschäftigen und bestimmte Qualifikationen aufgrund ihrer technischen Ausstattung oder mangels personeller oder zeitlicher Ressourcen nicht vermitteln können, sollen durch die Gewährung einer Beihilfe motiviert werden, während der Lehrzeit ergänzende Ausbildungselemente in Form einer zwischenbetrieblichen Zusatzausbildung (Modulsystem) anzubieten. Die gewährte Beihilfe soll hierzu einen finanziellen Anreiz bieten und eine teilweise Abgeltung der entstehenden zusätzlichen finanziellen Belastungen darstellen.

3.2.3. Mobilitätsförderung

Ziel der Maßnahmen zur **Förderung der regionalen Mobilität** ist es, Arbeitsuchenden die Aufnahme oder Aufrechterhaltung einer Beschäftigung oder die Ausbildung außerhalb ihres Wohnortes zu erleichtern und damit die Anpassung von Arbeitsmarktangebot und -nachfrage in räumlicher Hinsicht zu unterstützen. Diesem Förderbereich sind auch **Beihilfen für die Arbeitsausstattung Behinderter** zuzurechnen. Sie werden gewährt, wenn der unmittelbare Arbeitsantritt durch die mangelhafte Ausstattung von Arbeitsplätzen behindert

ARBEITSMARKTPOLITIK

ARBEITSBESCHAFFUNGSMASSNAHMEN

wird. So wie 1991 wurden auch 1992 für ca. 10.000 Personen Beihilfen für Reisekosten, Vorstellungsgespräche, Übersiedlungen und die Arbeitsausstattung von Behinderten gewährt. Der Aufwand 1992 entspricht mit öS 22 Mio in etwa dem des Vorjahres (öS 24 Mio).

Der unmittelbare Arbeitsantritt kann auch durch bestehende familiäre Betreuungspflichten behindert werden. Gerade fehlende Unterbringungsmöglichkeiten bzw. ungünstige Öffnungszeiten von Kindergärten und ähnlichen Einrichtungen zählen nach wie vor zu den Haupthindernissen für die Beschäftigungsaufnahme insbesondere von Frauen. Das **Förderinstrument der Kinderbetreuungsbeihilfe** soll diesen Vermittlungshindernissen entgegenwirken. Der Aufwand betrug 1992 öS 83 Mio (1991 öS 99 Mio.). In der Förderstatistik für 1992 ist eine Zahl von 5.700 bewilligten Begehren ausgewiesen.

3.2.4. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Ausgabenstruktur im Bereich der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen.

Ausgabenposten (in Millionen gerundet)			
	1991	1992	1993¹⁾
1. Individual- und problemgruppenbezogene Förderungen: ²⁾			
davon:			
Aktion 8000	950	630	870
Sozialökonomische Beschäftigungsprojekte	740	410	540
	100	110	200
2. Investive, unternehmensbezogene Förderungen: ³⁾			
davon:			
Darlehen, (Zins-)Zuschüsse	220	130	300
Kurzarbeitsbeihilfe	160	60	230
Wintermehrkostenbeihilfe	30	70	70
	35	0	3
Insgesamt	1.170	760	1.170

1) Geplante Ausgaben gemäß Bundesvoranschlag
 2) In dieser Teilsumme sind die Aufwendungen für Einstell- und Minderertragsbeihilfen enthalten.
 3) Ohne Förderungen nach § 39a AMFG. 1991 und 1992 zur Auszahlung gelangte Förderbeträge, 1993 geplante Ausgaben nach dem BFG 1993.

Quelle: BMAS-Programmbudget; Budgetdaten; eigene Berechnungen

3.2.4.1. Aktion 8000

Langzeitarbeitslosigkeit ist ein sich selbst verstärkender Prozeß. Das heißt, je länger eine Person arbeitslos ist, desto schwieriger wird es, ein neues, stabiles Beschäftigungsverhältnis zu begründen.

Im Rahmen des seit 1983 bestehenden, international vielfach gelobten Programmes "Aktion 8000" wird daher versucht, **langzeitarbeitslosen Personen durch die Förderung von zusätzlichen Arbeitsplätzen bei öffentlichen (Ländern, Gemeinden, Gemeindeverbänden) oder privaten (Vereinen) gemeinnützigen Einrichtungen den Wiedereinstieg in das Berufsleben zu ermöglichen.** Seit Bestehen des Programmes konnten damit insgesamt mehr als **30.000 Arbeitsplätze** in den gesellschaftspolitisch wichtigen Bereichen soziale Dienstleistungen, Umweltschutz und Umweltsanierung, Stadt- und Dorferneuerung, Kultur, Recycling und Abfallentsorgung, sanfter Tourismus und Kinderbetreuung geschaffen werden.

Die folgende Tabelle zeigt, daß die **Aktion 8000** - entsprechend der Programmausrichtung der letzten Jahre - **verstärkt Frauen und älteren Personen zugute kommt.**

Zielgruppenentwicklung der Aktion 8000				
	1986	1990	1991	1992
geförderte Personen	4.430	4.590	5.200	3.800
Prozentanteil Frauen	50	60	66	66
Prozentanteil Personen über 25	41	70	78	82
Quelle: BMAS-Projektbericht				

Im Rahmen der Aktion 8000 fördert die AMV in der Regel 100 % der Lohn- und Lohnnebenkosten über einen Zeitraum von 6 Monaten (Länder, Gemeinden) bzw. 8 Monaten (private gemeinnützige Träger) bei einer zumindest 12-monatigen Beschäftigungsdauer. Zielgruppen sind Jugendliche bis 25 Jahre, die länger als 6 Monate, und Personen über 25 Jahre, die länger als 12 Monate arbeitslos sind.

Gefördert werden sowohl Einzelarbeitsplätze als auch Projekte, wobei bei projektorientierten Maßnahmen auch Zuschüsse für die Beschäftigung von Schlüsselkräften und für die Abdeckung des Sachaufwandes gewährt werden können. Spezifische Regelungen gibt es für die Förderung von Kinderbetreuungseinrichtungen sowie für die Förderung von Abfall- und Umweltberater/innen.

3.2.4.2. Sozialökonomische Beschäftigungsprojekte

Bei (langzeit)arbeitslosen Personen, die zusätzlich mit sozialen Problemen konfrontiert sind, ist die sofortige Integration in das Berufsleben auch bei Gewährung von unterstützenden Beihilfen oftmals nicht möglich. Speziell für diese Personengruppe wurden daher **Beschäftigungsprojekte geschaffen, die grundsätzlich ökonomisch orientiert sind und entsprechend am Markt agieren, darüber hinaus spezifische soziale Betreuungsmöglichkeiten anbieten.** Den 1992 in diesem Bereich gewährten Förderungen von 107 Mio öS stehen erwirtschaftete Eigenerlöse in Höhe von 95 Mio öS gegenüber.

Anzahl der Projekte		Transitarbeits- und ausbildungsplätze		Schlüsselkräfte	
1991	1992	1991	1992	1991	1992
46	44	512	572	208	228
Quelle: BMAS-Projektbericht					

Die Ziele dieser Beschäftigungsprojekte sind die Stabilisierung der Personen hinsichtlich ihrer sozialen Problemlage sowie die Vermittlung von Anlernqualifikationen, um nach Beendigung der Maßnahme die Wiedereingliederung in den regulären Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Auf den eingerichteten Transitarbeits- und -ausbildungsplätzen konnten 1992 insgesamt 1.138 Personen beschäftigt werden. Die AMV unterstützt diese, von privaten gemeinnützigen Trägern durchgeführten Initiativen durch die Abdeckung jener zusätzlichen Aufwendungen, die aus der Beschäftigung und sozialen Betreuung dieser Personen entstehen.

3.2.4.3. Unternehmensbezogene Förderungen: Darlehen, (Zins-)Zuschüsse und Kurzarbeitsgeld

Aufgrund der verschlechterten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt kommt der Förderung von Betrieben im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik erhöhte Aktualität zu, um dadurch Arbeitslosigkeit zu verringern.

Je nach den Gegebenheiten des einzelnen Förderfalles können - vor allem in Gebieten, die von hoher Arbeitslosigkeit und geringer wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit gekennzeichnet sind, förderungswerbenden Betrieben Darlehen, Zinsenzuschüsse, Zuschüsse oder Haftungsübernahmen gewährt werden und zwar zur Förderung von betrieblichen Umstrukturierungsmaßnahmen, zur **Sicherung von Arbeitsplätzen** bzw. zur Förderung von betrieblichen Offensivprojekten zur **Schaffung von Arbeitsplätzen**.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit der Gewährung von **Kurzarbeitsbeihilfen** zum Ausgleich kurzfristiger Beschäftigungsschwankungen.

Im Rahmen der generellen Zielvorgaben und Arbeitsplanung der AMV **orientieren sich diese Förderinstrumentarien** neben der arbeitsmarktpolitischen Priorität **auch an volkswirtschaftlichen** (strukturpolitischen, regionalpolitischen) **und betriebswirtschaftlichen Kriterien**. Bei der Abwicklung von Sanierungsfällen wird größter Wert darauf gelegt, nur Projekte, bei denen eine reale Sanierungschance erkennbar war, nach Maßgabe eines zukunftsorientierten und realistischen Sanierungskonzeptes zu unterstützen.

Der Vorteil dieses arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums liegt darin, daß in Zusammenarbeit mit anderen Förderungseinrichtungen ein speziell für den zu fördernden Einzelfall zugeschnittenes Förderungspaket entwickelt werden kann, das sowohl der arbeitsmarktpolitischen als auch betriebswirtschaftlichen Ausgangssituation bestmöglich Rechnung trägt.

Die **positiven Effekte von Betriebsansiedlungen** werden durch Studien belegt.

Über die gesicherten bzw. geschaffenen Arbeitsplätze hinaus werden ferner durch diese "Initialzündungen" **Multiplikatoreffekte** verstärkt, sodaß die Zahl der indirekt geschaffenen und gesicherten Arbeitsplätze bzw. der indirekt geförderten Firmen (z.B. aus der Zulieferindustrie) die Zahl der direkt geförderten Arbeitsplätze bzw. Firmen bei weitem übersteigt.

Aufgrund der angestrebten EG-Integration Österreichs wird in Hinkunft **verstärkt auf die Zielsetzungen internationaler Verträge** und den damit verbundenen international akzeptierten Kriterien **Augenmerk gelegt**. Darüber hinaus wurden jetzt schon **Ansatzpunkte entwickelt, um Umweltschutzgedanken Rechnung zu tragen**.

Die folgende Tabelle (nächste Seite) gibt einen Überblick über die Struktur der Förderungen 1992 und deren regionale Verteilung.

ARBEITSMARKTPOLITIK

ARBEITSBESCHAFFUNGSMASSNAHMEN

Investive Förderungen 1992				
	§ 27, § 35 ¹⁾ in Millionen S	Plätze ²⁾	Kurzarbeit ³⁾ in Millionen S	Plätze ²⁾
W	-	-	3	370
NÖ	35	1.400	11	1.120
B	-	-	0,1	60
OÖ	1	200	4	1000
S	-	-	-	-
St	10,0	600	47	7.850
K	-	-	3,1	1.490
T	3	200	0,5	70
V	-	-	0,1	40
Ö	49	2.400	69	11.900

1) Angaben in Mio (gerundet). § 27 AMFG sieht arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in Form von Beihilfen zum Ausgleich kurzfristiger Beschäftigungsschwankungen und § 35 AMFG Beihilfen zum Ausgleich längerfristiger Beschäftigungsschwankungen vor. Die gem. 27 und 35 AMFG geförderten Arbeitsplätze sind die **im Fördervertrag garantierten Arbeitsplätze**. Die hier ausgewiesenen Fördersummen sind mit den im Jahre 1992 ausbezahlten und budgetwirksam gewordenen Beträgen nicht ident, zumal die Förderzeiträume über den alljährlich erfolgenden Budgetabschluß hinausreichen

2) Anzahl der Arbeitsplätze

3) Angaben in Mio (gerundet). Die Aufstellung bezüglich **Kurzarbeit** bezieht sich auf **ausbezahlte Förderungen** und damit gesicherte Arbeitsplätze

Quelle: BMAS-Förderstatistik

Wintermehrkostenbeihilfe

Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat, nachdem die Verhandlungen mit den Sozialpartnern bisher zu keinem Einvernehmen über eine Neuregelung dieser Beihilfe (genannt: Produktive Arbeitsplatzförderung) geführt haben, die **Aussetzung dieser Fördermaßnahme** für die Bau-, Land- und Forstwirtschaft ab dem Zeitraum 1991/92 verfügt.

3.3. Spezielle Maßnahmen und Initiativen

3.3.1. Für Frauen

Die Struktur der Frauenbeschäftigung ist gekennzeichnet durch eine starke Konzentration auf bestimmte Branchen und Qualifikationen, durch eine zunehmende Instabilität der

Beschäftigung und einer steigenden Erwerbsneigung. Nach längeren Berufsunterbrechungen gestaltet sich der **Wiedereinstieg für Frauen** infolge der technologischen Entwicklung und der sich rasch ändernden betrieblichen Abläufe **schwierig**.

Ein wesentlicher arbeitsmarktpolitischer Ansatzpunkt ist in der konsequenten Förderung der Qualifizierung von Frauen, v.a. auch der Wiedereinsteigerinnen zu sehen. Die **Bilanz der Qualifizierungsmaßnahmen** für Frauen ist sehr **erfreulich**. Bereits im ersten Halbjahr 1993 wurden **6.600 Frauen** in einer Ausbildungsmaßnahme gefördert.

1992 wurden **42 Berufsorientierungskurse für Frauen** angeboten, die von insgesamt **500 Frauen** besucht wurden. Im Anschluß an diese Maßnahmen traten durchschnittlich **40 Prozent** der Teilnehmerinnen direkt in **Beschäftigung**, ein weiteres Drittel schloß eine Arbeitsmarktausbildung an.

Die AMV erschließt auch neue Beschäftigungsbereiche und -chancen für Frauen: z.B. im Gesundheits- und Pflegebereich, v.a. aber auch in gewerblich-technischen Berufsfeldern, in denen Frauen nach wie vor unterrepräsentiert sind.

Im Rahmen eines Modellprojekts "**Qualifizierungswerkstatt für Frauen**" in **Wien** soll Frauen durch relativ kurze arbeitsmarktorientierte Aus- und Weiterbildung der (Wieder-)Einstieg in das Berufsleben auf qualifizierte und existenzsichernde Arbeitsplätze ermöglicht werden. Eine Analyse des konkreten Bedarfs und die enge Zusammenarbeit mit den regionalen Betrieben soll eine flexible Anpassung an sich ändernde Anforderungen sicherstellen.

Besonders **bewährt hat sich** in der Ausbildung von Frauen, die häufig schon längere Zeit von Schulbank oder Arbeitsplatz weg sind, die praktische **Kombination von Arbeiten und Lernen**, die den Bedürfnissen der Frauen sehr entgegenkommt. "Arbeiten und Lernen" ist ein arbeitsmarktpolitisches Ausbildungskonzept, das von der AMV entwickelt wurde und erfolgreich durchgeführt wird. Dabei ist die direkte Kooperation mit Betrieben wichtig, um Hemmschwellen in nichttraditionellen Bereichen von vornherein abzubauen und die Chancen auf Übernahme in den Betrieb zu erhöhen.

Ein weiteres Beispiel frauenorientierter Maßnahmen ist die "**Frauenstiftung Steyr**". Vor dem Hintergrund einer hohen Frauenarbeitslosigkeit in der Region Steyr sollen Frauen und Wiedereinsteigerinnen mit Berufserfahrung mit Hilfe von Qualifizierungsmaßnahmen in Form von praxisbezogenen Um- oder Aufschulungen und/oder Gründung einer selbständigen Existenz in den Arbeitsmarkt integriert werden. Die stiftungsähnliche Maßnahme ermöglicht einer Gruppe von je 15 Frauen eine individuell abgestimmte Möglichkeit zur gezielten Aus- und Weiterbildung in Verbindung mit Praktika in Betrieben.

3.3.2. Für Behinderte

Im Rahmen des Konzeptes der AMV für die Gestaltung und den Einsatz der arbeitsmarktpolitischen Instrumente kommt der Betreuung Behinderter besondere Bedeutung zu.

Rund **21.500 behinderte Personen konnten 1992 in Arbeitsverhältnisse vermittelt** werden. Davon waren 2.000 Personen 6-12 Monate als arbeitslos vorgemerkt und 900 Personen länger als 1 Jahr. Trotz dieses Erfolges ist die **Arbeitslosigkeit behinderter Menschen** von rund 21.600 im Jahr 1991 auf rund 23.100 im Jahr 1992 **gestiegen**. Vor allem in der Altersgruppe der 40- bis 59-jährigen Behinderten war von 1991 auf 1992 eine Zunahme von 8 % zu verzeichnen. Die **Anzahl der arbeitslos vorgemerkten Behinderten entsprach** im Jahr 1992 in etwa der **Anzahl der nicht besetzten Pflichtstellen nach dem Behinderteneinstellungsgesetz**.

Bei den Landesarbeitsämtern und bei größeren Arbeitsämtern sind **Spezialisten für die Betreuung Behinderter** eingesetzt. Ansonsten wird der Bedarf Behinderter an spezieller Beratung und Betreuung sowie arbeitsmarktmäßiger Rehabilitation im Rahmen der Tätigkeit der Fachbediensteten des AMS gedeckt.

Die Vielfalt der Stellen, die sich mit Behindertenproblemen befassen, erfordert die **Koordination der Betreuung Behinderter**. Im Bundesbehindertengesetz 1990 wurde daher festgelegt, daß Maßnahmen zur beruflichen Rehabilitation durch die Arbeitsmarktwirtschaft, die Sozialversicherungsträger, die Landesinvalidenämter und die Länder einvernehmlich zu erbringen sind.

Für die Koordinierung der Maßnahmenfinanzierung im Bereich beruflicher Rehabilitation sind die bei allen Landesarbeitsämtern institutionalisierten **Rehabilitationsausschüsse** zuständig.

Entsprechend dem seit Dezember 1992 geltenden **Behindertenkonzept der österreichischen Bundesregierung**, das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemeinsam mit der österreichischen Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation erarbeitet wurde, soll behinderten Menschen die Möglichkeit einer eigenen Erwerbstätigkeit gegeben werden. Ihre Integration in den offenen Arbeitsmarkt hat dabei Vorrang vor der Unterbringung in besonderen Einrichtungen.

Der Erreichung dieses Zieles sollen folgende Maßnahmen dienen:

- * **Verstärkte Bemühungen zur Einstellung behinderter Menschen** durch private und öffentliche Arbeitgeber,

MASSNAHMEN FÜR BEHINDERTE

ARBEITSMARKTPOLITIK

- * eine **bessere Koordination der beruflichen Rehabilitation**, z.B. durch Vereinheitlichung der Förderungsrichtlinien der verschiedenen Rehabilitationsträger,
- * den Ausbau der **Arbeitsassistenz** bei positiven Ergebnissen der Modellversuche,
- * verstärkte Anstrengungen zur weiteren **Erhöhung der Durchlässigkeit der Geschützten Werkstätten** und
- * eine weitergehende **Förderung von Selbsthilfebetrieben behinderter Menschen**.

Zur Bekämpfung der zunehmenden Beschäftigungsprobleme behinderter Menschen werden von der AMV vor allem folgende Aktivitäten verstärkt:

- * Forcierung der **Arbeitsmarktausbildung** zum Erwerb beruflicher Qualifikationen,
- * Forcierung der **Vermittlungsaktivitäten** für behinderte Fachkräfte,
- * Forcierung der Vermittlungsaktivitäten für ältere und langzeitarbeitslose Behinderte,
- * **Ausbau des sekundären Arbeitsmarktes**, z.B. durch den Einsatz von Förderungen im Rahmen der "Aktion 8000" und sozioökonomischer Beschäftigungsprojekte, wie die in Wien, Salzburg und Oberösterreich, bzw. durch Beschäftigungsgesellschaften,
- * Forcierung der **Stellenakquisition, Betriebsbetreuung und der Werbung für die Besetzung offener Pflichtstellen** in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst.

Spezielle Maßnahmen für Behinderte¹⁾			
	Erfolg²⁾	Förderfälle	BVA²⁾
	1992	1992	1993
Arbeitsmarktausbildung	550	13.200	570
Arbeitsbeschaffung	110	3.300	122
Lehrausbildung und Berufsvorbereitung	16	390	21
Insgesamt:	670	16.900	720

1) Behinderte gemäß Verordnung zu § 16 AMFG
 2) in Millionen gerundet.

Quelle: BMAS-Programmbudget

Im Herbst 1992 wurden in Oberösterreich und Niederösterreich je ein Pilotprojekt **“Arbeitsassistenz”** installiert, um vor allem psychisch behinderten Personen Unterstützung bei der Arbeitsplatzerhaltung und -sicherung zu gewährleisten. Beide Projekte werden von einer Evaluierungsstudie begleitet.

Die Broschüre **“Mehr wissen - Tips zur Berufswahl für behinderte Jugendliche”** ist seit Herbst 1992 bei allen Arbeitsämtern und Landesinvalidenämtern kostenlos erhältlich.

3.3.3. Für Ältere

Die **Verlagerung der Lasten der Arbeitslosigkeit zu den über 50-jährigen** setzte sich 1992 gegenüber dem Vorjahr mit einem Zuwachsplus von 21 % fort. Mit der allgemeinen Zunahme der Arbeitslosigkeit beginnen sich die Zuwachsraten der einzelnen Altersgruppen anzugleichen. Die Arbeitslosenquote der über 50-jährigen liegt allerdings weiterhin deutlich über dem Durchschnitt. Generell ist gegenwärtig das Risiko für ältere Arbeitnehmer/innen, arbeitslos zu werden, im Vergleich zu anderen Altersgruppen zwar geringer, sind ältere Arbeitskräfte aber einmal arbeitslos, so gestaltet sich deren Rückkehr ins Beschäftigungssystem unvergleichlich schwieriger.

Die beschäftigungspolitische Strategie der AMV setzt deshalb auf präventiv wirkende, das Arbeitslosigkeitsrisiko minimierende aktive Maßnahmen einerseits und Maßnahmen zur wirkungsvollen Unterstützung älterer Arbeitsloser bei der Wiedereingliederung in die Arbeitswelt andererseits.

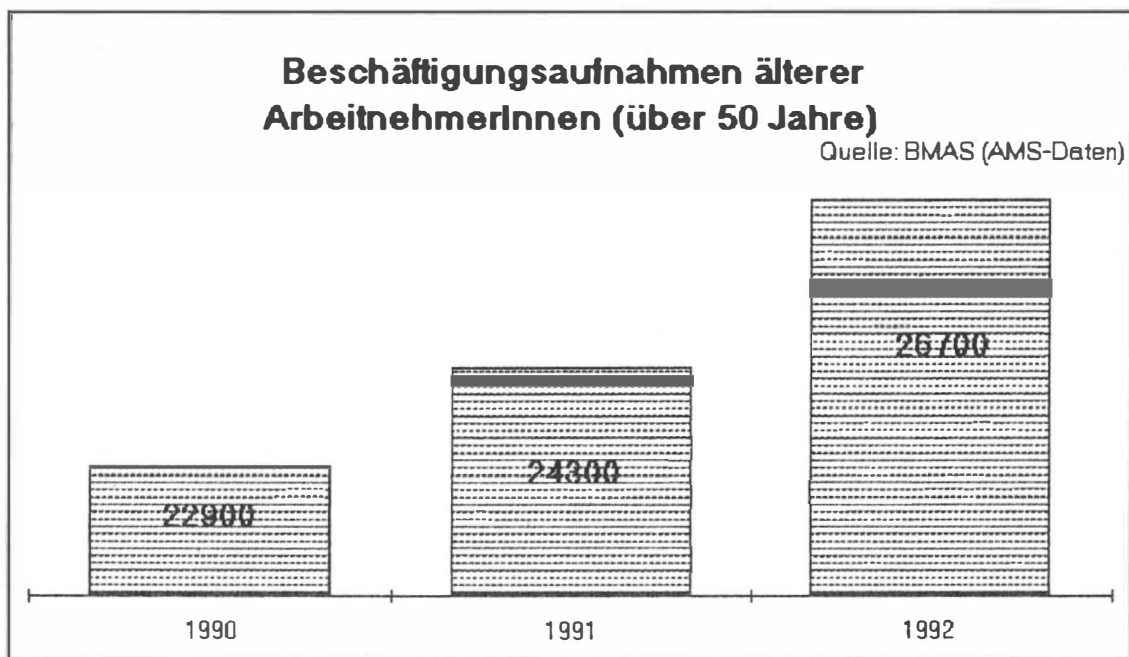
Durch die **Beschäftigungssicherungsnovelle 1993** werden ab Herbst 1993 die **Möglichkeiten zum präventiven Maßnahmenereinsatz verstärkt** bzw. erweitert und zwar durch die:

- * **Meldepflicht bei Kündigung älterer Arbeitskräfte** nach § 45a AMFG,
- * **Versagung von Beschäftigungsbewilligungen für Ausländer** bei Kündigung von über 50-jährigen Arbeitnehmer/innen sechs Monate vor Antragstellung oder bei Ablehnung der Einstellung eines geeigneten über 50-jährigen Arbeitsuchenden,
- * erweiterten Möglichkeiten der Gewährung von **Kurzarbeitsbeihilfen** für über 50-jährige Arbeitnehmer/innen und
- * **Verstärkung des Kündigungsschutzes** für ältere Arbeitskräfte.

Ausgangspunkt bei der Anwendung **reintegrierender Maßnahmen** bilden intensive Beratungsaktivitäten des AMS, Berufsorientierungsmaßnahmen, beruflich qualifizierende Ausbildungen, betriebliche Eingliederungsmaßnahmen, die Förderung der regionalen Mobilität, Maßnahmen im Rahmen der Aktion 8000, sozialökonomische Beschäftigungsprojekte oder Arbeitsstiftungen.

Diese Reintegrationsstrategie erfährt ab Herbst 1993 durch die Beschäftigungssicherungsnovelle 1993 zusätzliche Unterstützung.

Die AMV verfolgt diese beschäftigungspolitische Strategie mit vor allem in personeller Hinsicht recht eingeschränkten Ressourcen. Dennoch konnten die Beschäftigungsaufnahmen älterer Arbeitsloser in den letzten Jahren gesteigert werden.



3.3.4. Arbeitsstiftungen

Die geänderten internationalen politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen bedeuten auch für den Arbeitsmarkt die Notwendigkeit von Veränderungen, wenn etwa regional bedeutende Arbeitgeber in die östlichen Nachbarländer abwandern oder Unternehmer angesichts des zunehmenden internationalen Konkurrenzdrucks zu massiven Umstrukturierungsschritten gezwungen sind.

Aufgabe der AMV ist es, diesen Prozeß rechtzeitig zu erkennen und ihn mit flankierenden Maßnahmen zu begleiten. **Die aktive Unterstützung der notwendigen wirtschaftlichen Adaptierungsschritte** erfolgt u.a. durch Schulungen und Hilfestellung bei der beruflichen Neuorientierung der betroffenen Arbeitnehmer/innen im Rahmen von Arbeitsstiftungen.

Arbeitsstiftungen ermöglichen bei privaten und verstaatlichten Unternehmen, die einen größeren Personalabbau vornehmen, gekündigten Mitarbeiter/innen durch ein abge-

stimmtes Maßnahmenpaket (Outplacement - Berufsorientierung - Qualifizierung - Unternehmensgründung) den **Wiedereinstieg in den Arbeitsprozeß**.

Das Auffangen arbeitsloser Personen in der Stiftung stellt auch eine **Gegenmaßnahme zu Abwanderungstendenzen**, insbesondere des qualifizierten Arbeitskräftepotentials aus einer von Betriebsschließungen betroffenen Region dar und liefert damit einen unter Umständen entscheidenden Beitrag für eine längerfristige Betriebsansiedlungspolitik.

Die AMV unterstützt die Teilnehmer/innen an den Maßnahmen der Arbeitsstiftung durch die **Gewährung von Arbeitslosengeld** während der Dauer der Teilnahme an den Stiftungsmaßnahmen, **maximal für zwei, in Ausnahmefällen für drei Jahre**.

Da sich in der Vergangenheit die mangelnde Zahlungsfähigkeit von Unternehmen, die sich mit Umstrukturierungsproblemen konfrontiert sehen, immer wieder als entscheidendes Problem bei der Errichtung von Arbeitsstiftungen herausgestellt hat, wurden mit der AIVG-Novelle (1.7.1992) erweiterte Gründungsmöglichkeiten geschaffen. Die Einrichtung der Stiftung kann nun in jenen Fällen, in denen das **Unternehmen infolge von Insolvenzatbeständen** dazu nicht in der Lage ist, ersatzweise auch durch eine Gebietskörperschaft oder eine andere geeignete juristische Person bereitgestellt werden.

Auch kleinere und mittlere Unternehmungen, denen es - wie die Erfahrung zeigt - am Know How und oftmals auch an den betriebsinternen Möglichkeiten zur Initiierung einer Arbeitsstiftung fehlt, **können an bestehenden, regionalen oder branchenbezogenen Stiftungseinrichtungen teilnehmen**. Betriebsvereinbarung und finanzielle Mitbeteiligung sind erforderlich.

Derzeit existieren **bundesweit 11 betriebliche Arbeitsstiftungen**, in deren Rahmen mittlerweile über **2.300 gekündigten Arbeitnehmer/innen** eine Ausbildung bzw. Umschulung gesichert werden konnte. In der Steiermark sind derzeit intensive Beratungsgespräche über die Etablierung zusätzlicher Stiftungseinrichtungen im Gang.

3.4. Sonderprogramm der Bundesregierung zur Stabilisierung der Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung ("Strukturmilliarde")

Die Bundesregierung hat die AMV mit der Durchführung des Sonderprogrammes zur Stabilisierung der Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung beauftragt. Im Juli 1993 wurden dazu durch eine Novelle zum Arbeitsmarktförderungsgesetz die rechtlichen Voraus-

setzung geschaffen. Die diesbezüglichen Regelungen sind mit 31. Dezember 1994 befristet. Ebenfalls im Juli 1993 wurde vom BMAS ein Durchführungserlaß erstellt, der die Umsetzung des Sonderprogrammes bis Ende 1994 technisch und organisatorisch regelt.

Im Zentrum des Programmes stehen eine

- * **Ausbildungsoffensive,**
- * die **Modernisierung der berufsbezogenen Erwachsenenbildung** durch Förderung der Ausbildungseinrichtungen, der Verbesserung der Schulungskonzepte, der Ausbildung des Ausbildungspersonals,
- * die Unterstützung der **Gründung von Arbeitsstiftungen,**
- * die Förderung der **Schaffung von Kinderbetreuungsplätzen** und - gemeinsam mit dem Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten - die
- * **Förderung von Betrieben,** die sich laut ÖROK in einem Regionalförderungsgebiet befinden, durch Gewährung von Darlehen oder Zuschüssen.

4. Versicherungsleistungen

4.1. Arbeitslosenversicherung

Die **Steigerung der Ausgaben** für Leistungen bei Arbeitslosigkeit, Mutterschaft und für Pensionsversicherungsbeiträge ist 1992 mit 25 % noch kräftiger ausgefallen als im Jahr zuvor (20 %). Diese Entwicklung wird sich 1993 mit einer weiteren Steigerung **um über 28 %** verstärkt fortsetzen. Die Ursachen dafür werden 1993 allerdings andere sein als 1992.

1992 war für die Ausgabensteigerung in erster Linie das über 93 %ige Anwachsen der Aufwendungen für **Karenzurlaubsgeld verantwortlich.**

Die Aufwendungen für Karenzurlaubsgeld werden zwar weiter kräftig steigen, die relativ größere Bedeutung für die insgesamt Ausgabensteigerung der Arbeitslosenversicherung im Jahr 1993 werden dann jedoch **die höheren Aufwendungen für Arbeitslosengeld (+27 %) und Notstandshilfe (+ 20 %)** infolge stark steigender Arbeitslosigkeit sowie **die höheren Aufwendungen für Pensionsversicherungsbeiträge (+ 104 %)** infolge geänderter gesetzlicher Regelungen haben.

4.1.1. Leistungen bei Arbeitslosigkeit

Ausgabenposten (in Milliarden gerundet)			
	1991	1992	1993¹⁾
Arbeitslosengeld	12.1	14.1	17.9
Notstandshilfe	4.6	5.0	6.0
Sonderunterstützung	1.7	1.5	1.6
Pensionsversicherung	2.0	2.4	4.9
insgesamt	20.4	23.0	30.4

1) Voraussichtliche Ausgabenentwicklung Stand Juni 1993. Die einzelnen Positionen beinhalten die Krankenversicherungsbeiträge.

Quelle: BMAS-Budgetdaten; eigene Berechnungen.

Leistungsbezieher/innen im Jahresdurchschnitt (in Tausend)			
	1991	1992	1993
Arbeitslosengeld	112	121	150
Notstandshilfe	52	53	65
Sonderunterstützung	10	9	12
Pensionsvorschüsse	7	7	-

Quelle: BMAS-Leistungsbezieher- und -Budgetdaten; eigene Berechnungen

Die Steigerung beim **Arbeitslosengeld** fiel mit 17 % 1992 höher als jene der Zahl der Bezieher/innen (8 %) aus. Dies ist vor allem auf die anhaltende Verschiebung in der Altersstruktur der von Arbeitslosigkeit Betroffenen hin zu den höheren Altersgruppen zurückzuführen.

Die Aufwandssteigerung bei der **Notstandshilfe** ist 1992 mit 9 % im Vergleich zum Vorjahr (27 %) geringer ausgefallen, zumal die Zahl der weiblichen Bezieher aufgrund der vermehrten Inanspruchnahme des zweiten Karenzjahres rückläufig war. Andere Gründe sind die forcierte Vermittlung von Frauen und deren verstärkte Einbindung in Maßnahmen der Arbeitsmarktförderung. Da die Arbeitslosigkeit 1993 auch steigen wird, ist neuerlich mit einer starken Zunahme der Aufwendungen für Notstandshilfe zu rechnen.

Trotz des weiter gestiegenen Arbeitslosigkeitsrisikos für ältere Arbeitskräfte waren auch 1992 vor allem aus demographischen Gründen die Aufwendungen für **Sonderunterstützung** weiter rückläufig. 1993 wird der wachsende Arbeitslosigkeitsdruck allerdings wieder zu einer Aufwandssteigerung führen.

Schon 1992 ist die Steigerung der **Aufwendungen der ALV** für die **Pensionsversicherung** wegen der allgemeinen Zunahme der Beschäftigung und der damit steigenden Beitragseinnahmen der Arbeitslosenversicherung mit 20 % sehr kräftig ausgefallen. 1993 wird der diesbezügliche Aufwand um 104 % wachsen, da ab 1993 Pensionsversicherungsbeiträge für Leistungen bei Arbeitslosigkeit in Höhe von 22,8 % aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung zu bestreiten sind.

4.1.2. Leistungen bei Mutterschaft

Ausgabenposten (in Milliarden gerundet)			
	1991	1992	1993¹⁾
Karenzurlaubsgeld	4.7	9.2	11.1
Sondernotstandshilfe	1.2	0.8	1.0
Insgesamt	5.9	10.0	12.1

1) Voraussichtliche Ausgabenentwicklung Stand Juni 1993. Die einzelnen Positionen beinhalten die Krankenversicherungsbeiträge.

Quelle: BMAS-Budgetdaten; eigene Berechnungen

Leistungsbezieherinnen (und -bezieher) im Jahresdurchschnitt (in Tausend)			
	1991	1992	1993
Karenzurlaubsgeld	60	106	120
Sondernotstandshilfe	14	9	12

Quelle: BMAS-Leistungsbezieher- und -Budgetdaten; eigene Berechnungen

Die enorme Aufwandssteigerung im Bereich des Karenzurlaubsgeldes ist auf die **starke Steigerung der Zahl der Bezieherinnen um 77 %** infolge der seit Mitte 1992 starken Inanspruchnahme des zweiten Karenzjahres zurückzuführen. Diese Entwicklung wird sich 1993 merklich abgeschwächt fortsetzen.

Die Möglichkeit eines zweijährigen KUG-Bezugs reduzierte 1992 die Zahl der Bezieherinnen von **Sondernotstandshilfe**. Diese Tendenz wird sich aber 1993 nicht weiter fortsetzen.

4.2. Schlechtwetterentschädigung

Das Bauarbeiter- Schlechtwetterentschädigungsgesetz (BSchEG) regelt die **Entschädigung für Arbeiter, die infolge von Witterungseinflüssen Arbeits- und damit Lohnausfälle** erleiden. Die sozial- und arbeitsmarktpolitische Bedeutung liegt darin, daß Bauarbeiter dadurch kontinuierlich und unabhängig von Witterungsverhältnissen in Beschäftigung gehalten werden können.

	1991	1992
Sommer ¹⁾	48.200	42.600
Winter ¹⁾	43.000	49.000
Entschädigung ²⁾	462	464
1) Anzahl der Anträge 2) Ausbezahlte Entschädigungen in Mio gerundet. Quelle: BMAS-Statistik		

Der Leistungsaufwand wird vorschußweise vom Bund bestritten und durch Dienstgeber- und -nehmerbeiträge der Bauwirtschaft (1,4 % des Arbeitsverdienstes) sowie durch einen allfälligen Beitrag aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung gedeckt.

4.3. Insolvenzentwicklung und Insolvenzausfallsgeld

Die Abflachung der Konjunktur der wesentlichen Handelspartner Österreichs und vor allem die Rezession in Deutschland, Österreichs Hauptabsatzmarkt, sowie die Abwertungen in einigen Ländern führten zu spürbaren Exportrückgängen. Gleichzeitig verstärkte die Ostöffnung den Anpassungsbedarf insbesondere im Osten Österreichs und in billigen bis mittleren Marktsegmenten.

Diese Entwicklungen haben mit dazu beigetragen, daß es 1992 zu einer **deutlichen Zunahme der Anzahl und Verbindlichkeiten von Insolvenzen** kam.

Wie aus der Statistik des Kreditschutzverbandes aus dem Jahr 1992 über die Ursachen der Insolvenzen zu entnehmen ist, ist die verschlechterte Wirtschaftssituation oft zwar der unmittelbar auslösende Faktor für Insolvenzen, doch paart sich dies in der Mehrheit der Fälle mit fahrlässigen, persönlich schuldhaften bzw. falschen Verhaltensweisen der Unternehmensleitungen. So sind 11 % der Insolvenzfälle auf persönliches Verschulden (überhöhte Privatentnahmen, betrügerische Handlungen) der Geschäftsführung bzw. der Eigentümer zurückzuführen, weiters 20 % auf Fahrlässigkeit, 19 % auf das Fehlen des unbedingt notwendigen kaufmännischen Weitblicks und weitere 6 % auf Kalkulationsfehler.

Die folgenden Daten über die Zahl der Insolvenzen sind den "Mitteilungen des Kreditschutzverbandes von 1870" entnommen.

Insolvenzstatistik			
	1990	1991	1992
Eröffnete Insolvenzverfahren mangels Vermögens abgewiesene Konkursanträge	1258	1430	1583
Gesamt	2677	3356	3658

Insolvenzverbindlichkeiten	
1990	12,2 Mrd. Schilling
1992	23,6 Mrd. Schilling

Bemerkenswert ist, daß nur 74 Fälle für Verbindlichkeiten von 15 Mrd. Schilling verantwortlich sind. 6 Prozent der eröffneten Insolvenzverfahren stehen 64 % der Verbindlichkeiten gegenüber.

Die geschätzten Verbindlichkeiten sind im 1. Halbjahr 1993 auf rund 19,5 Mrd. S angewachsen. Gegenüber dem Vergleichszeitraum des Vorjahres ist eine Steigerung um 97 % festzustellen. Von den Gerichten wurden im ersten Halbjahr 1993 1.052 Insolvenzverfahren eröffnet; das bedeutet eine Zunahme um 40 % gegenüber dem Vergleichszeitraum 1992.

Um in Insolvenzfällen Einkommensverluste der betroffenen Arbeitnehmer/innen oder Verzögerungen bei der Auszahlung bestehender Entgeltforderungen zu vermeiden, wurden mit dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG) 1978 entsprechende Regelungen getroffen. Bei Geltendmachung unbeglichener Ansprüche und Vorliegen aller rechtlichen Voraussetzungen gewähren die **Arbeitsämter Insolvenzausfallgeld (IAG)**, womit gleichzeitig die Forderungen des/der Arbeitnehmers/in gegen den Arbeitgeber auf den "Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds" übergehen. Der IAG-Fonds, vertreten durch die Finanzprokurator, versucht im Insolvenzverfahren, seine Forderungen an den Arbeitgeber zu befriedigen. Die **steigende Zahl an Insolvenzen** der letzten Jahre **hat zu einer hohen Inanspruchnahme des IAG-Fonds geführt.**

Inanspruchnahme des Insolvenzausfallgeldfonds			
	1991	1992	1.Hbj.1993¹⁾
Betroffene AN²⁾	17.100	23.700	12.100
Ausgaben:			
für IAG ³⁾	1.000	1.860	1.430
für SV und BUAK ⁴⁾	120	140	120
Einnahmen:			
aus Beiträgen ⁵⁾	520	560	300
aus Rückflüssen ⁶⁾	240	260	150

1) Ausgaben-/Einnahmensätzungen bis Mitte 1993;
2) Zahl der betroffenen Arbeitnehmer/innen, für die Anträge auf Zahlung von Insolvenzausfallgeld gestellt wurden. Die Zahl 1993 bezieht sich auf die ersten vier Monate.
3) Insolvenzausfallgeld (IAG) in Mio gerundet.
4) Zahlungen an Sozialversicherungsträger und an die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) in Mio gerundet.
5) 0,1 Prozent Arbeitgeberbeiträge zum IAG-Fonds in Mio gerundet.
6) Rückflüsse aus Insolvenzverfahren in Mio gerundet.

Quelle: BMAS-Statistik

Diese Entwicklung führt bei einem gleichbleibenden Beitragssatz von 0,1 % zu einer **Verschuldung des Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds (IAF)** mit knapp **3 Mrd.S Ende 1993**, sodaß in den nächsten Jahren eine befristete Erhöhung des Beitragssatzes zur Tilgung der Kredite notwendig wird.

Aufgrund einiger Vorfälle werden vom Gesetzgeber unbeabsichtigte Gestaltungsmöglichkeiten geltender Normen unterbunden werden. Entsprechende **Änderungen im Insolvenzentgeltsicherungsgesetz, im Insolvenzrecht sowie im Gesm.b.H.-Gesetz werden vorbereitet** und sollen Anfang 1994 wirksam werden.

4.4. Daten zum Geschäftsumfang im Leistungsbereich

Entwicklung des Geschäftsumfanges (Bearbeitungsfälle in Tausend, gerundet)			
Art der Veranlassung	1990	1991	1992
Anträge und Begehren	720	790	830
Bescheiderteilungen	160	210	230
Anweisungen/Familienbeihilfe	320	370	390
Bezugseinstellungen/-unterbrechungen	970	1.140	1.280
Zahlungsverbote (Exekutionen...)	30	30	80
restlicher Änderungsdienst	840	1.080	1.400
Gesamtgeschäftsumfang	3.040	3.610	4.200
Quelle: BMAS, Geschäftsbericht der Leistung 1992			

4.5. Legistik

Erhöhung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages

Mit Beginn der Beitragsperiode **1993 wurde der Arbeitslosenversicherungsbeitrag von 4,9 % auf 5,3 % angehoben.**

Erhöhung des Pensionsversicherungsbeitrages

Mit 1.1.1993 wurde die Abgeltung an den Pensionsausgleichsfonds für die Berücksichtigung der Leistungszeiten in der Pensionsversicherung als Ersatzzeiten erhöht. **Statt bisher 7,6 % von den eingenommenen Arbeitslosenversicherungsbeiträgen sind nun 22,8 % der Aufwendungen für Arbeitslosengeld, Notstandshilfe und Sonderunterstützung an die Pensionsversicherung zu entrichten.**

Erhöhung des Krankenversicherungsbeitrages

Mit 1.7.1993 erhöht sich der für Arbeitslosengeld-, Notstandshilfe-, Karenzurlaubsgeldbezieher/innen abzuführende Krankenversicherungsbeitrag **von 16,6 auf 18,2 %**. Das gleiche gilt für Förderungen zur "Deckung des Lebensunterhaltes". Der für Sonderunterstützungsbezüge abzuführende Krankenversicherungsbeitrag erhöht sich von 6 auf 6,8 %.

Senkung des Beitrages des Familienlastenausgleichsfonds zum Karenzurlaubsgeld

Für das Jahr 1993 wurde **der Beitrag des Familienlastenausgleichsfonds zum zweiten Karenzurlaubsjahr von 100 % (1992) auf 50 % gesenkt.**

Ausbildungs-Arbeitslosengeld nach Karenzurlaub

Nach dem Bezug von Karenzurlaubsgeld kann auch bei Arbeitslosigkeit grundsätzlich kein Arbeitslosengeld bezogen werden, da die Anwartschaft verbraucht ist. Es wurde aber immer wieder eine Lösung für die KUG-Bezieher/innen gefordert, die nach einem Karenzurlaub ihre Beschäftigung zwar wieder antreten, aber vom Arbeitgeber nach Ende der Behaltspflicht von vier Wochen gekündigt werden. Aus Anlaß der arbeitsrechtlichen Begleitmaßnahmen zur Pensionsreform wurde daher die **Möglichkeit des Bezuges von 26 Wochen Ausbildungs-Arbeitslosengeld** eröffnet.

Von der AMV ist weiters Vorsorge zu treffen, daß für diese Personengruppe eine entsprechende Zahl an Maßnahmen bereitgestellt wird und diese Frauen verstärkt (prioritär) in bestehende Kurse einbezogen werden.

Teilkarenzurlaubsgeld bereits im 1. Lebensjahr des Kindes

Bisher konnte eine Mutter/ein Vater nach dem ersten Karenzjahr auf eine Teilzeitbeschäftigung umsteigen und bis zum dritten Lebensjahr des Kindes die Teilzeitbeschäftigung ausüben. Durch das arbeitsrechtliche Begleitgesetz wird die **Ausübung der Teilzeitbeschäftigung bereits nach dem Wochengeldbezug ermöglicht**. Die Teilzeitbeschäftigung kann in diesem Fall bis zum vierten Geburtstag des Kindes bzw., wenn beide

Elternteile sie bei ihrem Arbeitgeber in Anspruch nehmen, bis zum zweiten Geburtstag des Kindes ausgeübt werden.

Auch in all diesen Fällen gebührt ab 1.1.1993 das **Teilkarenzurlaubsgeld**, das den Eltern einen finanziellen Ausgleich für die Einkommenseinbuße durch die Teilzeitbeschäftigung gewährleistet.

Notstandshilfe für jeweils 52 Wochen

Bisher wurde die Notstandshilfe (NH) für jeweils 39 Wochen zuerkannt, dann war vom Arbeitslosen ein neuerlicher Antrag auf NH einzubringen, der nach Bearbeitung zu einer weiteren Anweisung für 39 Wochen führte.

Im Hinblick auf die steigende Arbeitslosigkeit und die in den ersten Monaten des Jahres 1993 zu erwartenden hohen Zugänge an Saisonarbeitslosen wurde als Maßnahme der Verwaltungsrationalisierung zur Sicherstellung der raschen Anweisung der Versicherungsleistungen mit 1.1.1993 die jeweilige **Zuerkennungsdauer der NH auf 52 Wochen verlängert**. Die neue Zuerkennungsdauer führt zur Verringerung der Zahl der zu bearbeitenden NH-Anträge um jährlich rund 26.000 und damit zur Erschließung von Bearbeitungskapazität zur Erledigung der Anträge auf Arbeitslosengeld.

Kinderabsetzbeträge für Leistungsbezieher/innen der Arbeitslosenversicherung

Durch das Familienbesteuerungsgesetz 1992 wurde ab 1.1.1993 für Kinder, für die Familienbeihilfe ausbezahlt wird, ein gestaffelter Kinderabsetzbetrag festgelegt. Dabei sind monatlich S 350,- für das erste Kind, S 525,- für das zweite Kind und S 700,- für das dritte und für jedes weitere Kind abzusetzen. Soweit die Absetzbeträge aber mangels steuerpflichtigen Einkommens nicht zum Tragen kommen, sind sie vom Arbeitgeber auszus zahlen und mit dem Finanzamt zu verrechnen.

Bezieher/innen von Leistungen der Arbeitslosenversicherung oder Beihilfen zur Deckung des Lebensunterhaltes bei Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen (gem. AMFG) werden die Kinderabsetzbeträge von S 350,- bis S 700,- monatlich vom Arbeitsamt ausbezahlt.

Novelle zum Insolvenzentgeltsicherungsgesetz

Die mit 1.1.1993 in Kraft getretene Novelle bringt folgende Änderungen:

- * **Berechnung und Auszahlung von Abfertigungen** an Arbeitnehmer/innen, die in insolvent gewordenen Betrieben der Bauwirtschaft beschäftigt waren, durch die

Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse und bis Ende 1995 Ersatz dieser Abfertigungszahlungen durch den IAG-Fonds.

- * **Gewährung von IAG, wenn der Arbeitgeber** wegen seiner erwiesenen schlechten Wirtschaftslage **von der Zahlung der Abfertigung** zum Teil oder zur Gänze **befreit wurde, und**
- * Sicherstellung des IAG-Anspruchs **kündigungsgeschützter Arbeitnehmer/in-**nen.

Beschäftigungssicherungsnovelle 1993

Mit der am 1. August 1993 in kraft getretenen **Beschäftigungssicherungsnovelle 1993** (Änderung des AMFG, ALVG, AuslBG, ArbVG sowie SUG) soll vor dem Hintergrund des starken Anstiegs der Arbeitslosigkeit älterer Menschen einerseits mit präventiven Maßnahmen das Arbeitslosigkeitsrisiko gesenkt (vgl. Punkt 3.3.3.), andererseits bei länger dauernder Arbeitslosigkeit (bzw. dem Scheitern von Reintegrationsmaßnahmen) die Existenzsicherung durch Neuregelung des Arbeitslosengeldes (für über 50 Jährige) gewährleistet werden.

Anstelle der für bestimmte wirtschaftliche Problemregionen geltenden "Regionenverordnung" (§ 18 ALVG) trat eine einheitliche, österreichweit geltende Regelung für über 50 jährige Arbeitslose. Im Falle des Scheiterns von Vermittlungsbemühungen ist die Existenzsicherung für **Notstandshilfebezieher** (nach Ausbezug des Arbeitslosengeldes) durch eine **Verdoppelung der Freigrenzen** (für über 50 Jährige) bzw. eine **Verdreifachung** (für Personen, die nach dem 55. Lebensjahr arbeitslos werden) bei der Anrechnung des Einkommens von Ehepartnern bzw. anderer Familienangehöriger gegeben.

5. Ausländerbeschäftigungspolitik

5.1. Beschäftigungsentwicklung

1992 ist der Anstieg der Ausländerbeschäftigung mit 2,8 % gegenüber den Vorjahren deutlich schwächer ausgefallen. **Ab März 1993 zeichnet sich eine absolute Trendwende** ab. Im Jahresdurchschnitt **wird 1993 ein Rückgang der Ausländerbeschäftigung** um

über 2 % **erwartet**. Einer der Hauptgründe für die Stabilisierung war die Ausschöpfung der Landeshöchstzahlen etwa um die Mitte des Jahres 1991, sodaß ab diesem Zeitpunkt das strengere Überziehungsverfahren einsetzte. Unterstützt hat diese restriktive Zulassungspolitik noch die vorsichtige Festsetzung der Landeshöchstzahlen für 1992 und 1993, sodaß bereits mit Jahresbeginn alle Landeshöchstzahlen ausgeschöpft waren und somit sofort das Landeshöchstzahlenüberziehungsverfahren einsetzen konnte.

Die **Anwendung des Überziehungsverfahrens bedeutet, daß** entsprechend der derzeitigen Arbeitsmarktlage die **Bewilligung von Neuzugängen** auf dem Arbeitsmarkt **grundsätzlich auf Ausnahmefälle**, wie etwa Schlüsselkräfte, für die absolut kein Inlandsangebot zur Verfügung steht, **beschränkt ist**. Diese Praxis findet auch Niederschlag im Rückgang des Ausländeranteils mit Beschäftigungsbewilligungen an allen beschäftigten Ausländer und am wachsenden Ausländeranteil mit Arbeitserlaubnissen bzw. Befreiungsscheinen infolge der Umsetzung der Integrationspolitik des AMS.

Die **Notwendigkeit der zunehmend restriktiveren Bewilligungspraxis** zeigt sich nicht zuletzt in den Auswirkungen der wirtschaftlichen Rezession auf die steigende Ausländerarbeitslosigkeit. Waren im Jahresdurchschnitt 1990 noch rund 18.300 ausländische Arbeitslose vorgemerkt, stieg ihre Zahl 1991 auf über 20.000 und 1992 auf nahezu 22.000.

5.2. Kontrolle der illegalen Ausländerbeschäftigung

Angesichts dieser Entwicklung und der Öffnung der Grenzen wurde der **Kontrolle der illegalen Ausländerbeschäftigung** immer stärkere Priorität zuerkannt. Durch die Novelle 1988 zum AuslBG wurden die Strafen für die illegale Beschäftigung drastisch erhöht. Die Novelle 1990 brachte einen wirksamen Ausbau des Kontrollsystems.

Die **Kontrollmaßnahmen** wurden **als Dauereinrichtung** in jedem Landesarbeitsamtsbereich **institutionalisiert**. Im Bereich des Landesarbeitsamtes Wien wurde eine eigene **Abteilung** zur laufenden Kontrolle der illegalen Ausländerbeschäftigung eingerichtet. Besonders bewährt hat sich wie im Vorjahr die **Durchführung konzentrierter Aktionen**, an denen neben der AMV die Sicherheitsbehörden und andere Institutionen, zu deren Aufgabengebiet die Verhinderung illegaler Beschäftigung zählt, beteiligt sind.

Die folgende Tabelle zeigt, daß trotz denkbar knapper personeller Ressourcen die Kontrollaktivitäten stark ausgeweitet wurden und daß diese Aktivitäten bisher große Effektivität und **deutliche Präventivwirkungen** hatten.

Kontrolltätigkeit der AMV			
	1991	1992	1.Hj.1993
Kontrollierte Betriebe	2.200	7.200	5.000
Betriebe, bei denen Verstöße festgestellt wurden	1.200	2.300	1.300
Illegal beschäftigte Ausländer	4.100	5.500	2.900

Quelle: BMAS-Kontrollstatistik

Verstießen 1991 noch 54 Prozent der kontrollierten Betriebe gegen die gesetzlichen Bestimmungen, waren es 1992 nur mehr 32 und im 1. Halbjahr 1993 nur mehr 26 Prozent.

5.3. Legistik

Am 4. August 1992 wurde eine Novelle zum Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) kundgemacht, die im wesentlichen zwei Ziele verfolgt. Zum einen wurden im Hinblick auf den bevorstehenden EWR **Anpassungen an das EWR-Recht**, zum anderen eine **Abstimmung des AuslBG mit dem neuen Aufenthaltsgesetz** vorgenommen.

Gleichstellung der Ehegatten und Kinder von österreichischen Staatsbürgern mit jenen von EW R-Staatsangehörigen

Im Rahmen der Vorbereitungen für den EWR und den angestrebten Beitritt Österreichs zu den Europäischen Gemeinschaften war Vorsorge zu treffen, daß Ehegatten und Kinder österreichischer Staatsbürger gegenüber jenen von Staatsangehörigen aus EWR- bzw. EG-Staaten nicht benachteiligt werden. EWR-Staatsbürger sowie deren Ehegatten und Kinder, die noch nicht 21 Jahre alt sind oder denen der EWR-Staatsbürger Unterhalt gewährt, werden nämlich durch die im EWR geltende Arbeitnehmerfreizügigkeit auf dem Arbeitsmarkt Inländern gleichgestellt und unterliegen nicht mehr dem Geltungsbereich des AuslBG. Um Nachteile für österreichische Staatsbürger zu verhindern, war es daher notwendig, für deren Familienangehörige eine gleichartige Ausnahmegestaltung zu schaffen. Darüber hinaus waren Anpassungen vorzunehmen, welche bei Wegfall der für die Ausnahme maßgeblichen Umstände eine Eingliederung in das gewachsene System des AuslBG entsprechend dem Integrationsgrad des Ausländers ermöglichen. Ihrem Zweck entsprechend werden die relevanten Bestimmungen gleichzeitig mit dem EWR-Abkommen in Kraft treten.

Anpassungen an das Aufenthaltsgesetz

Durch das neue Aufenthaltsgesetz - es ist mit 1. Juli 1993 in Kraft getreten - wurde der **Aufenthalt von Fremden in Österreich zu Erwerbszwecken umfassend geregelt** und der Bundesregierung die Möglichkeit eingeräumt, durch Verordnung qualitative und quantitative Kriterien für den Aufenthalt von Fremden in Österreich festzulegen.

Mit Inkrafttreten des Aufenthaltsgesetzes ist die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung auch davon abhängig, daß der Ausländer zum Aufenthalt in Österreich nach dem Aufenthaltsgesetz berechtigt ist.

In jenen Fällen, in denen eine arbeitsmarktpolitische Beurteilung der beabsichtigten Arbeitsaufnahme eines Ausländers durch eine Unbedenklichkeitsfeststellung des zuständigen Landesarbeitsamtes bereits im Rahmen des Aufenthaltsverfahren vorgenommen wurde, wird nunmehr eine **nochmalige Prüfung** der Arbeitsmarktlage bei Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung **entfallen**.

Den Landesarbeitsämtern und Arbeitsämtern wurde das Recht eingeräumt, den Fremdenpolizeibehörden für die Beurteilung der Frage des gesicherten Unterhaltes maßgebliche Informationen zur Verfügung zu stellen. Die Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer haben die Gelegenheit, an der Beurteilung der Unbedenklichkeit der beabsichtigten Beschäftigung eines Ausländers im Verfahren nach dem Aufenthaltsgesetz mitzuwirken.

Durch das Aufenthaltsgesetz in Verbindung mit den begleitenden Regelungen im AuslBG wird sichergestellt, daß die **Beschäftigung eines Ausländers, der sich lediglich als Tourist in Österreich aufhält, nicht mehr möglich** ist.

Verlängerung der Regelung über die Meldepflichten

Durch eine weitere Novelle zum AuslBG zu Beginn 1993 wurde die seit 1.4.1992 bestehende Verpflichtung der Arbeitgeber, Beginn und Ende der Beschäftigung von Ausländern zu melden, auf unbefristete Zeit verlängert. Zudem wurde die **bisherige 24-Stunden Frist auf eine 3-Tages-Frist ausgedehnt**, einerseits um in der Praxis aufgetretene Unklarheiten hinsichtlich der Berechnung der Frist zu beseitigen, andererseits um eine Anpassung an die Meldefristen des ASVG zu erreichen.

Absenkung der Bundeshöchstzahl

Die allgemein ungünstige Entwicklung der Arbeitsmarktes hat es notwendig gemacht, auch im Bereich der Ausländerbeschäftigung Maßnahmen zu treffen, um den **Neuzuzug ausländischer Arbeitskräfte zu beschränken und das derzeitige Niveau der Auslän-**

derbeschäftigung weitestgehend zu stabilisieren. Die steigenden Arbeitslosenraten - auch unter den ausländischen Arbeitskräften - lassen ein weiteres Ansteigen der Ausländerbeschäftigung arbeitsmarktpolitisch nicht vertretbar und die 1992 verstärkt praktizierte Ausschöpfung des vorhandene Arbeitskräftepotentials dringend geboten erscheinen. Die durch eine Novelle zum AuslBG **von 10% auf 8% des gesamten österreichischen Arbeitskräftepotentials reduzierte Bundeshöchstzahl der unselbständig beschäftigten und arbeitslosen Ausländer** soll - unter Berücksichtigung der am Arbeitsmarkt bereits integrierten Ausländer - das ausländische Arbeitskräftepotential stabilisieren. Diese Novelle sieht gleichzeitig eine Verordnungsermächtigung für den Bundesminister für Arbeit und Soziales vor, die Bundeshöchstzahl auf maximal 10 % anzuheben, wenn dies aus öffentlichem oder gesamtwirtschaftlichem Interesse oder aufgrund einer nicht prognostizierbaren besonderen Arbeitsmarktentwicklung erforderlich ist. Von dieser **Verordnungsermächtigung** wurde **Ende Juli 1993** Gebrauch gemacht und die **Bundeshöchstzahl auf 9,3 % angehoben.**

Einführung einer zentralen Verwaltungsstrafevidenz im BMAS

Im Juni 1993 hat das Parlament ein **Bundesvergabegesetz** beschlossen. Es sieht vor, Unternehmer von öffentlichen Aufträgen des Bundes auszuschließen, wenn die illegale Beschäftigung von Ausländern und der Verstoß gegen wesentliche arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Vorschriften festgestellt werden. Zur Administration dieses Gesetzes wurden durch ein Begleitgesetz im AuslBG die Grundlagen für die **Einrichtung einer Zentralen Verwaltungsstrafevidenz im BMAS** geschaffen, in der **alle nach dem 31. Oktober 1993 erfolgten rechtskräftigen Bestrafungen wegen illegaler Ausländerbeschäftigung** erfaßt werden.

6. Statistik und Arbeitsmarktforschung

6.1. Statistik

Entsprechend dem gesetzlichen Auftrag gemäß AMFG sorgt die AMV für die Statistik und **laufende Arbeitsmarktbeobachtung.** Ihre Ergebnisse **stellen eine der Grundlagen für die Durchführung der Arbeitsmarktpolitik dar.**

Im Zuge der Einführung des EDV-unterstützten Arbeitsmarktservice wurde die Statistikerstellung und -präsentation in der AMV grundlegend geändert und auf einen zeitgemäßen

Stand gebracht. Dieser Bereich wird entsprechend den technischen Möglichkeiten und inhaltlichen Anforderungen laufend adaptiert und erweitert.

Von der Statistikabteilung in der Sektion Arbeitsmarktpolitik des BMAS wurden 1992 insgesamt 20 Publikationen mit einer Gesamtauflage von etwa 40.000 Exemplaren erstellt.

Zu den wichtigsten periodischen **Publikationen** zählen:

- * Arbeitsmarktdaten (monatlich und jährlich)
- * Ausländerbeschäftigung (monatlich und jährlich)
- * Die Arbeitsmarktlage im Quartal ... (vierteljährlich)
- * Die Arbeitsmarktlage im Jahre ... (jährlich)
- * Leistungsbezieherdaten (jährlich)

Grundlage für die meisten Statistiken ist die Datenbank **SAMIS (= Statistisches Arbeitsmarktinformationssystem)**, die eine Vielzahl von Informationen über den Arbeitsmarkt, sachlich und regional differenziert, enthält und neben einem Standardtabellarium auch die Möglichkeit der Generierung frei definierter Tabellen bietet.

Folgende **Neuerungen bzw. Erweiterungen** im Bereich der Arbeitsmarktbeobachtung und Statistik sind für das Jahr 1992 (sowie das 1. Halbjahr 1993) zu erwähnen:

- * Erstellung personenbezogener Längsschnittauswertungen aus der AMS-Datei u.a. zur Gewinnung von Daten über die durch Arbeitslosigkeit betroffenen Personen;
- * Eingliederung der Bewegungsdaten der Leistungsbezieherstatistik in das Datenbanksystem SAMIS;
- * Einbeziehung der Ausländerbeschäftigungsdaten in SAMFA (=SAMIS-Freie Abfrage), womit auch für diesen Bereich frei definierbare Tabellen erstellt und abgefragt werden können;
- * Weiterer Ausbau der EDV-Unterstützung der Statistikerstellung im Ausländerbereich (BS-/AE-Applikation);
- * Erstellung von Statistiken über private Vermittlungstätigkeit.

Weiters wurden auch 1992 von externen Stellen einschlägige Arbeiten im Auftrag des und in Zusammenarbeit mit dem BMAS durchgeführt.

- * Graphisch aufbereitete "Arbeitsmarktpprofile" (monatlich);
- * "Arbeitsmarktbezirksprofile" für jeden Arbeitsamtsbezirk Österreichs (jährlich);
- * Sonderauswertung der Leistungsbezieherdatei ("Vom Abschwung erfaßt - Struktur des Arbeitsmarktes 1991");
- * Arbeitsmarktvorschau 1993 (einschließlich einer Arbeitskräftebedarfserhebung bei Betrieben).

6.2. Arbeitsmarktforschung

Die komplexen Wirkungszusammenhänge und wachsenden Probleme am Arbeitsmarkt erfordern, daß die Planung und Weiterentwicklung der Arbeitsmarktpolitik auf fundierten wissenschaftlichen Erkenntnissen der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung beruht. Dabei kommt insbesondere der wissenschaftlichen Evaluierung der Arbeitsmarktpolitik als ganzes und der einzelnen arbeitsmarktpolitischen Instrumentarien eine immer größere Bedeutung zu. Auch **von der OECD** wird seit längerer Zeit ganz massiv **der zentrale Stellenwert der Forschung** und wissenschaftlichen Evaluierung unterschiedlicher politischer Instrumente **bei der Weiterentwicklung der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik betont.**

In Österreich ist die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im AMFG ausdrücklich verankert und zählt zu den Aufgaben der AMV. Da die Mittel für Forschung sehr begrenzt sind (ca. 0,9% der Verwaltungskosten und Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik ohne passive Transferleistungen im Vergleich zu 1,9% für Forschung und Entwicklung an den gesamten Bundesausgaben), müssen sich die Forschungsaktivitäten auf zentrale Themen der Arbeitsmarktpolitik konzentrieren. So wurden **1992 folgende Schwerpunkte** gesetzt:

- * Studien zur Evaluierung und Entwicklung arbeitsmarktpolitischer Instrumente
- * Untersuchungen zur Ermittlung von Planungsindikatoren für die Weiterentwicklung der Organisation der AMV
- * Grundlagenarbeiten zur Analyse der Entwicklungstrends des Arbeitsmarktes und der Berufswelt
- * Erforschung der Situation bestimmter Bevölkerungsgruppen am Arbeitsmarkt
- * Berufsforschung zur Bereitstellung berufskundlichen Informationsmaterials.

1992 wurden unter anderem **folgende Projekte abgeschlossen:**

- * Quantitative und qualitative Ungleichgewichte auf dem österreichischen Arbeitsmarkt
- * Arbeitsmarktvorschau 1992
- * das Verhalten der Arbeitskräftenachfrage
- * Stabile Arbeitsplätze für Frauen innovativer Frauenprojekte in Europa: Österreichische und europäische Modelle als Anregung für eine arbeitsmarktpolitische Regionalpolitik
- * ältere Arbeitslose in der Kärntner Industrie
- * Vermittlungstätigkeit der AMV Kärnten
- * Arbeitsstiftung: Erfahrung und Entwicklungschancen
- * Systementwicklung der Schulungszentren der Facharbeiterintensivausbildung Ostösterreichs
- * Untersuchung der berufsbezogenen Qualifizierungsmaßnahmen in Tirol

- * externe Beratungs- und Betreuungseinrichtungen - Zusammenarbeit mit dem AMS
- * Erstellung berufskundlicher Unterlagen für Lehr- und akademische Berufe

Eine umfassende Dokumentation abgeschlossener und laufender Forschungsprojekte der Arbeitsmarktverwaltung ist in der jährlichen Forschungsdokumentation des BMWF enthalten.

Pflegevorsorge - Behindertenangelegenheiten - Versorgung

1.Reform der Pflegevorsorge	274
1.1. Das Bundespflegegeldgesetz	274
1.2. Die Vereinbarung mit den Ländern	278
1.3. Begleitende Öffentlichkeitsarbeit	279
2.Behindertenpolitik.....	279
2.1. Das Behindertenkonzept der österreichischen Bundesregierung	279
2.2. Behinderung und Arbeit	281
2.2.1. Novellierung des Behinderteneinstellungsgesetzes	281
2.2.2. Die Beschäftigung begünstigter Behinderter	283
2.2.3. Prämien für Dienstgeber	284
2.2.4. Geschützte Werkstätten	284
2.2.5. Sonderprogramme	285
2.2.6. Individualförderung aus den Mitteln des Ausgleichstaxfonds	287
3.Versorgung	287
3.1. Kriegsopferversorgung	287
3.2. Heeresversorgung	288
3.3. Opferfürsorge; Ehrengaben - und Hilfsfondsgesetz	288
3.4. Entschädigung von Verbrechenopfern	289
3.5. Impfschadenentschädigung	289
3.6. Kleinrentnerentschädigung	290
4.Förderung für Verbände und Organisationen	290
4.1. Förderung von Behindertenverbänden	290
4.2. Förderung von Organisationen der freien Wohlfahrtspflege	291
4.3. Finanzielle Hilfen durch den Nationalfonds	291
5.Beratungs- und Betreuungsmaßnahmen	291
5.1. Voraussetzungen und Umfeld	291
5.2. Sozialtelefon	293
5.3. Das Gegenbild zum „Sozialschmarotzer“	294

1. Reform der Pflegevorsorge

1.1. Das Bundespflegegeldgesetz

In Österreich sind etwa **350.000 Personen pflegebedürftig**. Bis zum Inkrafttreten des Bundespflegegeldgesetzes (BPGG) erhielten 360.000 Personen pflegegeldähnliche Leistungen.

Die Verteilung sah wie folgt aus:

235.000	Hilflosenzuschuß (Sozialversicherung),
44.000	erhöhte Familienbeihilfe (FLAG),
47.000	Pflegegeld bzw. Blindenbeihilfe der Länder,
32.000	Hilflosenzulagen (öffentlich Bedienstete von Bund und Ländern),
4.500	Pflege-, Blinden- und Hilflosenzulagen nach Versorgungsgesetzen.

Der **Bezug von Pflege- und Hilflosengeld** war bisher unterschiedlich geregelt. Vor allem die unterschiedliche Höhe der Leistungen, die verschiedenen Stufenregelungen und uneinheitlichen Bestimmungen über das Zusammentreffen mehrerer Anspruchsberechtigten bewirkten eine **Ungleichbehandlung**, die sachlich **nicht gerechtfertigt** und vor allem für die Betroffenen unverständlich war. Eine Harmonisierung der Leistungen wurde daher auch von den Interessenvertretungen der Betroffenen seit langer Zeit gefordert.

Die Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (ÖAR) erstellte 1981 ein **Förderungsprogramm** zum Internationalen Jahr der behinderten Menschen; 1985 legte der Österreichische Zivilinvalidenverband (ÖZIV) einen **Gesetzentwurf** über eine Pflegeversicherung vor; 1987 unterstützten 60.000 Menschen eine **Petition** des ÖZIV zugunsten eines Pflegegeldes für alle Pflegebedürftigen.

Im Anschluß an die Petition faßte der Nationalrat am 27. September 1988 eine Entschließung, in der die Bundesregierung aufgefordert wurde, eine **Arbeitsgruppe zum Thema "Vorsorge für pflegebedürftige Personen"** einzurichten. An ihr waren alle betroffenen Personengruppen und Institutionen beteiligt. Die Arbeitsgruppe beendete ihre Arbeiten mit der Vorlage eines Berichtes an den Nationalrat im Mai 1990.

In der **Regierungserklärung vom 18. Dezember 1990** wurde die Neuordnung der Pflegevorsorge als eine zentrale sozialpolitische Aufgabe für die laufende Gesetzgebungsperiode festgelegt.

Die Arbeit in der Arbeitsgruppe und Besprechungen im Rahmen einer Gruppe von ExpertInnen (beamtete LandessozialreferentInnen, VertreterInnen der betroffenen Bundesministerien, der Sozialpartner, des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger und der ÖAR) führten zur übereinstimmenden Auffassung, daß mit Rücksicht auf eine möglichst rasche Umsetzbarkeit eine **bundeseinheitliche Regelung der Pflegevorsorge** auf Basis bestehender Kompetenzen und Organisationsstrukturen angestrebt werden sollte.

Es bestand Übereinstimmung darin, daß das **Pflegegeld von jenen Institutionen gewährt** werden sollte, **die bereits bisher vergleichbare Leistungen anweisen** (Pensionsversicherungsträger, Unfallversicherungsträger, Landesinvalidenämter, Länder etc.).

Jene pflegebedürftigen Menschen, die nicht dem anspruchsberechtigten Personenkreis des Bundespflegegeldgesetzes angehören, sollten grundsätzlich zu gleichen Bedingungen von den **Ländern** Pflegegeld beziehen. Dazu zählen z.B. Angehörige von PensionsbezieherInnen und SozialhilfeempfängerInnen

Der Entwurf eines Bundespflegegeldgesetzes (BPGG) wurde am 4. November 1992 vom Ministerrat genehmigt und **am 19. Jänner 1993 mit den Stimmen aller vier Parteien im Nationalrat beschlossen**. Das Bundespflegegeldgesetz trat mit **1. Juli 1993** in Kraft.

Einen **Anspruch auf Pflegegeld** nach dem Bundespflegegeldgesetz (BPGG) haben alle jene pflegebedürftigen Menschen, die ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Österreich haben und aufgrund bundesgesetzlicher Regelungen Renten, Pensionen, Ruhe- oder Versorgungsgenüsse erhalten.

Dazu zählen im wesentlichen:

- * BezieherInnen einer Pension der Pensionsversicherung,
- * BezieherInnen einer Vollrente der Unfallversicherung,
- * BezieherInnen einer Beamtenpension des Bundes,
- * BezieherInnen einer Beamtenpension der Post und Telegraphenverwaltung,
- * BezieherInnen von Renten oder Beihilfen nach dem Kriegsopferversorgungsgesetz 1957, dem Heeresversorgungsgesetz, nach dem Opferfürsorgegesetz und dem Impfschadengesetz.

Die Leistung von Pflegegeld nach dem BPGG ist an folgende **Voraussetzungen** gebunden:

- * Vollendung des **dritten Lebensjahres**;
- * ein **ständiger Betreuungs- und Hilfsbedarf** (Pflegebedarf) aufgrund einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung bzw. einer Sinnesbehinderung, der

voraussichtlich mindestens sechs Monate andauern wird oder würde;

- * ein **ständiger Pflegebedarf** von monatlich durchschnittlich mehr als **50 Stunden**.

Das Pflegegeld muß grundsätzlich beantragt werden und wird je nach dem Ausmaß der Pflegebedürftigkeit in 7 Stufen gewährt. **Maßgebend für die Zuordnung** in die Stufen 1 bis 4 ist ausschließlich **der zeitliche Pflegeaufwand**. Ab der Stufe 5 muß neben dem zeitlichen Erfordernis (durchschnittlich mehr als 180 Stunden monatlich) noch ein weiteres Pflegekriterium wie ein außergewöhnlicher Pflegeaufwand, die dauernde Anwesenheit einer Pflegeperson oder die praktische Bewegungsunfähigkeit der pflegebedürftigen Person gegeben sein.

Die näheren Bestimmungen für die Beurteilung des Pflegebedarfes sind durch die **Einstufungsverordnung zum Bundespflegegeldgesetz**, BGBl.Nr.314/1993, geregelt.

Diese Verordnung nimmt insbesondere eine Definition der Begriffe "Betreuung" und "Hilfe" vor und **legt für Betreuungsmaßnahmen** (z.B. für das An- und Auskleiden, die Reinigung bei inkontinenten Patienten) **zeitliche Richtwerte** fest.

Die Zuordnung zu den einzelnen Pflegegeldstufen erfolgt aufgrund **ärztlicher Sachverständigengutachten**, wobei erforderlichenfalls auch Personen aus anderen Fachbereichen (zB PsychologInnen, SozialarbeiterInnen, PflegehelferInnen) beizuziehen sind.

Bestimmten Gruppen von behinderten Menschen, die einen weitgehend gleichartigen Pflegebedarf haben, **wird** unter Berücksichtigung ihrer besonderen Bedürfnisse **Pflegegeld in bestimmten Mindesthöhen garantiert**. **Hochgradig sehbehinderte bzw. blinde Menschen** erhalten ohne Prüfung des tatsächlichen Pflegebedarfes zumindest Pflegegeld der Stufe 3 bzw. 4, **taubblinde Menschen** mindestens eines der Stufe 5. **Rollstuhlfahrern** mit normalen Armkräften wird zumindest ein Pflegegeld der Stufe 3 geleistet. Der erhöhte Pflegeaufwand behinderter Menschen, bei denen **zusätzlich eine Stuhl- oder Harninkontinenz bzw. eine Blasen- oder Mastdarmlähmung** vorliegt, ist durch die fixe Zuordnung zur Stufe 4 berücksichtigt. Pflegebedürftige, die infolge Funktionsbeeinträchtigungen der oberen Extremitäten (z.B. durch Teillähmung, Lähmung oder Verlust) unfähig sind, **ohne fremde Hilfe den Rollstuhl zu verlassen**, erhalten mindestens ein Pflegegeld in Höhe der Stufe 5.

Diese fixen Zuordnungen schließen selbstverständlich nicht aus, daß bei Zutreffen der Voraussetzungen ein höheres Pflegegeld geleistet wird; dieses ist jedoch zu beantragen.

BEHINDERTEN- UND PFLEGEVORSORGE

PFLEGEVORSORGE

Das Pflegegeld wird **12 mal jährlich** ausgezahlt und beträgt im Jahr 1993 monatlich:

Stufe 1	2.500 S
Stufe 2	3.500 S
Stufe 3	5.400 S
Stufe 4	8.100 S
Stufe 5	11.000 S
Stufe 6	15.000 S
Stufe 7	20.000 S

Werden parallel zum Pflegegeld des Bundes auch andere pflegebezogene Geldleistungen nach bundesgesetzlichen (z.B. Pflegezulage nach den Versorgungsgesetzen) oder ausländischen Vorschriften (zB ausländisches Pflegegeld) bezogen, so wird das Pflegegeld um den entsprechenden Betrag gekürzt. Der wegen erheblicher Behinderungen gewährte **Erhöhungsbetrag zur Familienbeihilfe** wird nur **zur Hälfte auf das Pflegegeld angerechnet**, weil er nur zum Teil eine pflegebezogene Geldleistung darstellt.

Auf das Pflegegeld der Stufen 1 und 2 besteht ein **Rechtsanspruch**, der ab 1.Juli 1993 auch durch Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht geltend gemacht werden kann.

Ab 1.Juli 1993 ist bei Vorliegen der Voraussetzungen der Differenzbetrag zwischen der Stufe 2 und einer höheren Stufe von den Entscheidungsträgern (§ 22 BPGG) als Träger von Privatrechten zu gewähren. Ein Rechtsanspruch auf diesen Differenzbetrag besteht jedoch bis 31.Dezember 1996 nicht. Die **Klagemöglichkeit auf Pflegegeld der Stufen 3 bis 7** ist erst **ab 1.Jänner 1997** gegeben.

Während eines stationären Aufenthaltes in einer Krankenanstalt auf Kosten der Sozialversicherung oder des Bundes **ruht der Anspruch auf Pflegegeld ab dem Beginn der fünften Woche** dieser Pflege.

Wird die pflegebedürftige Person auf Kosten oder unter Kostenbeteiligung eines Bundeslandes, einer Gemeinde oder eines Sozialhilfeträgers (z.B. **in einem Pflege-, Wohn-, Alten- oder Erziehungsheim**, einer privaten Pflegestelle oder als **Pflegefall** in einem Krankenhaus) stationär gepflegt, **geht das Pflegegeld bis zur Höhe der Kosten der Pflege (höchstens zu 80 % des Pflegegeldes) auf den jeweiligen Kostenträger über**. Die pflegebedürftige Person erhält für diese Zeit ein **Taschengeld** in Höhe von **1.080 Schilling** (1993).

Sämtliche bisher zuerkannten Hilflosenzuschüsse, Hilflosenzulagen und vergleichbaren Geldleistungen werden mit 30.Juni 1993 eingestellt. Ab 1.Juli 1993 wird **anstelle dieser**

Leistungen - von Amts wegen - ein **Pflegegeld in Höhe der Stufe 2** (monatlich S 3.500) gewährt, wenn der/die Pflegebedürftige dem anspruchsberechtigten Personenkreis angehört. Das Pflegegeld der Stufe 2 gilt als rechtskräftig zuerkannt.

Durch das Bundespflegegeldgesetz soll **niemand schlechter gestellt** werden. Um sicherzustellen, daß alle Anspruchsberechtigten zumindest eine gleich hohe Leistung wie bisher erhalten, wird von Amts wegen ein **Ausgleich** gewährt, wenn ab 1. Juli 1993

- * das Pflegegeld geringer als die zuvor wegen Hilflosigkeit gezahlte Geldleistung ist,
- * aufgrund der Anrechnung ein Pflegegeld gezahlt wird, das niedriger als die Summe der bisherigen pflegebezogenen Leistungen ist, oder
- * die Anrechnung zur Folge hat, daß kein Pflegegeld ausbezahlt wird.

Die Gewährung eines Ausgleiches wird mit Bescheid vorgenommen, gegen den eine Klage beim Arbeits- und Sozialgericht eingebracht werden kann.

1.2. Die Vereinbarung mit den Ländern

Im Rahmen der Verwirklichung des Pflegevorsorgesystems wurde am 6. Mai 1993 eine Vereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Art. 15a B-VG über gemeinsame Maßnahmen für pflegebedürftige Personen geschlossen.

Gemäß dieser Vereinbarung **verpflichten sich die Länder**, für den in ihren Zuständigkeitsbereich fallenden Personenkreis **Pflegegeld in gleicher Höhe und unter gleichen Voraussetzungen** wie der Bund zu gewähren. Des weiteren verpflichten sich die Länder einen Mindeststandard (nach bestimmten Qualitätskriterien) an ambulanten, teilstationären und stationären Dienste sicherzustellen.

Um diesen **Mindeststandard** zu sichern, werden die **Länder Bedarfs- und Entwicklungspläne erstellen** und sie innerhalb eines festgelegten Zeitplanes realisieren. Die Länder werden dafür sorgen, daß die sozialen Dienste, aufbauend auf den bestehenden Strukturen, dezentral und flächendeckend angeboten werden. Sie werden außerdem die angebotenen Dienste organisatorisch miteinander vernetzen sowie Information und Beratung sicherstellen (etwa in Form von Sozial- und Gesundheitssprengeln).

Die Betreuung pflegebedürftiger Personen wird nur sichergestellt sein, wenn genügend **Pflegepersonal** vorhanden ist. Bund und Länder verpflichten sich daher, die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen des Personals zu verbessern und auch die Vereinbarkeit von Pflegeberuf und Familie zu erleichtern.

1.3. Begleitende Öffentlichkeitsarbeit

Ende März/Anfang April 1993 wurde in Form einer **Postwurfsendung** eine **Broschüre** an alle Haushalte verschickt, die eine leicht faßliche Erstinformation über zentrale Aspekte der Pflegevorsorge bietet und die zuständigen Entscheidungsträger aufzählt.

Im April 1993 folgte - auf den Informationen dieser Broschüre aufbauend - eine **Telefon-Informationswoche** zur Pflegevorsorge, die in den österreichischen Tageszeitungen beworben wurde.

Das Heft 8 der Reihe **“Fingerzeige für behinderte Menschen”** hat die Pflegevorsorge zum Thema und wird auf Verlangen kostenlos zugeschickt. Auch der Text des BPGG und der Verordnung ist für Interessenten kostenlos erhältlich. Darüber hinaus liegt eine Broschüre **“Soziale Dienste in Österreich”** vor, die von der Österreichischen Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales erstellt wurde. Als Heft 1 der Schriftenreihe **“Soziales Europa”** wurde die im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom Europäischen Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung erstellte Studie **“Pflegegeld in Europa”** veröffentlicht, die ebenfalls kostenlos bezogen werden kann.

2. Behindertenpolitik

2.1. Das Behindertenkonzept der österreichischen Bundesregierung

Der Nationalrat hat im September 1988 die Bundesregierung in einer Entschliebung ersucht, ein gesamtösterreichisches Behindertenkonzept auszuarbeiten.

Im nunmehr vorliegenden **“Behindertenkonzept der österreichischen Bundesregierung”**, das am 22. Dezember 1992 im Ministerrat beschlossen wurde, sind die Leitlinien der künftigen Behindertenpolitik des Bundes in einem einheitlichen Konzept skizziert, das alle Bereiche der Behindertenpolitik umfaßt.

Das Konzept ist umfassender als das bisher gültige Rehabilitationskonzept aus dem Jahre 1977. Die Realisierung der Zielsetzungen des Konzeptes wird einen wesentlichen

Beitrag zur gesellschaftlichen Eingliederung behinderter Menschen leisten und soll ihnen ein möglichst selbstbestimmtes Leben ermöglichen.

Folgende **Grundsätze** bilden die Leitlinien des Konzeptes:

- * **Prävention:** Durch Vorsorgemaßnahmen soll nach Möglichkeit das Entstehen von Behinderungen vermieden werden.
- * **Integration:** Behinderten Menschen muß die bestmögliche Teilnahme am Leben der Gesellschaft gesichert werden.
- * **Normalisierung:** Das Leben behinderter Menschen soll sich möglichst wenig von dem nichtbehinderter Menschen unterscheiden.
- * **Selbstbestimmung:** Behinderte Menschen sollen Entscheidungen, die sie berühren, im gleichen Maß wie nichtbehinderte Menschen selbst treffen oder zumindest an ihnen mitwirken.
- * **Hilfe zur Selbsthilfe:** Die Hilfen sind darauf auszurichten, die Fähigkeiten des behinderten Menschen und seines sozialen Umfeldes zu stärken und ihm größtmögliche Selbständigkeit zu verschaffen.
- * **Finalität:** Die Hilfen für behinderte Menschen müssen unabhängig von der Ursache der Behinderung erbracht werden.
- * **Gewöhnlicher Aufenthalt:** Die Hilfen müssen unabhängig von der Staatsbürgerschaft allen behinderten Menschen zustehen, die in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Österreich haben.
- * **Individualisierung:** Nach den Bedürfnissen des Einzelfalles ist ein abgestuftes System von Hilfen anzubieten, wobei besonders auf Kurzzeit- und Übergangshilfen zu achten ist.
- * **Dezentralisierung:** Die Hilfen für behinderte Menschen müssen leicht erreichbar sein und sollen daher nach Möglichkeit in der Nähe des Wohn- oder Arbeitsortes angeboten werden.
- * **Fließende Übergänge:** Die Hilfen für behinderte Menschen müssen einander ergänzen, wobei besonders auf die Schnittstellen zwischen den verschiedenen Lebensbereichen zu achten ist.

- * **Rehabilitation:** Vor der Bewilligung von Renten oder Pflegeleistungen sind alle Möglichkeiten der Rehabilitation auszuschöpfen.
- * **Mobile und ambulante Hilfe:** Nach Möglichkeit sind stationäre Aufenthalte zu vermeiden. Mobiler, ambulanter oder teilstationärer Hilfe ist der Vorzug zu geben.
- * **Überschaubarkeit:** Bei allen Einrichtungen ist kleinen, überschaubaren Einheiten der Vorrang vor großen Institutionen zu geben.
- * **Zugänglichkeit:** Die angebotenen Hilfen müssen den betroffenen Menschen durch Information und Beratung zugänglich gemacht werden.

Diese Grundsätze sollen durch konkrete Maßnahmen in den einzelnen Lebensbereichen realisiert werden. Im einzelnen handelt es sich dabei um Kindheit, Schule, Berufsausbildung, Arbeit, Freizeitgestaltung, Wohnen, behindertengerechtes Bauen, Verkehr, Gesundheitspolitik, Pflegevorsorge und den rechtlichen Schutz der behinderten Menschen.

2.2. Behinderung und Arbeit

2.2.1. Novellierung des Behinderteneinstellungsgesetzes

Keine Pauschalabschläge bei Berechnung der Pflichtzahl

Bis zu der am 1. Juli 1992 in Kraft getretenen Novelle des Behinderteneinstellungsgesetzes wurden für bestimmte Branchen bei der Berechnung der Pflichtzahl Pauschalabschläge von der GesamtdienstnehmerInnenzahl eines Dienstgebers vorgenommen. Da die technische Entwicklung es mit sich brachte, daß behinderte Menschen auch in Bereichen beschäftigt werden können, in denen dies früher kaum denkbar war, **entfiel** dieser **Pauschalabschlag** mit der Novelle 1992 für private Dienstgeber (ausgenommen Krankenhausanstalten) zur Gänze; der Abschlag für Gebietskörperschaften wurde auf 20 % reduziert, da diese in großen Bereichen Tätigkeiten zu erfüllen haben, für die Behinderte noch immer nur schwer herangezogen werden können.

Diese **Regelung wird ein Ansteigen der Pflichtstellen mit sich bringen**. Über die tatsächlichen Auswirkungen kann bis zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses keine Aussage getroffen werden.

Neuregelung für Prämien bei Überfüllung

Bis zum Inkrafttreten der Novelle des Behinderteneinstellungsgesetzes am 1. Juli 1992 erhielten nicht einstellungspflichtige Dienstgeber für jeden beschäftigten begünstigten Behinderten und einstellungspflichtige Dienstgeber für jeden über die Pflichtzahl hinaus

beschäftigten begünstigten Behinderten eine Prämie in Höhe von 75 % der jeweils festgesetzten Ausgleichstaxe.

Diese Prämie betrug für die Monate Jänner bis Juni 1992 S 1.320,-.

In den letzten Jahren erhöhte sich die Zahl der bei privaten Dienstgebern beschäftigten begünstigten Behinderten. Diese positive Entwicklung hatte aber zur Folge, daß die bei der Nichterfüllung der Beschäftigungspflicht zu entrichtenden **Ausgleichstaxen nur sehr geringfügig zunahmen**, während die für die Übererfüllung der Einstellungsverpflichtung zu gewährenden **Prämien eine starke Ausweitung** erfuhren.

Um zu verhindern, daß die Aufwendungen des Ausgleichstaxfonds für Prämien an Dienstgeber einen immer größeren Teil des Fonds beanspruchen, wurde mit der Novelle des Behinderteneinstellungsgesetzes 1992 die **Höhe der Prämie** für die Übererfüllung der Beschäftigungspflicht **reduziert**.

Die Höhe der Prämie wird nicht wie zuvor in Form eines Prozentsatzes der jeweiligen Ausgleichstaxe festgeschrieben, sondern derart geregelt, daß die **Ausgaben** des Ausgleichstaxfonds für diese Prämien **in einer fixen Relation zu den Einnahmen** an vorgeschriebener Ausgleichstaxe stehen.

Dies wird dadurch erreicht, daß die Höhe der Prämien von den Einnahmen des Ausgleichstaxfonds und von der Zahl der Fälle der Übererfüllung der Beschäftigungspflicht des jeweiligen Vorjahres abhängig sein werden.

Der Prozentsatz der Gesamteinnahmen des jeweiligen Vorjahres, der für die Prämien-gewährung zur Verfügung steht, wurde mit 15 % festgesetzt.

Für den **Zeitraum 1. Juli 1992 bis Dezember 1993 beträgt die Höhe der Prämie** für die Übererfüllung der Beschäftigungspflicht **S 850,- monatlich**.

Für 1988 wurden an ca. 5.400 Dienstgeber Prämien im Gesamtbetrag von etwa 98 Mio S gewährt. Für 1992 erhielten ca. **7.700 Dienstgeber Prämien im Gesamtbetrag von rund 184 Millionen S**.

Vollziehung des Kündigungsschutzes

Infolge der Aufhebung des § 8 Abs.2 des Behinderteneinstellungsgesetzes durch den Verfassungsgerichtshof wegen verfassungswidriger Vollziehung des Kündigungsschutzes begünstigter Behinderter wurde eine **Neuregelung** dieser Materie notwendig.

Seit 1. Juli 1992 gibt es daher beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales in zweiter Instanz die **Berufungskommission**, die über die Zustimmung zu einer Kündigung eines

begünstigten Behinderten entscheidet. Die Berufungskommission ist als **Kollegialbehörde mit richtigem Einschlag** gemäß Art.20 Abs.2 bzw. 133 Z 4 B-VG konstruiert, womit die verfassungskonforme Vollziehung des erhöhten Bestandsschutzes behinderter Menschen gewährleistet ist.

Behinderte Ausländer

Behinderte Flüchtlinge, denen Asyl gewährt wurde und die einen Grad der Behinderung von mindestens 50 % haben, wurden **erstmalig in den Kreis der begünstigten Behinderten aufgenommen** und erhalten die Begünstigungen und Förderungsmöglichkeiten des Behinderteneinstellungsgesetzes.

Hinsichtlich behinderter AusländerInnen mit einem Grad von 50 % wurde es dem Ausgleichstaxfonds ermöglicht, Förderungen im Zusammenhang mit der Erlangung oder Aufrechterhaltung eines Arbeitsplatzes in Österreich zu erbringen.

Behinderte Menschen, die **Staatsangehörige** von Staaten **des Europäischen Wirtschaftsraumes** sind, werden ab Inkrafttreten des EWR-Vertrages dem Kreis der begünstigten Behinderten mit allen Rechten und Pflichten angehören (siehe BGBl.Nr.110/93).

2.2.2. Die Beschäftigung begünstigter Behinderter in privaten Unternehmen und bei den Gebietskörperschaften

Das Behindertereinstellungsgesetz verpflichtet jeden Dienstgeber, der 25 oder mehr DienstnehmerInnen beschäftigt, **auf je 25 DienstnehmerInnen mindestens einen** nach dem Behindertereinstellungsgesetz **begünstigten Behinderten zu beschäftigen**. Kommt ein Dienstgeber diesem gesetzlichen Auftrag nicht oder nicht vollständig nach, so hat er für jeden nicht besetzten Pflichtplatz die **Ausgleichstaxe** zu entrichten. Diese wird jährlich im nachhinein von den Landesinvalidenämtern vorgeschrieben.

Die eingehenden Ausgleichstaxen fließen dem mit eigener Rechtspersönlichkeit ausgestatteten **Ausgleichstaxfonds** zu, der vom Bundesminister für Arbeit und Soziales verwaltet wird. Die Mittel dieses Fonds sind zweckgebunden insbesondere für die Vergabe von Leistungen direkt an behinderte Menschen und an Dienstgeber, welche Behinderte beschäftigen.

Durch die abnehmende Zahl von Kriegsbehinderten sank bis zum Jahre 1987 die Zahl der begünstigten Behinderten von 45.400 auf 39.400. Infolge einer starken Zunahme bei den Zivilbehinderten ist aber ab 1988 die **Zahl der begünstigten Behinderten auf den bisherigen Höchststand von 51.900** im Jahre 1992 **angestiegen**.

Im Jahre 1992 wurden bei den der Einstellungsverpflichtung unterliegenden Dienstgebern (ohne Gebietskörperschaften) im Jahresdurchschnitt insgesamt **50 624 Pflichtstellen** errechnet, von denen **27 989** durch beschäftigte Behinderte **besetzt** und **22 635 nicht besetzt** waren. Somit sind 55 % der Gesamtpflichtstellen in der Privatwirtschaft besetzt.

Diese Zahlen zeigen, daß viele einstellungspflichtige Betriebe die Bezahlung der Ausgleichstaxe einer Beschäftigung von begünstigten Behinderten vorziehen. Diese Zahlen verzerren aber die tatsächlichen Beschäftigungschancen von begünstigten Behinderten, da einige **einstellungspflichtige Dienstgeber mehr begünstigte Behinderte (3.500) aufgenommen** haben, als ihnen Pflichtstellen zugeordnet werden und außerdem im Jahre 1992 **rund 4.300 begünstigte Behinderte bei nichteinstellungspflichtigen Betrieben beschäftigt** waren.

Von den begünstigten Behinderten waren 1992 **71 % erwerbstätig, 9 % arbeitslos oder Pensionsanwärter und 20 % nicht erwerbstätig** und auch nicht durch die Arbeitslosenversicherung erfaßt.

Beim **Bund** waren 1991 **von 7.200 Pflichtstellen 1.400 nicht** besetzt. Eine Gesamtbetrachtung der **Länder** ergibt eine **Pflichtzahl von 5.400**, wovon **800 offen** blieben. Beim **Bund und bei den Ländern** lag der **Anteil der besetzten Pflichtstellen 1992 bei 82 %**.

2.2.3. Prämien für Dienstgeber

Dienstgeber, die mehr begünstigte Behinderte beschäftigen, als ihrer Einstellungsspflicht entspricht, sowie Dienstgeber, die nicht einstellungspflichtig sind, erhalten vom 1. Juli 1992 bis 31. Dezember 1993 eine Prämie von S 850,- monatlich. Vor diesem Zeitpunkt betrug die Prämie 75 % der jeweiligen Ausgleichstaxe. Darüber hinaus werden für in Ausbildung stehende begünstigte Behinderte Prämien in voller Höhe der Ausgleichstaxe gewährt. Weiters erhalten Dienstgeber, die Arbeiten an Einrichtungen mit überwiegend Schwerbehinderten in Auftrag geben, Prämien in Höhe von 15 % des Rechnungsbetrages der Arbeitsaufträge. Im Jahre 1992 wurden **an 7 700 Dienstgeber Prämien im Gesamtbetrag von rund 184 Millionen S** ausbezahlt.

2.2.4. Geschützte Werkstätten

Das Behinderteneinstellungsgesetz bietet die Möglichkeit, aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds die Schaffung von **Behindertenarbeitsplätzen im Rahmen von geschützten Werkstätten** zu fördern.

In den derzeit neun geschützten Werkstätten mit insgesamt 17 Betriebsstätten werden bei einer Gesamtdienstnehmerzahl von rund 1.200 Personen **rund 975 behinderte Men-**

schen beschäftigt. Die geschützten Werkstätten verfolgen für einen Teil der behinderten Menschen den Zweck, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten soweit (wieder) zu gewinnen, daß sie einen Arbeitsplatz am freien Arbeitsmarkt einnehmen können. Für einen anderen Teil der behinderten Menschen bietet eine geschützte Werkstätte jedoch die einzige Möglichkeit für eine kollektivvertraglich entlohnte berufliche Tätigkeit. Die Durchlässigkeit von den geschützten Werkstätten auf den freien Arbeitsmarkt liegt derzeit bei ca. 5 % jährlich.

Im Jahre 1992 wurden den geschützten Werkstätten Subventionen von insgesamt rund 94 Mio.S aus den Mitteln des Ausgleichstaxfonds gewährt.

2.2.5. Sonderprogramme

Sonderprogramme als Instrumentarium des Behinderteneinstellungsgesetzes zur Verbesserung der beruflichen Eingliederung Behinderter bestehen seit dem Jahr 1989.

In diesen Projekten werden die Mittel des Ausgleichstaxfonds gezielt zur Schaffung zusätzlicher Arbeits- bzw. Ausbildungsplätze für behinderte Menschen in der freien Wirtschaft eingesetzt. Nach Absprache mit der Arbeitsmarktverwaltung und der jeweiligen Landesregierung werden Investitionskosten, sozialpädagogische Begleitmaßnahmen und Lohnkosten der Behinderten gefördert. Es wird jedoch davon ausgegangen, daß der Betrieb nach einer Anlaufphase von zwei Jahren in der Lage sein sollte, die anfallenden Kosten selbst zu tragen, bzw. mit Lohnkostenzuschüssen das Auslangen zu finden.

Als Beispiel sei als eines der ersten Sonderprogramme eine Sportartikelfirma angeführt, die behinderte Menschen unter Anleitung einer eigenen **Betreuungsperson** betrieblich schult. Damit sollen Fertigkeiten erlangt werden, die eine spätere Übernahme in den Betrieb bzw. die Vermittlung auf Arbeitsplätze in anderen Betrieben ermöglichen. Die Betreuungsperson wird in sozialen Belangen von **speziell geschulten MitarbeiterInnen** des Landesinvalidenamtes **unterstützt**.

Im Rahmen der Sonderprogramme wurden auch **Arbeitstrainingszentren für behinderte Menschen** gefördert. In diesen Projekten werden Personen, die aufgrund behinderungs-spezifischer Probleme noch nicht in der Lage sind, den Anforderungen beruflicher Tätigkeit selbst auf einem geschützten Arbeitsplatz gerecht zu werden, mit Hilfe intensiver begleitender Maßnahmen im Rahmen der Sozialarbeit, Heilpädagogik und Psychologie auf ein geregeltes berufliches Leben vorbereitet.

BERUFLICHE FÖRDERUNGEN

BEHINDERTEN- UND PFLEGEVORSORGE

Ausgaben des Ausgleichstaxfonds 1991 und 1992 (in Mio.S)			
	1991	1992	Veränderung in %
1. PKW-Zuschüsse	20,6	19,0	-7,8
2. Lohnzuschüsse	80,7	105,9	31,2
3. Studien-u. Lehrlingsbeihilfen	8,0	8,4	5,0
4. Fahrtkostenzuschuß für RollstuhlfahrerInnen	10,8	11,7	8,3
5. Technische Arbeitshilfen	6,3	6,2	-1,6
6. Darlehen zur Existenzgründung	29,3	23,4	20,1
7. Zuschüsse zur Existenzgründung	4,5	1,9	-42,2
8. Zuschüsse zur rollstuhlgerechten Wohnungsadaptierung	5,4	5,9	9,3
9. Zuschüsse zu orthopädischen Blinden- und Hörbehelfen	22,5	22,1	-1,8
10. Sonstige Mobilitätshilfe	2,0	2,7	35,0
11. Sonstige Fürsorge	10,6	6,4	-39,6
12. Forschung, Information	1,6	0,4	-75,0
13. Stützung lfd.Fürsorgemaß- nahmen der ZO	10,9	10,9	-
14. Prämien an Dienstgeber	163,1	184,1	12,9
15. Vorschüsse Werkprämien	20,7	24,6	-15,9
16. Geschützte Werkstätten	87,0	93,8	7,8
17. Sonderprogramme	13,4	20,4	52,2
18. Förderungen an Verbände und Vereine	55,1	48,1	-12,7
19. Leistungen an ATF - OFG	7,3	7,6	4,1
20. Sonstige	-	5,0	100
Gesamtsumme	563,7	604,6	7,3

Um der Tatsache Rechnung zu tragen, daß diese Einrichtungen eine **Vorstufe zur Beschäftigung in einer geschützten Werkstätte oder auf einem geschützten Arbeitsplatz** darstellen, wurden 1992 eigene Förderungsrichtlinien erstellt.

Insgesamt wurden seit 1989 im Rahmen der Sonderprogramme **38 Projekte** mit rund **65 Mio S** aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds gefördert. Damit wurden **312 Arbeits- bzw. Ausbildungsplätze** geschaffen.

Die **Kosten pro Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz** waren mit durchschnittlich **208.000 S** im Vergleich zu anderen arbeitsplatzschaffenden Maßnahmen verhältnismäßig gering und blieben erheblich unter dem festgesetzten Förderungshöchstausmaß von 500.000 S pro Arbeitsplatz.

2.2.6. Individualförderung aus den Mitteln des Ausgleichstaxfonds

Aus den Mitteln des Ausgleichstaxfonds gibt es neben den betrieblichen Förderungen für die berufliche und soziale Integration von Schwerbehinderten **Individualförderungen**. Im Jahrzehnt **von 1983 bis 1992** sind diese Individualförderungen um das Vierfache **von 54 Mio S auf 225 Mio S erhöht** worden.

Die zahlenmäßig wichtigsten Individualförderungen sind die Lohnkostenzuschüsse, die von 1983 bis 1992 von 12 Millionen S auf 106 Millionen S anstiegen. Die Darlehen und Zuschüsse zur Existenzgründung erhöhten sich in diesem Zeitraum von 4 Millionen S auf 25 Millionen S, die Zuschüsse zu orthopädischen, Blinden- und Hörbehelfen von 1 Million S auf 22 Millionen S und die PKW-Zuschüsse von 13 Millionen S auf 19 Millionen S.

3. Versorgung

3.1. Kriegsopferversorgung

Im Jahr 1992 konnte eine Reihe **finanzieller Leistungsverbesserungen für die Kriegsopfer** erreicht werden. So wurden entsprechend der durch die 50. ASVG-Novelle ab 1.1.1992 erfolgten außerordentlichen Erhöhung der Ausgleichszulagen-Richtsätze mit dem Versorgungsrechts-Änderungsgesetz 1991, BGBl. Nr. 687, auch jene Leistungen nach dem Kriegsopferversorgungsgesetz 1957 angehoben, die ausschließlich der Deckung des Lebensunterhaltes dienen. Es handelt sich dabei um die erhöhten Waisenrenten bzw. um die erhöhten Zusatzrenten für Beschädigte. Die vergleichbaren Leistungen für Witwen und Eltern werden aufgrund von Verweisungen auf den AZ-Richtsatz automatisch angehoben. Das Versorgungsrechts-Änderungsgesetz brachte darüber hinaus die betragsliche Gleich-

stellung der BeihilfenbezieherInnen mit den Rentenberechtigten im Bereich der Hinterbliebenenversorgung, eine Anspruchserweiterung bei den Diätzuschüssen durch Einbeziehung von Nierenleiden und die Anpassung der Leistungen aus der orthopädischen Versorgung an die heutige technische Entwicklung.

Durch das Sozialrechts-Änderungsgesetz, BGBl.Nr.474/1992, wurden mit Wirkung vom 1.9.1992 die Voraussetzung für die **Verlängerung der Kindeseigenschaft** bei StudentenInnen an das Familienlastenausgleichsgesetz 1967 angepaßt.

Die **Zahl der Kriegsoffer ist seit Ende 1983** von 165.000 Versorgungsberechtigten gegenüber Ende 1992 um ein Drittel auf 110.000 Versorgungsberechtigte **gesunken**. Demgegenüber ist der finanzielle **Rentenaufwand** im gleichen Zeitraum von 5,8 Mrd. S um 3,7 % auf 6 Mrd.S **gestiegen**.

3.2. Heeresversorgung

Mit dem Sozialrechts-Änderungsgesetz 1992 wurden die Voraussetzungen für die Verlängerung der Kindeseigenschaft im Heeresversorgungsgesetz an die Bestimmungen des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967 angepaßt.

Ende 1983 standen 1.046 Personen (917 Beschädigte und 129 Hinterbliebene) in Bezug von Versorgungsleistungen nach dem Heeresversorgungsgesetz, während es zum Stichtag 1.1.1993 bereits 1.443 (1.341 Beschädigte und 102 Hinterbliebene) waren. Das bedeutet eine **Zunahme um rund 38 %** in diesem Jahrzehnt.

Der **finanzielle Aufwand** wurde von 45 Mio S im Jahre 1983 auf 90 Mio S im Jahre 1992 **verdoppelt**.

3.3. Opferfürsorge; Ehrengaben- und Hilfsfondsgesetz

Die Zahl der EmpfängerInnen wiederkehrender Geldleistungen nach dem Opferfürsorgegesetz (Renten- und Beihilfenempfänger) hat sich im Berichtsjahr von 3.300 Personen im Jänner 1992 auf 3.100 Personen im Jänner 1993 verringert. Davon sind 1.700 Opfer und 1.400 Hinterbliebene.

Von den 3.100 RentenempfängerInnen stehen 60 % im Bezug von einkommensabhängigen Versorgungsleistungen. Dies ist darauf zurückzuführen, daß die Angehörigen des anspruchsberechtigten Personenkreises bereits größtenteils PensionsempfängerInnen

sind, wovon wieder ein beträchtlicher Teil Pensionen bezieht, deren Höhe unter den Einkommensgrenzen des Opferfürsorgegesetzes liegt.

Im Jahre **1992** betrug der finanzielle **Rentenaufwand** 226 Mio S.

Im **letzten Jahrzehnt** ist die Gesamtzahl von Opfern und Hinterbliebenen von 4.600 auf 3.100 **zurückgegangen**, also um **fast ein Drittel**. Die budgetären **Aufwendungen sanken** im gleichen Zeitraum von 239 Mio S auf 226 Mio S, also um 5 %.

Mit dem **Ehrengaben- und Hilfsfondsgesetz** von 1988 wurde für hilfsbedürftige WiderstandskämpferInnen und Opfer der politischen Verfolgung ein Hilfsfonds errichtet, aus dem ihnen einmalige Zuwendungen geleistet werden können. Aus diesem Fonds erhalten auch gemeinnützige private Einrichtungen Zuwendungen.

Bis Ende 1992 wurden an ca. **3.800 Personen Zuwendungen** aus dem Hilfsfonds in der Höhe von **24 Mio S** geleistet. An Subventionen wurden **12 Mio S** vergeben.

3.4. Entschädigung von Verbrechensoffern

Das Bundesgesetz über die Gewährung von Hilfeleistungen an Opfer von Verbrechen sieht Hilfeleistungen für österreichische StaatsbürgerInnen vor, die durch ein mit Vorsatz begangenes Verbrechen oder als unbeteiligte Dritte an einer verbrecherischen Handlung eine Körperverletzung oder Gesundheitsschädigung erlitten haben und dadurch in ihrer Erwerbsfähigkeit gemindert sind. Im Falle der Tötung des Opfers wird den Hinterbliebenen Hilfe geleistet.

Zum **Jahresende 1992** standen **97 Beschädigte und Hinterbliebene** im Bezug von Ersatzleistungen infolge Verdienst- bzw. Unterhaltsentganges bzw. von Pflege- und Blindenzulagen. In 39 Fällen wurde ein Ersatz der Bestattungskosten geleistet.

Zusammen mit den Leistungen der Heilfürsorge, orthopädischen Versorgung und Rehabilitation betrug der Gesamtaufwand im Jahr 1992 **11 Mio S**, das ist etwa das Doppelte der Aufwendungen des Jahres 1983.

3.5. Impfschadenentschädigung

Das Impfschadengesetz räumt jenen Personen einen Entschädigungsanspruch ein, die durch eine gesetzlich vorgeschriebene Impfung (das war bis 1980 die Schutzimpfung gegen Pocken) eine Gesundheitsschädigung erlitten haben. Darüber hinaus ist eine Entschädi-

gung in jenen Fällen vorgesehen, in denen die Durchführung einer im Interesse der Volksgesundheit gelegenen Impfung eine Schädigung herbeigeführt hat.

Zum **Jahresende 1992** standen **56 Personen** im Bezug von wiederkehrenden Geldleistungen nach dem Impfschadengesetz. Im Jahre 1992 wurde in **91 Fällen ein pauschaler Entschädigungsbetrag** gewährt.

Der **Gesamtaufwand** betrug im Jahr 1992 **18 Mio S.**

3.6. Kleinrentnerentschädigung

Zum Personenkreis der KleinrentnerInnen zählen jene Frauen und Männer, die nach dem Ersten Weltkrieg durch die Inflation ihre Existenzbasis verloren haben, Ende 1938 55 (Frauen) bzw. 60 (Männer) Jahre alt waren oder seit 1938 erwerbsunfähig sind.

Im Berichtszeitraum bezogen **14 Personen** eine Kleinrente. Daneben erhielten 28 besonders bedürftige Personen, davon auch solche, die keine Kleinrente bezogen, sechsmal jährlich außerordentliche Hilfeleistungen.

4. Förderung für Verbände, Hilfen durch den Nationalfonds

4.1. Förderung von Behindertenverbänden

An die Kriegsopferverbände Österreichs und andere Behindertenorganisationen werden jährlich Förderungen **aus den Mitteln des Ausgleichstaxfonds für Zwecke der Erholungsfürsorge**, aber auch **zur Führung der Blindenhörbücherei sowie für den Behindertenbreitensport**, gewährt.

Die Höhe dieser Förderungen stieg von 32 Millionen S im Jahre 1983 auf **48 Millionen S** im Jahre 1992.

4.2. Förderungen von Organisationen der freien Wohlfahrtspflege

Die Organisationen der freien Wohlfahrtspflege erbringen auf dem Gebiete der allgemeinen Sozialhilfe und der Behindertenhilfe umfangreiche und meist die öffentliche Hand wesentlich entlastende Leistungen.

Für Projekte, die der **verbesserten Betreuung älterer Menschen und behinderter Personen** dienen, erhielten Organisationen der freien Wohlfahrtspflege vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Jahre 1992 **aus Budgetmitteln Subventionen im Ausmaß von 14 Millionen S.**

4.3. Finanzielle Hilfen durch den Nationalfonds

Für besondere Maßnahmen der medizinischen, beruflichen und sozialen Rehabilitation wurden aus den Mitteln des **Nationalfonds** im Jahr 1992 Zuwendungen von **12 Mio S** gewährt. Dies bedeutet eine **Steigerung der Zuschüsse in den letzten zehn Jahren auf das 9-fache**. Außerdem wurden dauernd stark gehbehinderten Menschen Mehrbelastungen, die sich durch die Entrichtung der Normverbrauchsabgabe bei der Anschaffung von Kraftfahrzeugen ergeben, abgegolten. Die Aufwendungen hierfür sind in den letzten zehn Jahren auf das rund 6 1/2-fache gestiegen.

5. Beratungs- und Betreuungsmaßnahmen

5.1. Voraussetzungen und Umfeld

Beratungsstellen, Ombudsstellen, Sozialinitiativen und Selbsthilfegruppen haben **in den vergangenen zehn Jahren einen gewaltigen Boom erlebt**. Im Zuge der Umorientierung der öffentlichen Verwaltung zu größeren Bürgernähe und mehr Service haben auch die meisten größeren Verwaltungskörper, von den Ministerien über die Sozialversicherungen bis zu größeren Firmen, "Ombudsstellen" und spezielle Einheiten als **"Bürgerservice"** eingerichtet.

Die wichtigste Ursache dieser Entwicklung ist die zunehmende Komplexität des Sozialstaates, die es selbst mündigen und selbstbewußten BürgerInnen oft schwer macht, ihre

Anliegen zu verfolgen und zu ihrem Recht zu kommen. Vor diesem Hintergrund ist auch der Ausbau von speziellen Beratungs- und Betreuungseinrichtungen im Bereich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zu sehen. Nach der Schaffung des **Sozialservice BMAS**, der organisatorisch dem Landesinvalidenamt für Wien, Niederösterreich und Burgenland angegliedert wurde, aber auch eine Reihe überregionaler Aufgaben übernahm, wurden bei einzelnen Landesinvalidenämtern Sozialservice-Stellen errichtet, die Auskunft, Beratung und Betreuung anbieten.

Mit dem Bundesbehindertengesetz 1990 (BBG) wurden diese Beratungseinrichtungen auch gesetzlich verankert. Was im § 1 des BBG als Ziel dieses Gesetzes skizziert wird - "Behinderten und von konkreter Behinderung bedrohten Menschen soll durch die in diesem Bundesgesetz vorgesehenen Maßnahmen die bestmögliche Teilnahme am gesellschaftlichen Leben gesichert werden" -, wird in § 14 Abs. 1 hinsichtlich des Sozialservice konkretisiert: "Behinderten und von konkreter Behinderung bedrohten Menschen ist zur Bewältigung ihrer Lebensumstände Hilfe zu gewähren, wenn sie aus eigener Kraft nicht fähig sind, ihre Schwierigkeiten zu beseitigen, zu mildern oder deren Verschlimmerung zu verhüten."

Die im § 15 BBG umschriebenen "Maßnahmen der Hilfe" machen deutlich, daß **Beratung und Betreuung sich nicht auf Themen und Aufgaben des Ressorts beschränken** lassen, sondern weit darüber hinausreichen: "Die Landesinvalidenämter haben mit den Gebietskörperschaften, mit Einrichtungen des öffentlichen und privaten Rechts und mit sonstigen Institutionen zusammenzuarbeiten, wenn dies der Erreichung des im § 1 umschriebenen Zieles dient."

In der Praxis des Sozialservice BMAS wie der Sozialservicestellen der Landesinvalidenämter hat sich - in unterschiedlicher Deutlichkeit - gezeigt, daß Betroffene mit so gut wie allen ihren sozialen Fragen und Problemen derartige Beratungs- und Betreuungseinrichtungen in Anspruch nehmen und Hilfestellung erwarten.

Im Jahre 1992 wurde der **Beratungsdienst von rund 40.000 Personen in Anspruch genommen**, das entspricht einer **Steigerung von 20%** gegenüber 1991. 25.000 Personen wurden über ihr Recht nach den Bundes- und Landesgesetzen beraten, 13.000 Personen bei der Durchsetzung von Ansprüchen unter Einschaltung der zuständigen Behörden oder Organisationen unterstützt. Weiters wurden mehr als 2.000 Kinder und Jugendliche im Zuge des Mobilen Beratungsdienstes für entwicklungsgestörte Kinder und Jugendliche untersucht und beraten.

Die Beratung und Betreuung der Hilfesuchenden durch die Landesinvalidenämter erfolgte in rund drei Viertel der Fälle im Amt, in 16 % bei einem Amts- oder Beratungstag, in 8 % der Fälle anlässlich eines Betriebsbesuches und in 5 % der Fälle anlässlich eines Hausbesuches.

Ein knappes Drittel der Hilfesuchenden wurde in finanziellen Angelegenheiten, ein Fünftel in Gesundheitsfragen, jeweils rund 10 % in arbeitsrechtlichen Belangen, in Fragen betreffend soziale Dienste und in Sozialversicherungsangelegenheiten beraten; der Rest verteilt sich auf Wohnprobleme, Personenstandsangelegenheiten sowie Fragen des Arbeitsmarktes und der Familie.

5.2. Sozialtelefon

Mit der Einrichtung des Sozialtelefon/Bürgerservice des Sozialministeriums Anfang November 1992 ist es gelungen, eine auch im Angebot des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales bisweilen deutlich spürbare Lücke zu schließen.

Insgesamt haben seit Eröffnung der Einrichtung (November 1992) bis Mitte 1993 rund **5.000 Kontaktnahmen** stattgefunden, davon 90 % mittels Telefon. Pro Woche gibt es mehr als 100 Anrufe beim Bürgerservice.

Die Zahl der Anrufe hat sich auf rund 100 pro Woche eingependelt. Die Komplexität der an den Bürgerservice herangetragenen Probleme hat zuletzt deutlich zugenommen. Der Anrufer bzw. die Anruferin, der/die sich mit einem einzigen Problem an das Sozialtelefon wendet, ist die Ausnahme; der Regelfall ist ein **Problembündel**, bei dessen Lösungsversuchen der Klient/die Klientin bereits bei mehreren Stellen gescheitert ist. Der **Bürgerservice** des Sozialministeriums stellt für viele Klienten nach deren eigenen Worten "**die letzte Hoffnung**" dar, und dies auch in Fällen, die längst abgeschlossen sind und überdies mehrfach von den zuständigen Instanzen (einschließlich der Volksanwaltschaft) überprüft wurden.

Von rund 5.000 Kontakten entfiel **ein knappes Viertel** (23 %) auf Anfragen im Zusammenhang mit der **Pflegevorsorge**; dieser Anteil ist sicher im Blick auf die Tatsache zu sehen, daß es sich dabei um sozialpolitisches Neuland handelt. Außerdem wurde im Berichtszeitraum eine spezielle Informationswoche zur Pflegevorsorge durchgeführt. Bereits an zweiter Stelle liegen mit 15 % Anfragen und Hilfeersuchen bei **finanziellen Problemen**. 12 % der Anfragen betrafen Fragen zur **Sozialversicherung**, speziell zur Pensionsreform. 8 % der Anfragen sind dem Bereich **Beruf/Arbeitslosigkeit** zuzuordnen, 6 % waren zum Thema **Behinderung** und 5 % entfielen auf **Wohnungsprobleme**.

Ein beträchtlicher Teil der Probleme, die an das Sozialtelefon herangetragen werden, fällt nicht in die Kompetenz des Sozialressorts. In den meisten Fällen kann dennoch geholfen werden, indem ein direkter Kontakt zu zuständigen Stellen bzw. Personen hergestellt und gezielt interveniert wird.

5.3. Das Gegenbild zum “Sozialschmarotzer”

Wiederholt meldeten sich beim Sozialtelefon **Menschen**, die in Not geraten waren, weil sie **“dem Staat nicht zu Last fallen” wollten**. Man könnte von einem “Gegenbild” zum vielzitierten “Sozialschmarotzer” sprechen, das allerdings medial wenig Aufmerksamkeit findet.

Ein Beispiel: Ein junger Mann, psychisch labil, verliert durch Konkurs des Arbeitgebers den Arbeitsplatz und bezieht drei Monate Arbeitslosenunterstützung. Dann meldet er sich beim Arbeitsamt ab und gibt an, Arbeit gefunden zu haben. In Wahrheit geniert er sich, “vom Staat Geld zu nehmen” und beabsichtigt, selbst auf Jobsuche zu gehen. Er findet monatelang keine Arbeit, was ihn psychisch immer mehr belastet und schließlich stationäre Behandlung unausweichlich macht - wobei er infolge der Abmeldung beim Arbeitsamt keinen Krankenversicherungsschutz genießt. Kennzeichnend für diese **“verschämte Armut”** ist, daß die Betroffenen sich nicht persönlich an das Sozialtelefon wenden, sondern daß Freunde, Nachbarn oder Bekannte sich des Problems annehmen.

Arbeitsrecht und allgemeine Sozialpolitik

1. Legistische Maßnahmen	297
1.1. Arbeitsvertragsrecht	297
1.1.1. Arbeitsrechtliche Begleitgesetze	297
1.1.2. Heimarbeitsgesetz	300
1.1.3. Sozialrechts-Änderungsgesetz 1993	301
1.1.4. Bauarbeiter-, Urlaubs- und Abfertigungsgesetz	302
1.1.5. Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz	303
1.1.6. Beschäftigungssicherungsnovelle	304
1.2. Arbeitnehmerschutzrecht	304
1.2.1. Mutterschutzgesetz 1979	304
1.2.2. Hausbesorgergesetz	305
1.2.3. Arbeitszeitgesetz	305
1.2.4. Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz	306
1.2.5. Landarbeitsgesetz 1984	306
1.2.6. Nachtschwerarbeitsgesetz	306
1.2.7. Arbeitsruhegesetz-Verordnung	306
1.2.8. Kompetenzvereinigungsgesetz 1992	307
1.3. Kollektives Arbeitsrecht	307
1.3.1. Arbeitsverfassungsgesetz	307
1.3.2. Aufwandersatzgesetz	309
1.3.3. Arbeiterkammer-Wahlordnung	309
2. Internationale Sozialpolitik	309
2.1. Organisation der Vereinten Nationen (UNO)	309
2.2. Internationale Arbeitsorganisation (IAO)	310
2.3. Europarat	310
2.4. EG-Beitrittsverhandlungen	311

3.Administrative Maßnahmen	312
3.1. Betriebspensionsgesetz	312
3.2. Kollektive Rechtsgestaltung	312
3.3. Bundeseinigungsamt	313
3.3.1. Kollektivvertragsfähigkeit (Zu- bzw. Aberkennung)	313
3.3.2. Satzungserklärungen	313
3.3.3. Mindestlohntarife	314
3.3.4. Lehrlingenschädigungen	314
3.3.5. Gutachten zu Kollektivverträgen	315
4.Allgemeine Angelegenheiten berufstätiger Frauen	315

1. Legistische Maßnahmen

1.1. Arbeitsvertragsrecht

1.1.1. Arbeitsrechtliches Begleitgesetz

Das Bundesgesetz, mit dem arbeitsrechtliche Begleitmaßnahmen zur Pensionsreform geschaffen wurden, Arbeitsrechtliches Begleitgesetz (ArbBG), BGBl. Nr. 833/1992, änderte folgende Gesetze: Mutterschutzgesetz 1979, Eltern-Karenzurlaubsgesetz, Hausbesorgergesetz, Gleichbehandlungsgesetz, Arbeitsverfassungsgesetz, Angestelltengesetz, Gutsangestelltengesetz, Arbeiter-Abfertigungsgesetz, Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, Arbeitszeitgesetz, Urlaubsgesetz und Entgeltfortzahlungsgesetz. Die Novellen zum Mutterschutzgesetz, zum Hausbesorgergesetz und zum Arbeitszeitgesetz werden unter Pkt. 1.2. (Arbeitnehmerschutzrecht) und die Novelle zum Arbeitsverfassungsgesetz wird unter Pkt. 1.3. (kollektives Arbeitsrecht) dargestellt.

Die Regelungen für die Land- und Forstarbeiter wurden durch die Novelle zum Landarbeitsgesetz 1984 nachvollzogen.

Im Bereich des Arbeitsvertragsrechtes wurden durch das ArbBG folgende Gesetze geändert:

1.1.1.1. Angestellten- und Gutsangestelltengesetz

Der Geltungsbereich dieser beiden Gesetze wurde **auf jene Angestellten ausgedehnt, deren Arbeitszeit unter einem Fünftel des 4,3fachen der durch Gesetz oder Kollektivvertrag vorgesehenen wöchentlichen Normalarbeitszeit liegt**. Die Bestimmungen des Angestellten- bzw. Gutsangestelltengesetzes kamen bisher auf diese Arbeitnehmer nicht zur Anwendung.

Ausgenommen bleiben weiterhin die Regelungen über die Kündigungsfristen und -termine, sodaß für geringfügig beschäftigte Angestellte nach wie vor das ABGB zur Anwendung kommt.

Weitere Novellierungen des Angestellten- und Gutsangestelltengesetzes erfolgten durch das Sozialrechts-Änderungsgesetz 1993 (Pkt. 1.1.3.), im Zusammenhang mit dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (siehe Pkt. 1.1.5.) und im Zusammenhang mit der Beschäftigungssicherungsnovelle 1993.

1.1.1.2. Arbeiter-Abfertigungsgesetz

Durch den **Entfall der zeitlichen Limitierung** im Geltungsbereich erhalten künftig auch geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer bei entsprechend langer Beschäftigung eine Abfertigung.

Eine Novelle zum Arbeiter-Abfertigungsgesetz enthält auch das Sozialrechts-Änderungsgesetz 1993 (Pkt. 1.1.3.).

1.1.1.3. Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz

Im Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz wurden **die bisher geltenden Zeitgrenzen beseitigt**, sodaß nun auf Hausgehilfen unabhängig vom Ausmaß der Beschäftigung sämtliche Bestimmungen des Gesetzes Anwendung finden. Bisher galten für Hausgehilfen, die nicht mehr als 20 Stunden pro Woche beschäftigt waren, wichtige gesetzliche Regelungen nicht, wie Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Vorschriften über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Postensuchfreizeit und außerordentliches Entgelt.

Das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz wurde auch durch das Sozialrechts-Änderungsgesetz 1993 (Pkt. 1.1.3.), das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (siehe Pkt. 1.1.5.) und die Beschäftigungssicherungsnovelle 1993 (Pkt. 1.1.6.) novelliert.

1.1.1.4. Urlaubsgesetz

Für Arbeitnehmer, die sich bei der Erkrankung naher Angehöriger nur auf die Bestimmungen des § 16 UrlG über die Pflegefreistellung berufen konnten, wurde ein **zusätzlicher Freistellungstatbestand eingeführt**. Dieser sieht einen Freistellungsanspruch im Ausmaß einer Wochenarbeitszeit pro Jahr vor, wenn die ständige Betreuungsperson eines Kindes und nicht das Kind selbst erkrankt.

Der **Anspruch auf Pflegefreistellung wurde um eine weitere Woche ausgedehnt**, wenn eine neuerliche Dienstverhinderung wegen der notwendigen Pflege eines Kindes unter 12 Jahren eintritt. Voraussetzung dafür ist, daß der Freistellungsanspruch von einer Woche verbraucht ist und keine Freistellungsansprüche aus anderen Rechtsquellen bestehen.

Sind beide Freistellungsansprüche verbraucht, kann ohne vorherige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Urlaub zur notwendigen Pflege eines Kindes unter 12 Jahren angetreten werden.

Das Urlaubsgesetz wurde weiters mit der Beschäftigungssicherungsnovelle 1993 geändert.

1.1.1.5. Entgeltfortzahlungsgesetz

Dem Arbeitgeber wird für den Fall, daß der Arbeitnehmer die durch das Urlaubsgesetz eingeräumte Möglichkeit einer zweiten Woche Pflegefreistellung in Anspruch nimmt, ein **Erstattungsanspruch gegenüber dem zuständigen Krankenversicherungsträger** eingeräumt. Er erhält einen Betrag in der Höhe des für die Entgeltfortzahlung aufgewendeten Bruttoentgelts.

1.1.1.6. Eltern-Karenzurlaubsgesetz

Die im Mutterschutzgesetz 1979 (siehe Pkt. 1.2.1.) vorgesehene Ausdehnung der Möglichkeit der **Teilzeitbeschäftigung bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes** erforderte eine entsprechende Anpassung der für Väter geltenden Regelungen des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes.

Nunmehr besteht die Möglichkeit, Teilzeitbeschäftigung bereits im ersten Lebensjahr bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes in Anspruch zu nehmen, wenn kein Karenzurlaub genommen wird. Bei gleichzeitiger Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung durch beide Elternteile besteht der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes.

Wird nur im ersten Lebensjahr des Kindes ein Karenzurlaub in Anspruch genommen, besteht Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung für den Vater bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes bei gleichzeitiger Inanspruchnahme durch die Mutter oder bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes, wenn entweder nur der Vater oder beide Elternteile abwechselnd eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen.

Die Entlassung von Vätern ist nun ebenso wie jene von Schwangeren und Müttern an die Zustimmung des Gerichtes gebunden.

1.1.1.7. Gleichbehandlungsgesetz

Die Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz, die als arbeitsrechtliche Begleitmaßnahme zur Pensionsreform die faktische Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben beschleunigen soll und gleichzeitig eine Angleichung an das EG-Recht vornimmt, sieht insbesondere folgende Neuregelungen vor:

- * Einbeziehung der Begriffe der **“mittelbaren Diskriminierung”** und der **“gleichwertigen Arbeit”** in das Gleichbehandlungsgebot;
- * Aufnahme der **sexuellen Belästigung als Diskriminierungstatbestand** (inklusive Schadenersatzanspruch) in das Gleichbehandlungsgesetz;

- * Einführung eines **Schadenersatzanspruches** bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Begründung des Arbeitsverhältnisses bis zu zwei Monatsentgelten und im Zusammenhang mit dem beruflichen Aufstieg bis zur Entgeltdifferenz für vier Monate;
- * Schaffung einer Möglichkeit zur **Anfechtung von Kündigungen oder Entlassungen bei Gericht**, die wegen der Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz erfolgt sind;
- * **Einführung von Verwaltungsstrafen** bei Verstoß gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung durch Arbeitsvermittler;
- * **Pflicht zum Aushang** des Gleichbehandlungsgesetzes im Betrieb;
- * Regelung zur Gewährleistung einer **geschlechtssparitätischen Zusammensetzung der Gleichbehandlungskommission**;
- * Verlängerung der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz;
- * Änderung des Verlautbarungsorgans für Veröffentlichungen der Gleichbehandlungskommission.

1.1.2. Heimarbeitsgesetz

Das Heimarbeitsgesetz wurde novelliert (BGBl. Nr. 836/1992). Die Novelle, die am 1. Jänner 1993 in Kraft getreten ist, enthält insbesondere folgende Neuregelungen:

- * Einführung einer **Abfertigungsregelung** für Heimarbeiter, die analog dem Arbeiter-Abfertigungsgesetz in Etappen in Kraft tritt. In der ersten Etappe, d.h., wenn das Heimarbeitsverhältnis spätestens mit 30. Juni 1993 endet, beträgt der Abfertigungsanspruch 10 % der vorgesehenen Abfertigung. Die Etappenregelung endet mit 1. Juli 1997.
- * Einführung einer **Verständigungspflicht des Auftraggebers bei beabsichtigter Auflösung** des Heimarbeitsverhältnisses. Der Heimarbeiter hat nach dieser Regelung für eine Woche nach Zugang der Auflösungserklärung entweder Anspruch auf Weiterbeschäftigung im bisherigen Ausmaß oder auf entsprechende Entgeltzahlung.
- * Einführung eines **Leistungsanspruches gegenüber der Krankenkasse im Pflegefall**, wenn der Heimarbeiter an der Leistung seiner Arbeit wegen notwendiger Betreuung seines **erkrankten Kindes**, sofern dieses das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat, verhindert ist. Ähnlich wie beim Betriebshilfemodell für Bäuerinnen und selbständige Gewerbetreibende hat er gegenüber der Krankenkasse Anspruch auf einen Pauschalbetrag für maximal sechs Tage innerhalb eines Kalenderjahres (derzeit S 250,— täglich).

- * Wahlmöglichkeit des Auftraggebers hinsichtlich der Auszahlungstermine für das Feiertagsentgelt und den Urlaubszuschuß;
- * Verbesserung des Systems der **Ausgabe- und Abrechnungsnachweise** und Ermöglichung der Erstellung der Nachweise im EDV-Verfahren;
- * Verschärfung der **Strafbestimmungen** durch Valorisierung der seit 1975 unveränderten Strafsätze.

Zur **Anpassung der Durchführungsverordnungen** an das novellierte Heimarbeitsgesetz wurden entsprechende Entwürfe ausgearbeitet.

1.1.3. Sozialrechts-Änderungsgesetz 1993

Durch die 51. ASVG-Novelle wurden zwei Arten von Pensionen eingeführt, die das Sozialversicherungsrecht bisher nicht gekannt hat: die Gleitpension und die vorzeitige Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit.

Diese am 1. Juli 1993 in Kraft tretenden Neuerungen erforderten Anpassungen in arbeitsrechtlichen Gesetzen.

Im **Angestellten-, Gutsangestellten-, Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz** sowie im **Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz** wurden die **Abfertigungsregelungen** für den Fall der Inanspruchnahme der Gleitpension und der vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit adaptiert.

Die **Gleitpension** entspricht hinsichtlich der Anspruchsvoraussetzungen im wesentlichen der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer. Es sind daher auch die Abfertigungsregelungen, die für die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer gelten, für die Gleitpension in Anwendung zu bringen. Eine Ergänzung war für jene Fälle notwendig, in denen der Arbeitnehmer beim bisherigen Arbeitgeber mit verminderter Arbeitszeit unter Inanspruchnahme der Gleitpension weiter beschäftigt ist bzw. im unmittelbaren Anschluß an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein neues Arbeitsverhältnis mit verminderter Arbeitszeit beim selben Arbeitgeber unter Gleitpensionsbezug abgeschlossen wird.

Die **vorzeitige Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit** ist aus der bisherigen Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension abgeleitet. Die Bestimmungen des Abfertigungsrechtes bei Inanspruchnahme der Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension sind daher analog anzuwenden.

Im **Arbeitszeitgesetz** sowie im **Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz** wird eine Berechnungsgrundlage für die Ermittlung von Sonderzahlungen für das Jahr vorgese-

hen, in dem wegen der Inanspruchnahme der Gleitpension beim selben Arbeitgeber die Umstellung erfolgte.

Im **Betriebspensionsgesetz** erfolgte bezüglich der Inanspruchnahme von betrieblichen Pensionszusagen eine Gleichstellung der neu geschaffenen Pensionsarten mit den korrespondierenden und derzeit schon bestehenden Pensionsarten.

Wird das Arbeitsverhältnis unter Inanspruchnahme einer Gleitpension fortgesetzt, so können ab dem Zeitpunkt der Inanspruchnahme der Gleitpension keine neuen Pensionsanswartschaften mehr entstehen.

Bei Inanspruchnahme der Gleitpension (anstatt der vorzeitigen Alterspension) wird eine betriebliche Gesamtversorgung um den Betrag der vollen fiktiven vorzeitigen Alterspension, die zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme der Gleitpension gebührt hätte, gekürzt, sofern nicht für den Arbeitnehmer günstigere Vereinbarungen getroffen wurden.

Solange unter Inanspruchnahme einer Gleitpension das Arbeitsverhältnis zum bisherigen Arbeitgeber fortgesetzt wird, kann ein Ruhen der betrieblichen Pensionszusage vereinbart werden.

1.1.4. Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz

Das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG) wurde im Zusammenhang mit einer Novelle zum Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz und im Zuge des Kompetenzbereinigungsgesetzes 1992 sowie des Sozialrechts-Änderungsgesetzes 1993 novelliert.

Durch die erstgenannte Novelle, die am 1. Jänner 1993 in Kraft getreten ist, wird die bisherige **Übergangsregelung bei Insolvenz des Arbeitgebers um drei Jahre verlängert**.

Arbeitnehmer, die in insolvent gewordenen Betrieben **der Bauwirtschaft** beschäftigt werden, haben bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses **im Zuge der Insolvenz Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung durch die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse**. Diese Abfertigungszahlungen sind der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse vom Insolvenz-Ausfallgeldfonds zu refundieren.

Die Novellierung durch Art. 3 des Kompetenzbereinigungsgesetzes 1992, die mit 1. Juli 1993 in Kraft treten wird, beseitigt das Erfordernis des Einvernehmens mit dem Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten bei der Erlassung von Verordnungen des Bundesministers für Arbeit und Soziales zur Einbeziehung anderer Betriebsarten oder sämtlicher Arbeitnehmer eines Mischbetriebes in den Geltungsbereich des BUAG.

Zur Novellierung des BUAG durch das Sozialrechts-Änderungsgesetz 1993 siehe Pkt. 1.1.3.

Mit Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales erfolgte ab 4. Jänner 1993 eine Neufestsetzung der Zuschläge zum Lohn, die der Finanzierung der Abfertigungsleistungen und der Urlaubsentgelte dienen, sowie der Sätze zur Berechnung des Ausmaßes des zustehenden Urlaubsentgeltes.

1.1.5. Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz

Zahlreiche Rechtsvorschriften der Europäischen Gemeinschaften, die Inhalt des **Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR)** sind, enthalten arbeitsrechtliche Bestimmungen. Bei der **Umsetzung dieser Richtlinien** wurden arbeitsvertragsrechtliche Bestimmungen, die für nahezu alle Gruppen von Arbeitnehmern gelten sollen, in einem eigenen **Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG)** zusammengefaßt, das derzeit in parlamentarischer Behandlung steht.

Bereits bestehende Regelungen in arbeitsvertraglichen Sondergesetzen für bestimmte Arbeitnehmergruppen wurden ebenfalls angepaßt (**Novellierung des Angestellten-, Gutsangestellten-, Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes**).

Folgende **arbeitsrechtliche Normen der EG** wurden in das österreichische Arbeitsrecht transformiert:

- * Richtlinie des Rates vom 14. Oktober 1991 über die **Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers** über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (91/533/EWG),
- * EWR-Anh. XVIII: RL 77/187/EWG des Rates vom 14. Februar 1977 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die **Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer bei Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen**.

Im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit können ausländische Unternehmen ohne Sitz in Österreich Arbeitnehmer in Österreich beschäftigen oder zeitlich befristet nach Österreich entsenden. **Um zu verhindern, daß es zu einem Sozialdumping kommt**, weil die im Land des Sitzes des ausländischen Unternehmens geltenden Sozialvorschriften niedrigere Entgeltregelungen vorsehen, sind für die **in Österreich beschäftigten Arbeitnehmer Entgeltansprüche nach den österreichischen Kollektivverträgen** sicherzustellen.

Die Umsetzung der in arbeitnehmerschutzrechtlichen EG-Richtlinien enthaltenen arbeitsvertragsrechtlichen Bestimmungen wird gemeinsam mit dem in Diskussion stehenden Entwurf eines Arbeitsschutzgesetzes erfolgen.

1.1.6. Beschäftigungssicherungsnovelle 1993

Die Beschäftigungssicherungsnovelle 1993, die am 1. August 1993 in Kraft getreten ist, brachte neben Novellen zum Arbeitsmarktförderungsgesetz, Ausländerbeschäftigungsgesetz, Arbeitslosenversicherungsgesetz, Sonderunterstützungsgesetz und ASVG eine Reihe arbeitsrechtlicher Änderungen. So wurde der Kündigungsschutz älterer langjährig beschäftigter Arbeitnehmer/innen verstärkt (Novelle zum ArbVG). Der Urlaubsanspruch entsteht in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses aliquot zur Dauer der zurückgelegten Dienstzeit, ab dem siebenten Monat steht er in voller Höhe zu. Bei Kündigung seitens des Arbeitnehmers im ersten Dienstjahr besteht Anspruch auf Urlaubsabfindung (Änderung des Urlaubsgesetzes). Die Freizeit während der Kündigungsfrist wurde durch Novellen zum Angestelltengesetz, Gutsangestelltengesetz, Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, Landarbeitsgesetz, ABGB und Schauspielergesetz neu geregelt. Eine umfassende Berichterstattung erfolgt im Bericht über die soziale Lage 1993.

1.2. Arbeitnehmerschutzrecht

1.2.1. Mutterschutzgesetz 1979

Die Novelle zum Mutterschutzgesetz, die am 1. Jänner 1993 als Teil der arbeitsrechtlichen Begleitmaßnahmen zur Pensionsreform in Kraft getreten ist, trägt zahlreichen Forderungen Rechnung, die in den vergangenen Jahren an das BMAS herangetragen wurden (siehe auch Pkt. 1.1.1.). Sie enthält im wesentlichen folgende Änderungen:

- * **Erweiterung der Meldepflichten** (der Arbeitgeber muß der Arbeitnehmerin eine Kopie der schriftlichen Meldung an das Arbeitsinspektorat aushändigen);
- * **Erweiterung der Beschäftigungsverbote** (z.B. Schutz Schwangerer vor rauchenden Kollegen; Beschäftigungsverbot bei Arbeiten, die ein ständiges Sitzen erfordern; Möglichkeit für die Arbeitsinspektion, bei besonders belastenden Gerüchen oder besonderem Streß ein Beschäftigungsverbot zu verhängen);
- * **Begrenzung der täglichen Arbeitszeit** mit 9 Stunden;
- * **Hemmung des Ablaufs von befristeten Dienstverhältnissen**, wenn die Befristung nicht gesetzlich vorgesehen oder sachlich gerechtfertigt ist;
- * Anpassung des besonderen Entlassungsschutzes an das Arbeitsverfassungsgesetz und das Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz - eine **Entlassung ist grundsätzlich erst nach Zustimmung des Gerichtes** möglich;
- * **Anrechnung der Zeit des ersten Karenzurlaubes im Dienstverhältnis** für

Ansprüche der Dienstnehmerin, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, im **Ausmaß von zehn Monaten** (mit Ausnahme der Abfertigung);

- * Möglichkeit, **Teilzeitbeschäftigung bereits im ersten Lebensjahr des Kindes** zu vereinbaren;
- * Ausdehnung der **Teilzeitbeschäftigung bis zum vierten Lebensjahr des Kindes**, wenn nur ein Elternteil in Teilzeit arbeitet (hiez zu wird auf die ausführlichen Erörterungen unter Pkt. 1.1.6. - Eltern-Karenzurlaubsgesetz - verwiesen);
- * **Verbesserung der Mutterschutzbestimmungen für die Hausgehilfinnen und Hausangestellte** - Einschränkung der Sonderbestimmungen des Abschnittes IV auf die in privaten Haushalten beschäftigten Dienstnehmerinnen, die in die Hausgemeinschaft aufgenommen sind. Für nicht in die Hausgemeinschaft aufgenommene Hausgehilfinnen und Hausangestellte sollen die allgemeinen Bestimmungen gelten;
- * Einführung von Mindeststrafen.

Das Mutterschutzgesetz 1979 wurde auch durch das Kompetenzbereinigungsgesetz geändert (siehe Pkt. 1.2.8.).

1.2.2. Hausbesorgergesetz

Im Zusammenhang mit der Novelle zum Mutterschutzgesetz 1979 wurde auch das Hausbesorgergesetz novelliert. Es wurde eine **Ausdehnung der Vertreterbestellung** durch den Hauseigentümer auf die Dauer der Schutzfristen vorgesehen. Für diese Zeit sollen der Entgeltanspruch und der Anspruch auf Materialkostenersatz entfallen, da die Hausbesorgerin Wochengeld aus der Sozialversicherung erhält.

1.2.3. Arbeitszeitgesetz

Eine Novelle zum Arbeitszeitgesetz war Teil der arbeitsrechtlichen Begleitmaßnahmen zur Pensionsreform (siehe auch Pkt. 1.1.1.). Es wurden **Schutzbestimmungen für Teilzeitbeschäftigte** geschaffen, da in der Praxis Teilzeitbeschäftigte, überwiegend Frauen, gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern oft benachteiligt werden.

Teilzeitbeschäftigte sollen in Zukunft u.a. nur mehr dann zur Mehrarbeit herangezogen werden können, wenn nicht berücksichtigungswürdige Gründe dieser Mehrarbeit entgegenstehen. Regelmäßig geleistete Mehrarbeit ist bei der Berechnung verschiedener Ansprüche der Arbeitnehmer, z.B. Sonderzahlungen, zu berücksichtigen. Das Gesetz sieht weiters ein **Benachteiligungsverbot für Teilzeitbeschäftigte** vor, das sich sowohl an den Arbeitgeber als auch an die Kollektivvertragsparteien richtet.

Eine Novelle zum Arbeitszeitgesetz erfolgte durch das Sozialrechts-Änderungsgesetz 1993 (Pkt. 1.1.3.).

Ein Entwurf für eine Novelle zum Arbeitszeitgesetz wird derzeit einem Begutachtungsverfahren unterzogen. Durch diese Novelle sollen in den Fällen der Arbeitsbereitschaft gleiche Grenzen der täglichen Arbeitszeit für Frauen und Männer vorgesehen werden.

1.2.4. Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz

Über die Novelle zum Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz die am 1. Mai 1992 in Kraft trat - **Einführung der 5-Tage-Woche für Jugendliche im Gastgewerbe** - wurde bereits im Sozialbericht 1991, S. 253, berichtet.

Das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz wurde auch durch das Kompetenzvereinigungsgesetz 1992 geändert (siehe Pkt. 1.2.8.).

1.2.5. Landarbeitsgesetz 1984

Die Novelle zum Landarbeitsgesetz 1984 mit der eine **Anpassung der Jugendschutzbestimmungen an den gewerblichen Bereich** erfolgte, wurde bereits im Sozialbericht 1991, S. 252, angeführt.

Durch eine weitere Novelle zum Landarbeitsgesetz 1984 wurden die Regelungen des Arbeitsrechtlichen Begleitgesetzes sowie des Sozialrechts-Änderungsgesetzes 1993 für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft adaptiert und nachvollzogen.

1.2.6. Nachtschwerarbeitsgesetz

Die umfassende Novelle zum Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz, die am 1. Jänner 1993 in Kraft trat, war bereits Teil des Sozialberichtes 1991, S. 252.

Durch die Verordnung zum Nachtschwerarbeitsgesetz vom 22. Jänner 1993 wurden die im Art. VII des Nachtschwerarbeitsgesetzes angeführten **Schwerarbeitskriterien** der "Hitze", der "gesundheitsgefährdenden Erschütterungen" sowie des "Einwirkens von inhalativen Schadstoffen" ausgeführt.

1.2.7. Arbeitsruhegesetz-Verordnung

Im Sozialbericht 1991, S. 251, wurde bereits die Novelle BGBl.Nr. 27/1992 angeführt (Tätigkeiten in Holztrockenkammern).

Im Berichtszeitraum wurden weitere Verordnungen erlassen:

- BGBI.Nr. 384/1992 - Ausnahme für die Überwachung der Erzeugung von Frittaten und Backerbsen,
- BGBI.Nr. 435/1992 - Kontroll-, Regelungs- und Steuertätigkeiten bei der Erzeugung von BIO-Diesel,
- BGBI.Nr. 807/1992 - Bearbeitung von Meldungen bezüglich verlorener oder gestohlener Kreditkarten und deren Sperrung,
- BGBI.Nr. 66/1993 - Die befristete Ausnahme betreffend die Herstellung von keramischen Vielschichtbauelementen gilt nun unbefristet,
- BGBI.Nr. 359/1993 - Inventurarbeiten,
- BGBI. Nr. 468/1993 - Wäschereien für den Gesundheitsdienst.

1.2.8. Kompetenzbereinigungsgesetz 1992

Durch das Kompetenzbereinigungsgesetz 1992 wurden das **Mutterschutzgesetz 1979**, das **Frauen-Nachtarbeitsgesetz**, das **Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz** sowie das **Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz** geändert.

Im **Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz** erfolgte eine Abkürzung des Instanzenzuges. Er endet nunmehr beim Landeshauptmann.

Die Neufassung des § 36 **Mutterschutzgesetz** bringt eine Vereinheitlichung der Behördenzuständigkeit. Für die in Frage stehenden Verfahren (z.B. Verschreibung von Stillräumen) ist nun die Bezirksverwaltungsbehörde allgemein die zuständige Behörde.

Die Zuständigkeit für die Verschiebung von Schichtbeginn und Schichtende wird im **Frauen-Nachtarbeitsgesetz** vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf das örtlich zuständige Arbeitsinspektorat verlagert.

Die im **Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz** erfolgte Änderung wird unter Pkt. 1.1.4. dargestellt.

1.3. Kollektives Arbeitsrecht

1.3.1. Arbeitsverfassungsgesetz

Im Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) erfolgte eine Reihe von Änderungen, die zum Teil schon in Kraft getreten sind und zum Teil in Form einer Regierungsvorlage vorliegen bzw. in Vorbereitung sind.

Mit 1. Jänner 1993 wirksam geworden sind die im Zusammenhang mit der Pensionsreform notwendig gewordenen arbeitsrechtlichen Begleitmaßnahmen, durch die die Gleichstellung der Frau im Erwerbsleben angestrebt wird. Das **Arbeitsrechtliche Begleitgesetz (ArbBG)** (siehe auch Pkt. 1.1.1.), brachte folgende Änderungen:

Bei der Festsetzung von **Mindestentgelten** im Rahmen von Mindestlohntarifen hat das Bundeseinigungsamt nunmehr auch auf das Entgeltniveau in verwandten Wirtschaftszweigen Bedacht zu nehmen. Dadurch soll eine **schrittweise Heranführung der Niedriglöhne in einigen Mindestlohntarifen** an das durch Kollektivvertrag oder Gesetz (im öffentlichen Dienst) normativ geregelte Entlohnungsniveau in verwandten Branchen bewirkt werden.

Im betriebsverfassungsrechtlichen Teil des ArbVG wurden Soll-Bestimmungen aufgenommen, wonach die **Belegschaftsorgane nach dem Zahlenverhältnis der Geschlechter** zusammengesetzt sein sollen und wonach bei der Erstellung der Wahlvorschläge auf eine **angemessene Repräsentation** der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geachtet werden soll.

Weiters wurde die Möglichkeit eingeführt, durch Betriebsvereinbarung innerbetriebliche **Frauenförderpläne** sowie Regelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Familienpflichten zu schaffen.

Im Rahmen des Maßnahmenpakets zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit älterer ArbeitnehmerInnen wurde im Bereich des Arbeitsverfassungsgesetzes eine Verstärkung des Kündigungsschutzes zugunsten älterer langjährig betriebszugehöriger Arbeitnehmer vorgenommen.

Die umfassendsten Neuregelungen enthält die Novelle zum Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 459/1993, die einerseits eine Absicherung und **Stärkung der Mitbestimmungsmöglichkeiten** der Arbeitnehmerschaft im Zuge von Umstrukturierungsmaßnahmen im Betrieb bzw. Unternehmen und ein Ausbau der Mitbestimmung auf Konzernebene bewirkt und andererseits eine **Anpassung** an die im **Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR)** enthaltenen Rechtsvorschriften der Europäischen Gemeinschaften übernommen hat. Die einzelnen Bestimmungen betreffen:

- * die **Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen** nach einem Betriebsübergang,
- * die **Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches des Betriebsrates** bei Ausgliederungen bzw. bei Betriebszusammenschlüssen,
- * die Einrichtung einer **“Konzernvertretung”** als Organ der Arbeitnehmerschaft auf Konzernebene anstelle der bisher vorgesehenen Arbeitsgemeinschaften und die Definition ihres Aufgabenbereiches,

- * die Präzisierung und Determinierung von **Informations- und Beratungsrechten** des Betriebsrates im Zusammenhang mit **Massenentlassungen und Betriebsübergängen**,
- * die **Einräumung des passiven Wahlrechtes** zum Betriebsrat an ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sofern diese Staatsangehörige eines EWR-Mitgliedstaates sind,
- * die Modifikation von Bestimmungen über die Verwaltung des Betriebsratsfonds.

1.3.2. Aufwandersatzgesetz

Dieses am 1. Jänner 1993 in Kraft getretene Gesetz enthält für Verfahren in Arbeitsrechtsachen eine **eigene bundesgesetzliche** Regelung über einen Pauschalaufwandersatz für Interessenvertretungen, die ihre Mitglieder in derartigen Verfahren vertreten; der Anspruch der Partei auf Ersatz der Barauslagen bleibt unberührt.

1.3.3. Arbeiterkammer-Wahlordnung

Die Arbeiterkammer-Wahlordnung wurde in Durchführung der gesetzlichen Neuerungen im Wahlverfahren auf der Grundlage des Arbeiterkammergesetzes (1992) neu erlassen.

2. Internationale Sozialpolitik

Sozialpolitische Entwicklungen und Tendenzen auf internationaler Ebene haben auch auf die Gestaltung der Sozialpolitik in Österreich Einfluß. Die Tätigkeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales im Rahmen verschiedener internationaler Organisationen wird daher kurz dargestellt.

2.1. Organisation der Vereinten Nationen (UNO)

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat im Berichtszeitraum bei der Behandlung einer Reihe von sozialen Fragen mitgewirkt.

2.2. Internationale Arbeitsorganisation (IAO)

Österreich war im Berichtszeitraum auf der **79. und 80. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz** sowie bei den Beratungen der Ausschüsse für den Binnentransport, für die Eisen- und Stahlindustrie und des Ausschusses für Hoch- und Tiefbau und öffentliche Arbeiten durch dreigliedrige Delegationen (Arbeitgeber-, Arbeitnehmer- und Regierungsvertreter) repräsentiert. Bei der 15. Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker war Österreich lediglich auf Regierungs- und Arbeitgeberseite vertreten.

Die Ergebnisse der **79. Tagung** der Internationalen Arbeitskonferenz (Juni 1992) sowie der 12. Tagung für den **Binnentransport** (Jänner 1992) und der 12. Tagung für die **Eisen- und Stahlindustrie** (März 1992) wurden bereits im letzten Sozialbericht, S. 257, dargestellt.

Von der im Dezember 1992 durchgeführten **12. Tagung des Ausschusses für Hoch- und Tiefbau und öffentliche Arbeiten** wurde das Thema Qualifikationsanforderungen, Ausbildung und Umschulung im Bereich des Hoch- und Tiefbaus und der öffentlichen Arbeiten erörtert.

Die im Jänner 1993 abgehaltene **15. Internationale Konferenz der Arbeitsstatistiker** behandelte die Bereiche "Statistiken über Streiks und Aussperrungen", "Statistiken über die Beschäftigung im informellen Sektor", "Revision der internationalen Klassifikation: Stellung im Beruf".

Auf der 80. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz im Juni 1993 wurden ein Übereinkommen und eine Empfehlung über die Verhütung von industriellen Störfällen angenommen. Die Beratungen betreffend die Rolle der Internationalen Arbeitsorganisation in der Technischen Zusammenarbeit wurden mit Schlußfolgerungen abgeschlossen. Die Diskussionen über die Teilzeitarbeit werden auf der nächsten Konferenz mit dem Ziel der Annahme von diesbezüglichen internationalen Urkunden fortgeführt werden.

2.3. Europarat

Vom Leitungskomitee für Arbeit und Beschäftigung wurden die Vorbereitungsarbeiten für die im Oktober 1993 in Malta vorgesehene **5. Arbeitsministerkonferenz** fortgesetzt und die periodischen Berichte zur Durchführung des Europäischen Übereinkommens über die Au-pair Vermittlung geprüft. **Das Leitungskomitee für Sozialpolitik** hat mit den Arbeiten im Hinblick auf die Ausarbeitung von Empfehlungsentwürfen zu den Themen "Schutz älterer Menschen", und "umfassende Familienpolitik" begonnen. Des weiteren beteiligten sich

österreichische Delegierte an den Arbeiten des Ausschusses zur Verbesserung der Europäischen Sozialcharta sowie dessen Unterausschusses, des Regierungsexperten-ausschusses zur Überprüfung der Durchführung der **Europäischen Sozialcharta** sowie des **Expertenausschusses für die Vereinbarkeit von Arbeit und Familienleben**.

2.4. EG-Beitrittsverhandlungen

Bei der **Acquis-Prüfung** im Bereich Sozialpolitik wurden als Problembereiche das in Österreich bestehende grundsätzliche Nachtarbeitsverbot für Frauen sowie Ausnahmen vom Geltungsbereich bei der Insolvenz-Richtlinie eingebracht.

In den exploratorischen Gesprächen im Rahmen der Beitrittsverhandlungen wurde zum Problembereich **Nachtarbeitsverbot** für Frauen von Österreich erklärt, daß

- * Österreich bereits im EWR-Abkommen durch eine einseitige Erklärung auf die besondere Schutzwürdigkeit der Frauen hingewiesen hat,
- * Österreich an das ILO-Übereinkommen Nr. 89 gebunden ist, das aufgrund der 10-jährigen Kündigungsfrist erst im Jahr 2001 gekündigt werden kann,
- * derzeit interne Gespräche der Sozialpartner zur EG-konformen Regelung der Nachtarbeit mit entsprechenden Begleitmaßnahmen im Gange sind, der Gesetzwerdungsprozeß jedoch voraussichtlich längere Zeit in Anspruch nehmen wird.

Auf Grundlage des österreichischen Statements hat der **Ministerrat der Europäischen Gemeinschaften** am 8./9.6.1993 folgenden von der EG-Kommission unterbreiteten **Vorschlag angenommen**:

"Österreich kann das Nachtarbeitsverbot für Frauen bis zum Jahr 2001 aufrecht halten. In der Beitrittsakte soll jedoch eine Revisionsklausel verankert sein, die vorsieht, daß Österreich im Jahr 1997 einen Bericht über die Neugestaltung der innerösterreichischen Rechtslage hinsichtlich der Nachtarbeit vorlegt."

Weiters wurde vom EG-Ministerrat akzeptiert, daß aus dem Geltungsbereich der Insolvenzrichtlinie 80/987/EWG für Österreich folgende Arbeitnehmer ausgenommen sind:

1. Mitglieder des Organs einer juristischen Person, die zu ihrer gesetzlichen Vertretung berufen sind,
2. Gesellschafter, die befugt sind, einen bestimmenden Einfluß auf die Gesellschaft auszuüben, auch wenn dieser Einfluß auf einer treuhändigen Verfügung beruht.

3. Administrative Maßnahmen

3.1. Betriebspensionsgesetz

Im Jahr 1992 wurden für 231 Arbeitgeber Vertragsmuster für über Pensionskassen zu finanzierende betriebliche Pensionszusagen genehmigt. Von diesen Vertragsmustern sind etwa 1320 Arbeitnehmer betroffen. Die antragstellenden Arbeitgeber waren auch im Berichtszeitraum Kleinunternehmer und Selbständige. In den ersten neun Monaten von 1993 wurden 101 Vertragsmuster genehmigt.

3.2. Kollektive Rechtsgestaltung

Die Regelung der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen im Wege der kollektiven Rechtsgestaltung wird in erster Linie durch Abschluß von Kollektivverträgen durch die kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber vorgenommen.

Nach den Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes wurden vom 1. Jänner 1992 bis 30. Mai 1993 bei dem für die Hinterlegung zuständigen Bundesministerium für Arbeit und Soziales 672 **Kollektivverträge** (im Jahre 1992 496 - gegenüber 457 im Jahre 1991 - und in den ersten fünf Monaten des Jahres 1993 176 Kollektivverträge) hinterlegt. Durch diese Kollektivverträge wird die kollektive Lohngestaltung in nahezu allen Wirtschaftsbereichen geregelt. Darüber hinaus werden durch Kollektivverträge auch zahlreiche andere arbeitsrechtliche Regelungen getroffen. Diese arbeitsrechtlichen Bestimmungen in Kollektivverträgen stellen eine wichtige Quelle für die Fortbildung des Arbeitsrechtes dar.

Die aufgrund des Heimarbeitsgesetzes 1960 idgF errichteten Heimarbeitskommissionen haben im Berichtszeitraum 34 **Heimarbeitsstarife** (im Jahre 1992 32 und in den ersten fünf Monaten des Jahres 1993 2) für Heimarbeiter und Zwischenmeister erlassen. Ferner wurden im Berichtszeitraum bei den Heimarbeitskommissionen 2 **Heimarbeitsgesamtverträge** (im Jahre 1992 einer und in den ersten fünf Monaten des Jahres 1993 ebenfalls einer) hinterlegt und im Amtsblatt zur Wiener Zeitung kundgemacht.

Weiters wurde im Berichtszeitraum in zwei Fällen, und zwar durch den **Entgeltberechnungsausschuß** der Heimarbeitskommission für Textilien und durch den Entgeltberechnungsausschuß der Allgemeinen Heimarbeitskommission, das gebührende Entgelt für in Heimarbeit hergestellte Arbeitsstücke festgestellt. Gegen diese Feststellungen der Entgeltberechnungsausschüsse wurde bei der **Berufungskommission für Heimarbeit beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales** keine Berufung eingelegt.

3.3. Bundeseinigungsamt

3.3.1. Kollektivvertragsfähigkeit (Zu- bzw. Aberkennung)

Der Antrag eines Vereines auf Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit als freiwillige Berufsvereinigung der Arbeitnehmer im Sinne des § 4 Abs. 2 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) wurde vor allem wegen deren mangelnder Eigenschaft als Vereinigung von Arbeitnehmern abgewiesen.

Abgewiesen wurde weiters der Antrag eines Vereines auf Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit als freiwillige Berufsvereinigung der Arbeitgeber gemäß § 4 Abs. 2 ArbVG, diesfalls im wesentlichen wegen der mangelnden Gegnerunabhängigkeit. Einem Arbeitgeberverband wurde mit Beschluß vom 29.9.1993 die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt.

3.3.2. Satzungserklärungen

Das Bundeseinigungsamt hat im Berichtszeitraum folgende Kollektivverträge für nachstehende Bereiche zur Satzung erklärt:

Kollektivvertrag für Arbeiter im eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe:

- * für das Gürtler-, Graveur-, Metalldrucker- und Flexographengewerbe Wien mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 1992,
- * für das Kraftfahrzeugmechanikergewerbe Tirol mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 1992 und
- * für das Spengler- und Kupferschmiedgewerbe in den Bundesländern Kärnten, Niederösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg und Wien mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 1992.

Kollektivverträge für Gewerbeangestellte bzw. Zusatzkollektivverträge für Angestellte im eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe:

- * für das Spengler- und Kupferschmiedgewerbe in den Bundesländern Kärnten, Niederösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg und Wien mit Wirksamkeit vom 1. September 1992,
- * für das Kraftfahrzeugmechanikergewerbe Tirol mit Wirksamkeit vom 1. Mai 1992 und
- * für das Datenverarbeitungs- und Unternehmensberatungsgewerbe in Tirol mit Wirksamkeit vom 1. Mai 1992.

Mantelkollektivvertrag für Arbeiter und technische Angestellte im graphischen Gewerbe:

- * für das graphische Gewerbe in Österreich, ausgenommen Steiermark, mit Wirksamkeit vom 1. Februar 1992 und für Steiermark mit Wirksamkeit vom 1. März 1992.

Lohn- und Gehaltsregelungen für Arbeiter und technische Angestellte im graphischen Gewerbe:

- * für das graphische Gewerbe in Österreich mit Wirksamkeit vom 1. April 1992 bzw. 1. Juni 1993.

Mantelvertrag und Gehaltsregelung für kaufmännische Angestellte im graphischen Gewerbe:

- * für das graphische Gewerbe in Österreich mit Wirksamkeit vom 1. Juli 1992,
- * Vereinbarung betreffend die Gehaltstabellen zum Kollektivvertrag für das graphische Gewerbe für kaufmännische Angestellte mit Wirksamkeit vom 1.8.1993.

3.3.3. Mindestlohtarife

Das Bundeseinigungsamt hat folgende Mindestlohtarife erlassen:

- * für Hausbesorger und Hausbetreuer (für alle Bundesländer; insgesamt 18 Mindestlohtarife; Wirksamkeitsbeginn: 1. Jänner 1993);
- * für im Haushalt Beschäftigte (für alle Bundesländer; insgesamt neun Mindestlohtarife; Wirksamkeitsbeginn: 1. April 1992 bzw. 1. August 1992 bzw. 1. Jänner 1993 bzw. 1. Februar 1993);
- * für Angestellte von Privatkindergärten sowie Tagesmütter/-väter, die von Vereinen oder Privatkindergärten beschäftigt werden (für Österreich; Wirksamkeitsbeginn: 1. Jänner 1992 bzw. 1. Jänner 1993);
- * für Helfer/innen in Privatkindergärten (für Österreich; Wirksamkeitsbeginn: 1. Jänner 1992 bzw. 1. Jänner 1993);
- * für private Bildungseinrichtungen (für Österreich; Wirksamkeitsbeginn: 1. Jänner 1993).

3.3.4. Lehrlingsentschädigungen

Das Bundeseinigungsamt hat folgende Lehrlingsentschädigungen festgesetzt:

- * für das Fußpfleger-, Schönheitspfleger-(Kosmetiker-) und Masseurgewerbe in Wien mit Wirksamkeit vom 1. Dezember 1991;
- * für das Fotografengewerbe in Österreich mit Wirksamkeit vom 2. März 1992 bzw. 1. März 1993.

3.3.5. Gutachten zu Kollektivverträgen

Das Bundeseinigungsamt hat zum Kollektivvertrag für Handelsangestellte ein Gutachten betreffend Sonderzahlungen für Reisende erstattet.

4. Allgemeine Angelegenheiten berufstätiger Frauen

In diesen Aufgabenbereichen wurde die **Analyse-, Informations- und Bildungsarbeit** national und international weitergeführt. So wurde eine statistische Analyse der **“Teilzeitbeschäftigung in Österreich 1974 bis 1990”** aus den Daten des Mikrozensus durchgeführt, die Entwicklungstrends der Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern in Österreich aufzeigt.

In **internationalen Angelegenheiten** haben Vertreterinnen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales an Tagungen der Vereinten Nationen (Kommission für den Status der Frau), des Europarates (Europäisches Komitee für die Gleichstellung von Frau und Mann) und der UNESCO teilgenommen.

Im Rahmen internationaler Zusammenarbeit zeigt sich immer wieder, daß Frauen wie Männer über die Frauenrechte in bezug auf internationale Rechtsinstrumente nicht oder zuwenig informiert sind. Zur Verbreitung der in diesen Instrumenten festgelegten internationalen Standards, die auf der Grundlage der Menschenrechte und Demokratisierungsprozesse die Gleichstellung von Frau und Mann erreichen wollen, wird durch die Herausgabe internationalen Schrifttums in deutscher Sprache beigetragen. Zuletzt ist die deutsche Fassung der Ergebnisse eines Europarat-Seminars **“Das demokratische Prinzip gleicher Repräsentativität - 40 Jahre Aktivitäten des Europarates”** samt Auszügen aus internationalen Instrumenten veröffentlicht worden.

Arbeitsinspektion

1. Legistische und sonstige rechtssetzende Maßnahmen	318
1.1. Arbeitsinspektionsgesetz 1993	318
1.2. Entwurf für ein EG-konformes Arbeitsschutzgesetz	321
1.3. Novelle der allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung	324
1.4. Lagerung von Druckgaspackungen	324
2. Arbeitsunfälle	324
3. Berufskrankheiten	327
4. Gesundheitliche Eignung von Arbeitnehmern für bestimmte Tätigkeiten	329
5. Tätigkeit der Arbeitsinspektorate auf dem Gebiet des Verwendungsschutzes	329
5.1. Übertretungen des Arbeitszeitgesetzes	330
5.2. Mutterschutz	330
5.3. Konzentration der Beanstandungen auf wenige Branchen	331
5.4. Lenker	332
5.5. Heimarbeit	333
6. Gestaltung der Arbeitsbedingungen in bezug auf den technischen und arbeitshygienischen Arbeitnehmerschutz	334
7. Weitere Aktivitäten der Arbeitsinspektion	336
7.1. Arbeitsmedizinische Betreuung	336
7.2. Jugendliche im Gastgewerbe	337
7.3. Schwerpunktaktionen	337
7.4. Meßtechnik im Arbeitnehmerschutz	337
7.5. Verfeinerte Unfallstatistik	338
7.6. Rufbereitschaft	338
7.7. Ermächtigungen und Zulassungen	338
7.8. Nachweis der Fachkenntnisse für bestimmte Arbeiten	339
7.9. Teilnahme an Veranstaltungen, Vortragstätigkeit	339
8. Personalstand der Arbeitsinspektion und Zahl der Inspektionen	339

1. Legistische und sonstige rechtsetzende Maßnahmen

1.1. Arbeitsinspektionsgesetz 1993

Am 18. Dezember 1992 hat der Nationalrat einstimmig ein neues Bundesgesetz über die Arbeitsinspektion beschlossen. Das Arbeitsinspektionsgesetz 1993 ist am 1. April 1993 in Kraft getreten und ersetzt das bis dahin geltende Arbeitsinspektionsgesetz 1974.

Das Arbeitsinspektionsgesetz 1993 regelt Aufgaben, Rechte und Pflichten, Organisation und Verfahren der Arbeitsinspektion sowie die damit im Zusammenhang stehenden Pflichten der Arbeitgeber und sonstiger Personen. Weitere Aufgaben der Arbeitsinspektion ergeben sich aus den Arbeitnehmerschutzvorschriften. Wenn auch zahlreiche Bestimmungen des neuen Arbeitsinspektionsgesetzes weitgehend dem ArbLG 1974 entsprechen, enthält das neue Gesetz doch **wesentliche Verbesserungen hinsichtlich der Durchsetzung des Arbeitnehmerschutzes**:

Entsprechend der EG-Richtlinie 89/391/EWG, die eine wirksame Kontrolle der Arbeitnehmerschutzvorschriften sowohl im öffentlichen als auch im privatwirtschaftlichen Bereich fordert, wurde der **Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion** gegenüber dem ArbLG 1974 **erweitert**. Einbezogen wurden die privaten Unterrichts- und Erziehungsanstalten, die Verwaltungsstellen der gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgesellschaften, die Haushalte juristischer Personen sowie die öffentlich-rechtlichen Bediensteten, die in Betrieben tätig sind.

Im neuen Arbeitsinspektionsgesetz wird klargestellt, daß die Arbeitsinspektion **ausschließlich für die Überwachung der Einhaltung von Arbeitnehmerschutzvorschriften zuständig** ist, nicht hingegen z.B. für die Kontrolle der Lohnzahlung und der Mindestlohntarife, da diese dem Arbeitsvertragsrecht zuzurechnen ist.

Wie bisher sind die Arbeitsinspektionsorgane berechtigt, Betriebsstätten, Arbeitsstellen, Wohnräume und Unterkünfte sowie Wohlfahrtseinrichtungen jederzeit zu betreten und zu besichtigen, wobei nunmehr ausdrücklich klargestellt wurde, daß die Arbeitsinspektionsorgane ihre **Kontrollen ohne vorherige Anmeldung** durchzuführen haben. Die Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, daß die oben angeführten Räumlichkeiten sowie die Betriebseinrichtungen und Betriebsmittel den Arbeitsinspektionsorganen jederzeit zugänglich sind und

daß für den Fall ihrer Abwesenheit eine anwesende Person den Arbeitsinspektionsorganen die Besichtigung ermöglicht, sie auf deren Verlangen begleitet, die erforderlichen Auskünfte erteilt sowie Einsicht in Unterlagen gewährt.

Wenn der **Verdacht** besteht, **daß eine unmittelbar drohende Gefahr für Leben oder Gesundheit von Arbeitnehmern** vorliegt und dem Arbeitsinspektionsorgan der Zutritt verweigert wird, so sind die **Arbeitsinspektionsorgane** nach vorausgehender Information des Arbeitgebers über seine Pflichten **berechtigt, den Zutritt zu erzwingen** und dazu erforderlichenfalls auch die Unterstützung der Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes unmittelbar in **Anspruch** zu nehmen.

Wenn es zur Beurteilung der Notwendigkeit und der Wirksamkeit von Vorkehrungen zum Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlich ist, dürfen die Arbeitsinspektionsorgane **Messungen und Untersuchungen durchführen** oder dazu Sachverständige beiziehen. Bei Verdacht einer Gefährdung der Gesundheit von Arbeitnehmern können sie die Durchführung von Messungen und Untersuchungen, erforderlichenfalls unter Assistenzleistung der Sicherheitsorgane, erzwingen.

Die Arbeitsinspektionsorgane sind berechtigt, im Rahmen von Besichtigungen **Personen zu vernehmen** sowie von Arbeitgebern **schriftliche Auskünfte zu verlangen**. Von Arbeitnehmern können nach dem neuen Arbeitsinspektionsgesetz nur mehr mündliche Auskünfte verlangt werden. Die Arbeitsinspektorate sind auch berechtigt, Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Auskunftspersonen in das Arbeitsinspektorat zur Vernehmung vorzuladen. Die Organe der Arbeitsinspektion haben das Recht zur **Einsicht in alle Unterlagen**, die mit dem Arbeitnehmerschutz im Zusammenhang stehen.

Stellt das Arbeitsinspektorat die **Übertretung von Arbeitnehmerschutzvorschriften** fest, hat eine Aufforderung an den Arbeitgeber zu ergehen und/oder eine Strafanzeige an die zuständige Behörde. Während das ArbIG 1974 in gewissen Fällen auch mündliche Aufforderungen vorgesehen hat, **muß** nach dem neuen ArbIG die **Aufforderung an den Arbeitgeber schriftlich erfolgen**. Aus dieser Aufforderung muß sich ergeben, welche Übertretung das Arbeitsinspektorat festgestellt hat und welche Maßnahmen der Arbeitgeber zur Herstellung des gesetzlichen Zustandes unverzüglich zu treffen hat.

Abweichend vom bisher geltenden Recht wird nunmehr geregelt, unter welchen Voraussetzungen **Strafanzeige** zu erstatten ist, nämlich **wenn das Verschulden nicht geringfügig ist oder die Folgen der Übertretung nicht unbedeutend sind**. Diese Voraussetzungen wurden in Übereinstimmung mit dem Verwaltungsstrafgesetz formuliert. In allen jenen Fällen, in denen die Verwaltungsstrafbehörde nicht berechtigt wäre, wegen der

festgestellten Übertretung von der Verhängung einer Strafe abzusehen und eine Ermahnung auszusprechen, kann auch das Arbeitsinspektorat nunmehr nicht von der Erstattung einer Strafanzeige absehen und lediglich eine Aufforderung erstatten.

Wenn in einer Betriebsstätte oder auf einer Arbeitsstelle Vorkehrungen zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit der Arbeitnehmer zu treffen sind, hat das Arbeitsinspektorat die Vorschreibung der erforderlichen Maßnahmen bei der zuständigen Behörde zu beantragen. Solche Vorschreibungen können entweder der Konkretisierung von Arbeitgeberpflichten dienen, die sich bereits aus den Arbeitnehmerschutzvorschriften ergeben, oder weitergehende Maßnahmen zum Inhalt haben.

Bei unmittelbar drohender Gefahr für Leben oder Gesundheit von Arbeitnehmern ist das Arbeitsinspektorat nunmehr ermächtigt, sowohl selbst Bescheide zu erlassen als auch Akte unmittelbarer behördlicher Befehls- und Zwangsgewalt zu setzen. Konnte das Arbeitsinspektorat bisher in solchen Fällen nur Bescheide "anstelle der zuständigen Behörde" erlassen, wird es nunmehr kraft eigener Zuständigkeit tätig.

Bei der Setzung von Sofortmaßnahmen zur Gefahrenabwehr ist die gelindeste Maßnahme zu wählen, die geeignet ist, das angestrebte Ziel der Beseitigung der Gefahr zu erreichen. Zur Beseitigung eines ihm entgegengestellten Widerstandes kann das Arbeitsinspektionsorgan die Unterstützung der Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes unmittelbar in Anspruch nehmen. Der Arbeitgeber ist nach Möglichkeit vor, jedenfalls aber unverzüglich nach Durchführung der verfügten Maßnahme zu verständigen. Binnen zwei Wochen hat das Arbeitsinspektorat über die getroffenen Maßnahmen einen schriftlichen Bescheid zu erlassen. Bei derartigen Sofortmaßnahmen handelt es sich um die Ausübung unmittelbarer verwaltungsbehördlicher Befehls- und Zwangsgewalt, gegen die Beschwerde an den Unabhängigen Verwaltungssenat zulässig ist.

Im neuen Arbeitsinspektionsgesetz wird nunmehr klargestellt, daß das **Arbeitsinspektorat in allen Verwaltungsverfahren** in Arbeitnehmerschutzangelegenheiten **sowie in Verwaltungsstrafverfahren** wegen Übertretung von Arbeitnehmerschutzvorschriften **Parteistellung** hat und ihm daher die im AVG und VStG vorgesehenen Parteienrechte zukommen. Das Arbeitsinspektorat hat nunmehr auch das volle Berufungsrecht.

Das neue Arbeitsinspektionsgesetz sieht weiters eine **Sonderregelung hinsichtlich der Verantwortlichkeit des Arbeitgebers** vor:

Wenn der Arbeitgeber eine juristische Person ist, sind für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften grundsätzlich die zur Vertretung nach außen Berufenen (z.B. handelsrechtliche Geschäftsführer) verantwortlich und können gemäß § 9 Abs. 2 VStG eine oder mehrere Personen als verantwortliche Beauftragte bestellen. Nach

dem neuen ArbIG wird die Bestellung dieser verantwortlichen Beauftragten aber erst wirksam, nachdem beim zuständigen Arbeitsinspektorat eine schriftliche Mitteilung über die Bestellung samt einem Nachweis der Zustimmung des Bestellten eingelangt ist. Aus der Meldung muß sich auch ergeben, für welchen sachlichen und räumlichen Bereich die Bestellung gilt (z.B. bestimmte Filialen, Baustellen etc.). Solange keine solche Mitteilung erfolgt, wird die Bestellung von verantwortlichen Beauftragten für den Bereich des Arbeitnehmerschutzes nicht wirksam, dies hat zur Folge, daß die zur Vertretung nach außen berufenen Organe selbst verwaltungsstrafrechtlich verantwortlich sind. Auch ein allfälliger Widerruf einer Bestellung ist vom Arbeitgeber dem Arbeitsinspektorat schriftlich mitzuteilen. Die Unterlassung der Meldepflicht steht unter Strafsanktion. Weiters wird die grundsätzliche Möglichkeit, auch Arbeitnehmer zu verantwortlichen Beauftragten zu bestellen, eingeschränkt: für die Rechtswirksamkeit einer Bestellung von Arbeitnehmern ist Voraussetzung, daß es sich um leitende Angestellte handelt, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind.

Die Strafbestimmungen des neuen Arbeitsinspektionsgesetzes sehen nunmehr eine Mindeststrafe (S 500,— bzw. im Wiederholungsfall S 1.000,—) sowie eine wesentlich höhere Höchststrafe (S 50.000,—) vor. Das Arbeitsinspektorat kann bei der Anzeige ein Strafausmaß beantragen und hat im Verfahren Parteistellung, der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat das Recht, gegen Strafbescide Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof zu erheben.

1.2. Entwurf für ein EG-konformes Arbeitsschutzgesetz

Zur Anpassung des österreichischen Arbeitnehmerschutzrechtes an eine Reihe von EG-Richtlinien über Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz wurde im ersten Halbjahr 1992 im Zentral-Arbeitsinspektorat ein Entwurf für ein völlig neues Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit ausgearbeitet. Dies war notwendig, weil die EG-Richtlinien für den Arbeitnehmerschutz Mindeststandards vorsehen, die durch das geltende österreichische Arbeitnehmerschutzrecht nicht zur Gänze erfüllt werden.

Dieser Gesetzesentwurf wurde im August 1992 in einer mehrtägigen Plenarsitzung der Arbeitnehmerschutzkommission eingehend diskutiert und beraten. Aufgrund der von der Arbeitnehmerschutzkommission beschlossenen Vorschläge, Einwendungen und Anregungen wurde der Entwurf anschließend im Zentral-Arbeitsinspektorat nochmals überarbeitet und schließlich zur allgemeinen Begutachtung ausgesendet. Nach Abschluß des Begutachtungsverfahrens zum Jahresende 1992 wurden mit den Interessenvertretungen Verhandlungen bezüglich des Gesetzesentwurfes geführt.

Der Entwurf enthält wesentliche Änderungen gegenüber dem geltenden Recht, insbesondere die **Verpflichtung der Arbeitgeber zur Ermittlung und Bewertung der Gefahren**, zur schriftlichen Festlegung der Schutzmaßnahmen, **zu Messungen bei Verwendung gesundheitsgefährdender Arbeitsstoffe oder bei Lärm**, zur umfassenden **Information und Unterweisung der Arbeitnehmer** und zur **Einrichtung einer betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung unabhängig von der Arbeitnehmerzahl**. Der Entwurf sieht in Entsprechung der EG-Richtlinien, die für private und öffentliche Tätigkeiten in gleicher Weise gelten, ein einheitliches Arbeitnehmerschutzrecht für alle jene privaten und öffentlichen Bereiche vor, für die dem Bund die Gesetzgebungskompetenz zukommt, wie für Unterrichts- und Erziehungsanstalten, für die derzeit keine Regelungen bestehen, sowie für bestimmte Weiterverarbeitungstätigkeiten im Bergbau, für den derzeit weniger strenge Sonderregelungen gelten.

Im wesentlichen enthält der Entwurf für ein neues Arbeitsschutzgesetz folgende Änderungen bzw. Neuerungen des österreichischen Arbeitnehmerschutzrechtes:

Die **Arbeitgeber** sind **zur umfassenden Gefahrenverhütung**, einschließlich der menschengerechten Arbeitsgestaltung, der Berücksichtigung der Arbeitsorganisation, der sozialen Beziehungen und des Einflusses der Umwelt auf den Arbeitsplatz **verpflichtet**, **weilers zur Ermittlung und Bewertung aller am Arbeitsplatz bestehenden Gefahren sowie zur Festlegung der Schutzmaßnahmen**, sie müssen über eine Dokumentation dieser Ermittlung und Bewertung sowie der Festlegung der Schutzmaßnahmen verfügen und **Aufzeichnungen über Arbeitsunfälle** führen.

Die Arbeitgeber haben die **Arbeitnehmer regelmäßig über die Gefahren** für Sicherheit und Gesundheit sowie über die Maßnahmen zur Gefahrenverhütung zu **informieren**, um sie in die Lage zu versetzen, durch eine angemessene Mitwirkung zu überprüfen und zu gewährleisten, daß die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen wurden.

Die Arbeitgeber haben für eine **regelmäßige Unterweisung der Arbeitnehmer** während der Arbeitszeit zu sorgen, erforderlichenfalls sind schriftliche Betriebsanweisungen zu erstellen.

Wenn im Betrieb keine Arbeitnehmervertretung besteht, sind **die Arbeitnehmer in allen Angelegenheiten der Sicherheit** und des Gesundheitsschutzes **anzuhören** bzw. zu beteiligen. Ebenso sind ihnen die einschlägigen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Dies gilt z.B. auch für die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm.

Die **Sicherheitsvertrauenspersonen erhalten die Funktion von Arbeitnehmervertretern**. Sicherheitsvertrauenspersonen sind zu bestellen, wenn mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt werden. Wenn ein Betriebsrat besteht, hat die Bestellung aufgrund der Nominierung durch den Betriebsrat zu erfolgen, in sonstigen Betrieben nach Anhörung der Arbeitnehmer. Die Sicherheitsvertrauenspersonen müssen mit dem Betriebsrat zusammenarbeiten.

Der **Nichtraucherschutz** wird **verstärkt**. Wenn aus betrieblichen Gründen Raucher und Nichtraucher gemeinsam einen Arbeitsraum benützen müssen, gilt ein Rauchverbot.

Bei **Verwendung gefährlicher Arbeitsstoffe** bestehen besondere Pflichten zur Ermittlung der Gefahren, zur Einstufung, zur Kennzeichnung, zur Verpackung und hinsichtlich der Lagerung. Die Arbeitgeber müssen **in regelmäßigen Zeitabständen Messungen durchführen** oder durchführen lassen, wenn gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe verwendet werden, für die ein Grenzwert besteht und Aufzeichnungen über jene Arbeitnehmer führen, die der Einwirkung von gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen ausgesetzt sind. **Krebs-erzeugende Arbeitsstoffe** dürfen nur verwendet werden, wenn der Nachweis der Notwendigkeit ihrer Verwendung erbracht wird.

Für **gesundheitsgefährdende Umwelteinflüsse** wird eine **Sonderregelung** getroffen. Wenn einer ernsten Gefahr für Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer durch solche Umwelteinflüsse (z.B. Ozon) nicht durch andere Maßnahmen wirksam begegnet werden kann, ist die Arbeit einzustellen, solange die Gefahr anhält.

Bei gesundheitsgefährdenden Einwirkungen sowie Tätigkeiten mit besonderen physischen Belastungen sind **Eignungsuntersuchungen und Folgeuntersuchungen** durchzuführen, die den derzeit geltenden besonderen ärztlichen Untersuchungen nach § 8 ANSchG vergleichbar sind. Bei Lärmeinwirkung haben die Arbeitgeber regelmäßige Messungen durchzuführen.

Für die **Arbeit an Bildschirmgeräten** werden neben ergonomischen Anforderungen und neben der Arbeitsumgebung auch Regelungen über die Gestaltung der Software getroffen. Die Arbeitnehmer haben das Recht auf eine regelmäßige ärztliche Untersuchung der Augen und des Sehvermögens. Die Arbeitgeber haben den Arbeitnehmern erforderlichenfalls spezielle Bildschirmbrillen zur Verfügung zu stellen.

Unabhängig von der Arbeitnehmerzahl ist eine **sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung** einzurichten. Diese Regelung soll nach einem Stufenplan in Kraft treten (für Betriebe bis zu 10 Arbeitnehmern erst ab 1998). Die sicherheitstechnische Betreuung kann auch durch externe Sicherheitsfachkräfte oder ein sicherheitstechnisches Zentrum erfolgen. Die betriebsärztliche Betreuung kann auch durch externe Betriebsärzte oder ein arbeitsmedizinisches Zentrum erfolgen.

1.3 . Novelle der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung

Gemäß § 5 der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung konnte die Einrichtung von ständigen Arbeitsplätzen in Räumen, deren Fußboden allseits tiefer als 1 m unter dem angrenzenden Gelände liegt, nur dann zugelassen werden, wenn eine solche Lage der Arbeitsräume aus produktionstechnischen oder konstruktiven Gründen erforderlich ist. In der Regel konnten daher **unter Niveau gelegene Räume nicht als Arbeitsräume** verwendet werden, selbst wenn allen anderen Anforderungen der AAV entsprochen wurde. Diese Vorschrift zum Schutz vor Nässe bzw. Feuchtigkeit in Arbeitsräumen erschien aufgrund von Fortschritten in bautechnischer Hinsicht, wodurch das Eindringen von Grundwasser bzw. Bodenfeuchtigkeit ausschließbar ist, entbehrlich. Durch eine entsprechende Novelle wurde § 5 AAV am 1. April 1993 aufgehoben.

1.4. Lagerung von Druckgaspackungen

Am 3. Oktober 1992 trat eine Verordnung über die Lagerung von Druckgaspackungen in gewerblichen Betriebsanlagen in Kraft, die auf die Gewerbeordnung und auf das Arbeitnehmerschutzgesetz gestützt ist. Bisher war die Lagerung von Druckgaspackungen in zwei verschiedenen Verordnungen geregelt, wobei nur eine davon eine Arbeitnehmerschutzvorschrift war. Durch die neue Verordnung gilt **nunmehr hinsichtlich aller Druckgaspackungen eine einheitliche Arbeitnehmerschutzvorschrift**, wodurch Probleme bei der Vollziehung beseitigt werden konnten.

2. Arbeitsunfälle¹⁾

Insgesamt gelangten der Arbeitsinspektion im Jahr 1992 **ca. 92.000** (1991: 101.000) **Unfälle** zur Kenntnis, von denen **146** (1991: 174) einen **tödlichen** Verlauf nahmen. Außerhalb des Betriebes oder der Arbeitsstelle ereigneten sich ca. 9.400 (10.000) Unfälle, von denen 78 (82) tödlich waren. Somit entfielen 10 % aller Unfälle und mehr als **50 % aller tödlichen Unfälle** auf keine Arbeitsunfälle im engeren Sinn. Bei den Unfällen, die sich nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Betrieb ereigneten, handelt es sich zu 77 % um **Wegunfälle**; bei den tödlichen Unfällen dieser Art liegt der Anteil bei 72 %.

¹⁾ Die entsprechenden Zahlen aus dem Jahr 1991 sind hier und in der Folge in Klammern geschrieben. Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit werden in diesem, wie auch in den folgenden Abschnitten die Zahlenwerte auf- oder abgerundet. Die genauen Werte können den jährlichen Berichten über die Tätigkeit des Arbeitsinspektorates entnommen werden (Herausgeber: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Zentral-Arbeitsinspektorat).

ARBEITSINSPEKTION

ARBEITSUNFÄLLE

Es gab ca. 82.000 Arbeitsunfälle im engeren Sinn (ohne Wegunfälle), von denen 68 tödlich verliefen. 1991 waren es noch 91.000 Unfälle.

Zwei Drittel aller Arbeitsunfälle (ohne Wegunfälle) gab es in den Branchen:

* Metall:	22.000
* Bauwesen:	20.000
* Handel, Lagerung:	5.600
* Holzbearbeitung:	5.600

Berücksichtigt man den Arbeitnehmeranteil in den jeweiligen Branchen, ergibt sich folgendes besondere Bild:

- * **Erzeugung und Verarbeitung von Metallen:** 22 % der Arbeitnehmer erlitten 27,0 % der Unfälle und 15 % der tödlichen Unfälle.
- * **Bauwesen:** 9 % der Arbeitnehmer erlitten 24 % der Unfälle und 46 % der tödlichen Unfälle.
- * **Handel; Lagerung:** 12 % der Arbeitnehmer erlitten 7 % der Unfälle und 4 % der tödlichen Unfälle.
- * **Be- und Verarbeitung von Holz; Musikinstrumente und Spielwarenerzeugung:** 4 % der Arbeitnehmer erlitten 7 % der Unfälle und 3 % der tödlichen Unfälle.

Diese Analyse bestätigt einmal mehr die prozentuell **weit überdurchschnittlichen Gefahren im Bauwesen**, wobei insbesondere der hohe Anteil an tödlichen Unfällen auffällt.

Eine Auswertung nach Unfallursachen zeigt folgende Häufungen:

scharfe und spitze Gegenstände	16.900
Ausgleiten, Stolpern, Fallen	13.800
Klemmen, Quetschen	7.300
Transportarbeiten	6.700
Herabfallen von Gegenständen	5.600
Absturz von Personen	4.600
Wegfliegen von Stücken	3.500

Einzelne bemerkenswerte Unfälle:***Fahrer von LKW überrollt***

Beim Transport von Blochholz aus einem Waldstück verunglückte der Fahrer eines LKW tödlich. Eine Rekonstruktion des Herganges ergab, daß er mit seinem voll beladenem Fahrzeug offensichtlich einen am Wegrand liegenden Baumstamm gerammt hatte. Darauf stieß er sein Fahrzeug mit eingeschaltetem Allradantrieb und Differentialsperre zurück, um dem Hindernis auszuweichen. In der Folge wollte er sich vergewissern, ob er neben dem Stamm vorbeifahren könne und verließ das Fahrzeug mit laufendem Motor und ohne eingelegten Gang. Anscheinend war die Handbremse nicht fest genug angezogen, denn das Fahrzeug setzte sich auf dem abschüssigen Weg in Bewegung, überrollte den Fahrer und blieb ca. 30 m weiter unten in einem Graben stecken, wo es später aufgefunden wurde.

Herabstürzender Betonträger

Ein LKW-Fahrer hatte Schalungsmaterial an eine Baustelle geliefert und dieses mittels seines Ladekranes abgeladen. Er vergaß, den Ladekran wieder einzufahren, und wollte die Baustelle verlassen. Dabei stieß er gegen einen in 5,50 m Höhe aufgelegten Stahlbetonträger und riß diesen aus seiner Verankerung. Der herabstürzende Träger mit einem Gewicht von 6 Tonnen fiel auf die Fahrerkabine, wobei der LKW-Fahrer und sein Beifahrer erschlagen wurden.

Instandsetzung am Turmdrehkran

An einem Turmdrehkran trat ein Gebrechen im Bereich der Hydraulik für die Abstützholme auf, das während der Mittagspause behoben werden sollte. Als der Kranführer zu seinem Arbeitsgerät zurückkam, waren die Reparaturarbeiten noch in vollem Gange. Er erhielt den Auftrag, den Kran weiterzubedienen. Anlässlich einer Schwenkbewegung des Kranes wurde einer der beiden Monteure, ein erfahrener Mitarbeiter, der solche Arbeiten schon jahrelang durchgeführt hatte, zwischen dem Elektromotor der Hydraulikanlage und dem Gegengewicht des sich drehenden Kranes eingeklemmt und tödlich verletzt. Sein Kollege, der neben ihm stand, hatte die Drehbewegung zu spät bemerkt und konnte ihn nicht mehr rechtzeitig warnen.

Elektrounfall

Der Fahrer eines Betonmischwagens wollte, nachdem er seine Ladung abgepumpt hatte, den Mischer und die Pumpe reinigen. Beim Versuch, die Pumpleitung mittels Steuerpultes senkrecht zu stellen, berührte diese ein Leiterseil einer 25 kV-Hochspannungsleitung. Als Folge dieses Erdschlusses geriet ein Reifen des Fahrzeuges in

Brand. Als der Fahrer bergseitig am Fahrzeug vorbeigehen wollte, um vermutlich zu dem am Fahrzeug angebrachten Wasseranschluß zu gelangen, glitt er aus und berührte, auf dem feuchten Boden liegend, mit dem rechten Fuß die Metallfelge seines Fahrzeuges. Er geriet in den Stromkreis und wurde dabei getötet.

Reinigung eines Betonmischers

Um Reinigungsarbeiten an einem Betonmischer durchzuführen, wurde dieser abgeschaltet, das Schutzgitter geöffnet und ein Arbeiter stieg in den Behälter ein. Er schlug die hart gewordenen Betonreste mit einem Hammer ab. Durch die Vibrationen und Erschütterungen geriet eine an den Mischer gelehnte Mauerlatte ins Rutschen, fiel genau auf den Hebel des Stern-Dreieck-Schalters des Antriebsmotors und setzte diesen in Gang. Glücklicherweise war ein Lehrling in der Nähe beschäftigt und konnte den Antrieb rasch wieder ausschalten. Dennoch erlitt der Arbeiter eine Unterschenkelzertrümmerung.

Hydraulische Ladebordwand

Der Fahrer eines LKW mit hydraulischer Ladebordwand wollte sich vergewissern, ob seine Ladefläche leer sei. Dazu öffnete er die Ladebordwand zum Teil, stieg auf den seitlich am LKW angebrachten Steigbügel und beugte sich in den Spalt zwischen Seitenwand und teilweise ausgeklappter Ladebordwand. Er dürfte mit seinem Fuß irrtümlich den Bedienhebel für die Ladebordwand berührt haben, denn diese schloß sich und klemmte den Fahrer ein. Er erlitt lebensgefährliche Verletzungen im Bereich des Kopfes und des Oberkörpers.

3. Berufskrankheiten

Im Jahr 1992 wurden dem Zentral-Arbeitsinspektorat **ca. 1 500** (um etwa 200 mehr als 1991) **Personen** gemeldet, die eine Erkrankung erlitten hatten, welche gemäß § 177 ASVG als **Berufskrankheit** gilt und vom Träger der Unfallversicherung als beruflich verursacht anerkannt wurde. Davon betroffen waren 1.100 Männer und ca. 400 Frauen. 11 der gemeldeten Erkrankungen verliefen tödlich.

Am häufigsten traten Berufserkrankungen in folgenden Wirtschaftsklassen auf:

	Erkrankungsfälle
Erzeugung und Verarbeitung von Metallen:	460
Bauwesen:	210
Körperpflege und Reinigung, Bestattungswesen:	160
Be- und Verarbeitung von Holz, Musikinstrumente, und Spielwarenerzeugung:	120
Erzeugung von Nahrungsmitteln und Getränken, Tabakverarbeitung:	90
Gesundheits- und Fürsorgewesen:	70
Erzeugung und Verarbeitung von Chemikalien, Gummi, Erdöl:	60
Erzeugung von Stein- und Glaswaren:	50

Die häufigsten Berufserkrankungen

	1991	1992
durch Lärm verursachte Hörschäden	680	820
Hauterkrankungen	380	430
Erkrankungen an Asthma bronchiale	30	50

Weiters wurden 41 Infektionskrankheiten, Tropenkrankheiten und von Tieren auf Menschen übertragene Krankheiten als Berufserkrankungen anerkannt, 40 Silikosen, Tuberkulosen und andere Lungenerkrankungen, 25 Vergiftungen der Atemwege und 14 Erkrankungen durch chemisch-toxische Stoffe.

Von den **Gehörschäden durch Lärmeinwirkung** entfielen 43 % auf die Metallbranche, von den **Hauterkrankungen** ein Drittel auf Körperpflege und Reinigung. Von 66 an der Haut erkrankten jugendlichen Arbeitnehmerinnen waren 56 im Friseurgewerbe tätig.

Erkrankungen an **Asthma bronchiale** liegen mit 50 gemeldeten Fällen nunmehr an dritter Stelle. Zwei Drittel kamen aus der Nahrungsmittelbranche.

Alle Fälle von **Infektionskrankheiten** kamen mit einer Ausnahme aus dem medizinischen Arbeitsbereich.

Von den Staublungenenerkrankungen verstarben 8 an den Folgen dieser Berufskrankheiten.

Im Berichtsjahr wurden 3 Erkrankungen bekanntgegeben, die gemäß § 177 Abs.2 ASVG, der sogenannten "Generalklausel", als Berufskrankheiten anerkannt wurden.

4. Gesundheitliche Eignung von Arbeitnehmern für bestimmte Tätigkeiten

Aufgrund der Verordnung über die gesundheitliche Eignung von Arbeitnehmern für bestimmte Tätigkeiten wurden im Berichtsjahr in 4.700 (1991: 4.500) Betrieben **86.000 (94.000) Arbeitnehmer** auf ihre **gesundheitliche Eignung für bestimmte Tätigkeiten untersucht**. Ca. 40.000 entfielen auf die Wirtschaftsklassen Metall, 11.000 auf Chemie, 9.000 auf Holz, 4.000 auf Steine und Glas und jeweils ca. 3.000 auf Bau, Textilien und Nahrungsmittel.

Die ärztlichen Untersuchungen ergaben, daß **421 (263) Arbeitnehmer** aus 90 (73) Betrieben **für diese Tätigkeiten nicht geeignet** sind. Keiner der untersuchten Arbeitnehmer, 1991 waren es vier Arbeitnehmer, mußte gemäß den Bestimmungen der Strahlenschutzverordnung als nicht geeignet für eine Tätigkeit unter Einwirkung ionisierender Strahlen erklärt werden.

5. Tätigkeit der Arbeitsinspektorate auf dem Gebiet des Verwendungsschutzes

Zum Verwendungsschutz gehören die Schutzvorschriften betreffend Arbeitszeit und Arbeitsruhe sowie jene Vorschriften, die zum besonderen Schutz bestimmter Personengruppen wie schwangere Arbeitnehmerinnen, Kinder- und Jugendliche oder Heimarbeiter/innen dienen.

1992 wurden **insgesamt 23.000 Beanstandungen** auf dem Gebiet des Verwendungsschutzes (ohne Straßen- und Grenzkontrollen) festgestellt. Damit sind die festgestellten **Übertretungen** insgesamt im Vergleich mit 1991 **um 16 % gestiegen**.

Von den Übertretungen betrafen:

14.300	die Arbeitszeit
4.400	den Beschäftigungsschutz von Kindern und Jugendlichen
2.100	den Mutterschutz
1.200	die Arbeitsruhe
400	die Heimarbeit
170	die Frauennachtarbeit
150	die Bäckereiarbeit

Die 23.000 Beanstandungen führten zu ca. **3.400 Strafanzeigen** mit einem beantragten Strafausmaß von insgesamt ca. 40 Millionen S. **Rechtskräftig abgeschlossen** wurden 1992 **2.200 Strafverfahren** mit einem verhängten Strafausmaß von 17 Millionen S.

5.1. Übertretungen der Arbeitszeitgesetzes

Von allen Beanstandungen auf dem Gebiet des Verwendungsschutzes entfällt der Großteil, nämlich **14 300**, das sind 62 %, auf **Übertretungen** des Arbeitszeitgesetzes. Im Vergleich zum Vorjahr sind die festgestellten **Übertretungen** des Arbeitszeitgesetzes insgesamt **um 30 % gestiegen**.

5.2. Mutterschutz

Im Jahr 1992 erlangten die Arbeitsinspektorate in insgesamt 32 000 Fällen Kenntnis über die Schwangerschaft von Arbeitnehmerinnen, davon in 29 000 Fällen durch Meldung der Arbeitgeber gemäß § 3 Abs. 6 MSchG. Aufgrund von Arbeitgebermeldungen wurden die **Arbeitsplätze von 6 400 werdenden Müttern kontrolliert**.

Die **Gesamtzahl der festgestellten Übertretungen** von Vorschriften des Mutterschutzgesetzes **betrug 1992 2 100** und ist gegenüber 1991 um 6 % zurückgegangen. Nach wie vor ist aber der Handel dabei führend, gefolgt vom Gesundheitswesen und der Metallherzeugung.

5.3. Konzentration der Beanstandungen auf wenige Branchen

Der Hauptanteil an den Gesamtbeanstandungen betrifft - wie im Vorjahr - die traditionellen Problembereiche Gastgewerbe, Handel und Bauwesen.

Reihenfolge der Branchen mit den meisten Beanstandungen

	1992	Veränderung zum Vorjahr
1. Gastgewerbe	8.400	+ 5 %
2. Handel	4.400	+ 29 %
3. Bauwesen	1.600	+ 19 %
4. Körperpflege	1.600	+ 125 %
5. Verkehr	1.500	+ 56 %
6. Nahrungsmittelerzeugung	1.300	+ 5 %
7. Metallerzeugung und -verarbeitung	1.100	+ 8 %

Gastgewerbe

Die Branche mit den meisten Beanstandungen war auch in diesem Jahr wieder das Gastgewerbe. Sowohl bei den Übertretungen des Arbeitszeitgesetzes und des Arbeitsruhegesetzes als auch bei jenen des Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetzes, ist das **Gastgewerbe in der Statistik der festgestellten Übertretungen an erster Stelle.**

Auf das Gastgewerbe entfallen insgesamt 8.400, das sind 37 % aller Beanstandungen auf dem Gebiet des Verwendungsschutzes, 34 % aller Übertretungen des Arbeitszeitgesetzes, **57 % der Übertretungen des Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetzes**, 20 % der Übertretungen des Mutterschutzgesetzes und **48 % der Übertretungen des Arbeitsruhegesetzes.**

Bei den Übertretungen des Mutterschutzgesetzes steht das Gaststätten- und Beherbergungswesen (nach dem Handel) an zweiter Stelle.

Wie krass die Mißstände sind, zeigt sich vor allem auch bei einem Vergleich mit der Zahl der erfaßten Betriebe und Arbeitnehmer/innen: 1992 wurden 6 500 Gastgewerbebetriebe mit 44 000 Arbeitnehmer/innen kontrolliert, das sind nur 14 % aller von der Arbeitsinspektion

kontrollierten Betriebe bzw. **5 % der durch die Kontrollen erfaßten Arbeitnehmer/innen**. Auf diese Wirtschaftsklasse **entfallen aber 37 % aller festgestellten Übertretungen**. Die Beanstandungen auf dem Gebiet des Verwendungsschutzes im Gastgewerbe sind 1992 gegenüber 1991 um 5 % gestiegen, obwohl 1992 um 5 % weniger Betriebe kontrolliert wurden als 1991.

Handel

Wie in den Vorjahren steht der Handel mit 4 400 Übertretungen im Bereich des Verwendungsschutzes an zweiter Stelle. Gegenüber dem Vorjahr erfolgte in dieser Branche ein Anstieg der Beanstandungen um 29 %, was aber auch darauf zurückzuführen sein könnte, daß 1992 um 24 % mehr Handelsbetriebe als 1991 kontrolliert wurden. Die **Übertretungen des Arbeitszeitgesetzes stiegen um 47 %, jene des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes um 40 %**. Die Zahl der Übertretungen des Mutterschutzgesetzes sind nahezu gleichgeblieben, jene des Arbeitsruhegesetzes sind um 31 % zurückgegangen.

5.4. Lenker

Sowohl bei den Betriebskontrollen als auch bei den Kontrollen auf den Straßen und an den Grenzübergängen sind bedeutende Anstiege der Beanstandungen festzustellen.

So wurden im Berichtsjahr bei den Betriebskontrollen insgesamt **1 800 Übertretungen der Sonderbestimmungen des Arbeitszeitgesetzes betreffend Lenker und Beifahrer festgestellt**. Gegenüber 1991 sind diese **Beanstandungen deutlich gestiegen**, und zwar **um 50 %**. Dies kann nur teilweise auf die vermehrte Kontrolltätigkeit in dieser Wirtschaftsklasse - eine Steigerung um 12 % gegenüber 1991 - zurückgeführt werden.

Die Einhaltung der Sonderbestimmungen für Lenker und Beifahrer wurde außerdem im Rahmen von gemeinsamen Kontrollen mit den Organen der öffentlichen Sicherheit auf den Straßen und an den Grenzübergängen kontrolliert. Durch diese Kontrollen wurden 14.000 (+ 48 %) Fahrzeuge erfaßt. **Bei mehr als der Hälfte (7.700) erfolgten Beanstandungen**. Diese Beanstandungen betrafen (wie im Vorjahr) vor allem das **Nichtführen von Fahrtenbüchern** (6 300), die **Überschreitung der zulässigen Lenkzeiten** (1 500), **der Einsatzzeiten sowie die Nichteinhaltung der Lenkpausen, Ruhepausen und Ruhezeiten**. Bei diesen Kontrollen auf den Straßen und an den Grenzübergängen wurden 8 900 österreichische Fahrzeuge erfaßt, davon wurden bei 4 300 Fahrzeugen (d.s. 48 %) Übertretungen festgestellt. In 3.000 Fällen - gegenüber dem Vorjahr ein Anstieg von 72 % - wurde das vorgeschriebene Fahrtenbuch nicht geführt, in 1.200 Fällen, um 700 mehr als 1991, d.s. + 143 %, wurde eine Überschreitung der zulässigen Lenkzeit festgestellt (davon in 106

Fällen eine Überschreitung der Lenkzeit über 14 Stunden) und in 1 132 Fällen eine Überschreitung der zulässigen Einsatzzeit. In 141 Fällen wurden derart krasse Übertretungen festgestellt, daß die Lenker von den Organen der öffentlichen Sicherheit an der Weiterfahrt gehindert werden mußten.

5.5. Heimarbeit

Im Jahr 1992 waren bei den Arbeitsinspektoraten **628 Auftraggeber/innen, 4 600 Heimarbeiter/innen und 30 Zwischenmeister/innen** vorgemerkt. Die Zahl der vorgemerkten Heimarbeiter/innen ist gegenüber dem Vorjahr deutlich gesunken. Ca. die Hälfte der Auftraggeber (327) wurde hinsichtlich der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen überprüft.

Hinsichtlich der Wahrnehmung des Entgeltschutzes wurden im Jahr 1992 127 Auftraggeber von den Arbeitsinspektoraten zu **Nachzahlungen** in Gesamthöhe von **S 1,300.000,-** veranlaßt, sodaß auf einen Auftraggeber ein durchschnittlicher Nachzahlungsbetrag von S 10.000,- entfiel.

Die Zahl der **Beanstandungen im Bereich Heimarbeit** betrug **674**. Die Zahl der Beanstandungen der speziellen Schutzbestimmungen für Heimarbeiter/innen ging in den letzten drei Jahren auf fast die Hälfte zurück.

Beanstandungen auf dem Gebiet der Heimarbeit			
	1990	1991	1992
Entgeltschutz	820	730	420
Abrechnungsnachweise	300	180	130
Bekanntgabe der Arbeits- u. Lieferungsbedingungen	37	37	31
Listenföhrung	20	16	10
Diverses	150	130	90
insgesamt	1 300	1 100	700

6. Gestaltung der Arbeitsbedingungen in bezug auf den technischen und arbeitshygienischen Arbeitnehmerschutz

Der technische und arbeitshygienische Arbeitnehmerschutz umfaßt alle Maßnahmen, die der Vermeidung von Arbeitsunfällen und der Hintanhaltung von Berufskrankheiten dienen. In einer Reihe von Gesetzen und Verordnungen sind konkrete Forderungen an bestimmte technische Ausführungen sowie an sicherheitsbewußte Verhaltensweisen enthalten, die die Gefährdung am Arbeitsplatz durch Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe und Arbeitsverfahren so gering wie irgendmöglich halten sollen. Dabei wird nicht nur der Absturz vom erhöhten Arbeitsplatz, die Verletzung an der Maschine oder das Stolpern über unbeleuchtete Bodenschwellen bekämpft, sondern auch die Ergonomie des Arbeitsplatzes, das angenehme Raumklima sowie die Einhaltung einer zumutbaren Lärmbelastung berücksichtigt.

Auf dem Gebiet des technischen und arbeitshygienischen Arbeitnehmerschutzes gab es 1992 **121.000 Beanstandungen** durch die Arbeitsinspektion. Dies bedeutet eine **Zunahme** der Beanstandungen **von 26 %** gegenüber 1991. In 2.300 Fällen (+ 27 % gegenüber dem Vorjahr) mußten Strafanzeigen mit einem beantragten Strafausmaß von 31 Millionen S erfolgen. 1992 wurden **1.200 Strafverfahren mit einem verhängten Strafausmaß von 10 Millionen S** abgeschlossen. Das verhängte Strafausmaß stieg gegenüber dem Vorjahr um 29 %.

Im Zuge der Baustellenüberprüfungen wurden in vermehrtem Ausmaß gravierende sicherheitstechnische Mängel von Vorschriften festgestellt, die den Absturz von Arbeitnehmern auf erhöhten Arbeitsstandplätzen und auf Dächern verhindern sollen. Eine **effektive Kontrolle der Baustellen wird durch nicht erfolgte Baustellenmeldungen zusätzlich erschwert**. Bei zwei Großbaustellen waren die Sicherungen gegen Absturz derart mangelhaft, sodaß eine unmittelbare Gefahr für Leben und Gesundheit der beschäftigten Arbeitnehmer bestand. Dies hatte auf den zwei genannten Baustellen die sofortige Einstellung der Arbeiten im gefährdeten Bereich gemäß § 7 Abs. 3 ArbIG 1974 zur Folge. Aufgrund des Einschreitens der Arbeitsinspektionsorgane wurden die absturzgefährdeten Arbeitsstellen gesichert, sodaß die Arbeiten ohne Gefährdung der Arbeitnehmer weiter geführt werden konnten.

In den meisten **Gastgewerbebetrieben**, welche vor Jahrzehnten errichtet wurden, bestand die **Lüftung der Arbeitsräume nur in öffenbaren Fenstern**, höchstens in den Küchen wurde über den Kochstellen ein Dunstabzug angebracht, eine vorgewärmte Zuluft war weitgehend unbekannt. Gerade in Gastlokalen bedeutet für die Dienstnehmer das Arbeiten in den **oftmals stark verrauchten Räumen** eine nicht unwesentliche Belastung

bzw. Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. In den Küchen konnte nur durch die Fenster kalte Frischluft zugeführt werden, welches dazu führte, daß entweder **Zugerscheinungen** auftraten oder die Fenster geschlossen blieben und in der Folge ein sehr schlechtes Raumklima gegeben war. In einem Aufsichtsbezirk ist es durch eine konsequente Vorgangsweise bei bau- und gewerbebehördlichen Verhandlungen bei Neuerrichtungen, aber auch bei Umbauten, gelungen, in Küchen und Gasträumen weitgehend mechanische Be- und Entlüftungsanlagen zu installieren, wobei als Regel der Technik ZH Vorschriften bzw. ÖNORMEN angewendet werden. Die planenden Lüftungsfirmen legen großteils entsprechende Projekte vor, da bekannt ist, **daß einem Gastgewerbebetrieb ohne entsprechende mechanische Lüftung seitens der Arbeitsinspektion nicht zugestimmt wird.** Außerordentlich bewährt hat sich dabei die gute Zusammenarbeit mit den gewerbetechnischen Amtssachverständigen, da von diesen auch vermehrt, aufgrund der Lärmemissionen, geschlossene Fenster verlangt werden und daher Arbeitsräume ohne mechanische Lüftung nicht möglich sind. Es zeigt sich, daß es möglich ist, durch stetiges Bemühen flächendeckend eine wesentliche Verbesserung von Arbeitsbedingungen in einem Wirtschaftsbereich zu erreichen.

In einem **metallverarbeitenden Betrieb**, und zwar in der Montageabteilung, werden für die Komplettierungsarbeiten der Maschinen druckluftbetriebene Handwerkzeuge eingesetzt. Die von den Antriebsturbinen erzeugte **Zugluft** wurde vom Bedienungspersonal als **unangenehm** empfunden. Es wurde daher vorgeschlagen, diesen Luftstrom über eine Schlauchleitung zu erfassen und ohne Beeinträchtigung der Arbeitnehmer abzuleiten. Diesem Auftrag wurde entsprochen und die Zugerscheinung wurde damit hintangehalten.

In einem metallverarbeitenden Betrieb mit 4-schichtiger Arbeitsweise mit **hohem Lärmpegel** (95 bis 100 dB(A), in welchem technisch fast keine Lärmdämmmaßnahmen möglich sind, um den zulässigen Grenzwert von 85 dB(A) zu unterschreiten, wurde darüber geklagt, daß es den Arbeitnehmern nicht möglich sei, bei Verwendung eines geeigneten Gehörschutzes eine verbale Kommunikation aufgrund des hohen Lärmpegels durchzuführen. Es wurde durch das zuständige Arbeitsinspektorat vorgeschlagen, **Gehörschützer mit Mikrophon und Empfänger**, welche bereits im Kapselgehörschutz integriert sind und kein zusätzliches Gewicht verursachen, einzusetzen. Ähnliche Kapselgehörschützer gibt es bereits für die Hubschrauberpiloten.

In einem metallverarbeitenden Betrieb wurde der **Spritzlackierstand durch eine Pulverbeschichtungsanlage** mit Pulverrückgewinnung **ersetzt**. Dadurch sind die **Arbeitnehmer keinem Lösungsmitteldämpfen mehr ausgesetzt**. In jenen Produktionsbereichen, wo noch Spritzlackierarbeiten mit Lacken und Lösungsmitteln erfolgen, wurden wasserlösliche Lacke mit einem Lösungsmittelanteil von max. 5 % eingesetzt. Im Betrieb erfolgte auch eine Umstellung von FCKW-hältigen auf FCKW-freien Kältemittel und Schaumtreibmittel.

In Zusammenarbeit mit Vertretern der AUVA, dem Angestelltenbetriebsrat, dem betriebsärztlichen und dem sicherheitstechnischen Dienst wurden die Mitarbeiter einer Maschinenfabrik in der **ergonomisch richtigen Anwendung und Verwendung von Bildschirmgeräten** unterrichtet. Bei den Überprüfungen wurden vor allem die Sitzmöbel und die Art und Anordnung der Beleuchtungsanlagen beanstandet. Die Firmenleitung bestellte sofort 70 moderne Drehstühle für die Bildschirm- und für CAD-Arbeitsplätze. Sukzessive wird in den jeweiligen Büros die Beleuchtungstechnik modernisiert (Pendelleuchten mit Indirektbeleuchtung, Arbeitsplatzleuchten) und Maßnahmen gegen starke Sonneneinstrahlung durch den Einbau von speziellen Filterrollos gesetzt.

In der Kernmacherei eines **Gießereibetriebes** wurde eine Überschreitung des MAK-Wertes von Isopropanol bzw. ein relativ hoher Wert von Dimethylisopropylamin festgestellt. Es wurde nunmehr eine **neue Be- und Entlüftungsanlage** eingebaut, wobei neben einer Erhöhung der Absaugleistung bei den Kernschießmaschinen großes Augenmerk auf die Installierung von Absaugewänden beim Aufbringen der Alkoholschlichte bzw. beim Trocknen der Kerne gelegt wurde. Des weiteren wurde auch durch zusätzliche Errichtung von Absaugeanlagen im Bereich der Formsandaufbereitung bzw. des Schmelzbetriebes erreicht, daß die zulässigen Grenzwerte für Feinstaub bzw. Quarz deutlich unterschritten wurden.

Die Teilnahme von Arbeitsinspektionsorganen an den von den Bezirksverwaltungsbehörden anberaumten **Parteiensprechtagen** in Gewerbeangelegenheiten hat sich bewährt. Die Sprechtag werden von den Unternehmen und Gewerbeinhabern intensiv in Anspruch genommen. Durch die Teilnahme von Arbeitsinspektionsorganen wird erreicht, daß die Belange des Arbeitnehmerschutzes bereits in die Planungen der einzelnen Projekte einfließen.

7. Weitere Aktivitäten der Arbeitsinspektion

7.1. Arbeitsmedizinische Betreuung

Im zweiten Halbjahr 1992 wurde österreichweit eine Erhebung über den Stand der **arbeitsmedizinischen Betreuung in den Betrieben** durchgeführt, die folgendes ergab: Österreichweit bestehen insgesamt 885 Betriebe, die aufgrund der Arbeitnehmerzahl (mehr als 250 Arbeitnehmer) gemäß § 22 Abs. 1 des Arbeitnehmerschutzgesetzes zur Einrichtung einer betriebsärztlichen Betreuung verpflichtet sind. Davon haben 756 Betriebe einen

Betriebsarzt. In **129 Betrieben (ca. 15 %)** mit mehr als 250 Arbeitnehmern besteht **keine betriebsärztliche Betreuung**. Aber auch in **jedem 6. Betrieb** mit mehr als 250 Arbeitnehmern, in denen eine betriebsärztliche Betreuung eingerichtet ist, wird **die gesetzliche Mindesteinsatzzeit des Betriebsarztes unterschritten**. Umgekehrt wird in etwa 75 Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten eine höhere als die gesetzlich normierte Einsatzzeit erbracht.

7.2. Jugendliche im Gastgewerbe

Von der mit 1. Mai 1992 in Kraft getretenen KJBG-Novelle, wonach Jugendliche im Gastgewerbe an aufeinanderfolgenden Sonntagen beschäftigt werden dürfen, machten laut einer Erhebung der Arbeitsinspektorate bundesweit nur 58 Gastgewerbebetriebe Gebrauch; betroffen waren davon insgesamt 143 Jugendliche.

7.3. Schwerpunktaktionen

In **Massage-, Fußpflege- und Kosmetikbetrieben** wurde im November und Dezember 1992 österreichweit eine **schwerpunktmäßige Überprüfung der Arbeitsbedingungen** durchgeführt. Insgesamt wurden **von 763 Betrieben in 455 Betrieben 729 Beanstandungen festgestellt**. 307 Beanstandungen betrafen den Verwendungsschutz, 422 den technischen und arbeitshygienischen Arbeitnehmerschutz.

7.4. Meßtechnik im Arbeitnehmerschutz

1992 wurden im Hinblick auf die bevorstehende EWR-Integration Österreichs und aufgrund der europäischen Normungsaktivitäten auf dem Gebiet der arbeitsplatzbezogenen Meßtechnik, in der Arbeitsinspektion grundlegende Vorarbeiten durchgeführt. Es wurde ein "allgemeines" **Meßkonzept erstellt** und auf dieser Grundlage, eine ausführliche Ist- und Wunschzustanderhebung für die Arbeitsinspektorate eingeleitet, damit für die nahe Zukunft eine flexible und abgestimmte Vorgangsweise innerhalb der Arbeitsinspektion möglich ist, spezielle Verhältnisse einzelner Arbeitsinspektorate berücksichtigt werden können und rasch Lösungsansätze bei auftretenden Problemstellungen erarbeitet werden können.

Weiters wurde ein umfassendes **System von Meßaufgaben** im Arbeitnehmerschutz, mit Schlüsselzahlen zur EDV-Erfassung relevanter Daten von Messungen entworfen, und mit Jänner 1993 eingeführt. In der ersten Ausbaustufe können mit diesem System die

Qualität von Messungen, die aus Messungen bestimmter Qualität resultierenden Aufträge an externe Meßstellen, die Zuordnung der Messungen in vier Hauptgruppen (klimatische Bedingungen, technische und ergonomische Erfordernisse, physikalische Einwirkungen bzw. Staub und chemische Arbeitsstoffe) und die Zuordnung der Messungen in Untergruppen der Hauptgruppen festgestellt werden.

Neben diesen vor allem für die Konzeptionierung, Umsetzung und die begleitende Anpassung an die Entwicklung der Meßtechnik im Arbeitnehmerschutz wesentlichen Erfordernisse, wurden schwerpunktmäßig **Schulungen** allgemein für **Meßaufgaben** und speziell für **Meßgeräte** geplant.

7.5. Verfeinerte Unfallstatistik

Die im Vorjahr erstmalig erstellte verfeinerte Unfallstatistik, eine **nach Aufsichtsbezirk und Wirtschaftsklassen differenzierte Unfallanalyse**, wurde von den einzelnen Arbeitsinspektoraten unterschiedlich aufgenommen. War es in vielen Ämtern schon rein gefühlsmäßig klar, in welchen Wirtschaftsklassen sich Schwerpunkte im Unfallgeschehen abzeichnen, so sagten andere Ämter eine verstärkte Inspektions- und Kontrolltätigkeit in eben diesen unfallträchtigen Berufsbranchen zu. Eine Auswirkung ist allerdings erst langfristig zu erwarten.

7.6. Rufbereitschaft

Im Rahmen des Ausbaues der Rufbereitschaft auch außerhalb der Dienststunden der Arbeitsinspektion wurden für die Arbeitsinspektorate mit Ende des Berichtsjahres die bisher verwendeten **Mobiltelefone** des C-Netzes durch solche des D-Netzes ersetzt.

7.7. Ermächtigungen und Zulassungen

Gemäß dem Arbeitnehmerschutzgesetz und dem Strahlenschutzgesetz wurden auch im Berichtsjahr **Ermächtigungen zur Durchführung ärztlicher Untersuchungen** ausgesprochen. Weiters wurden für **Strahleneinrichtungen** und Geräte, die radioaktive Stoffe enthalten, **Bauartzulassungen** nach den Bestimmungen des Strahlenschutzgesetzes erteilt und Eignungserklärungen über Schleifkörper für erhöhte Umfangsgeschwindigkeit abgegeben.

7.8. Nachweis der Fachkenntnisse für bestimmte Arbeiten

Die vom Bundesminister für Arbeit und Soziales ermächtigten Einrichtungen haben im Berichtsjahr ca. 1.000 Ausbildungsveranstaltungen abgehalten und **ca. 18.000 Zeugnisse für Kranführer, Staplerfahrer, Sprengbefugte und für das Personal von Gasrettungsdiensten** ausgestellt. Bei diesen Kursen waren auch Arbeitsinspektoren als Vortragende tätig; an den Prüfungen über den Nachweis der Fachkenntnisse wirkten Bedienstete der Arbeitsinspektion mit.

Die politische Entwicklung in den ehemaligen Ostblockstaaten hatte, wie im Vorjahr, ein deutliches Ansteigen der Anträge auf Anerkennung ausländischer Kran- und Staplerführerzeugnisse zur Folge.

7.9. Teilnahme an Veranstaltungen, Vortragstätigkeit

Im Rahmen der **Öffentlichkeitsarbeit** war die Arbeitsinspektion vor allem auf Fachmessen, wie der Holzmesse, der "Büro 92" und der "GAST 92" in Klagenfurt sowie auf Berufsausbildungsmessen, wie "Jugend und Beruf", die im Herbst 1992 in Wels abgehalten wurde, vertreten. Um einen möglichst großen Publikumskreis anzusprechen, wies die Arbeitsinspektion nicht nur bei Messeveranstaltungen, sondern auch beim Wiener Donauinselfest auf ihre Tätigkeit hin.

Bedienstete der Arbeitsinspektion wirkten u.a. als Vortragende bei Lehrgängen für die Ausbildung des Fachpersonals von sicherheitstechnischen Diensten, bei Kursen der Österreichischen Akademie für Arbeitsmedizin sowie bei Ausbildungskursen von Wirtschaftsförderungsinstituten als Vortragende mit. Ebenso wurden an den Universitäten technischer Richtung und bei zahlreichen sonstigen Veranstaltungen Vorlesungen und Vorträge auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes gehalten.

8. Personalstand der Arbeitsinspektion und Zahl der Inspektionen

Der **Personalstand** in den Arbeitsinspektoraten lag am Ende (Stichtag 31. Dezember) des Jahres 1992 mit **303** um 7 höher als 1991. Davon gehörten 97 dem höheren technischen Dienst an, 14 waren Arbeitsinspektionsärzte, 184 gehörten dem gehobenen und 22 dem Fachdienst an.

ZAHL DER INSPEKTIONEN**ARBEITSINSPEKTION**

Im Zentral-Arbeitsinspektorat waren am Ende des Jahres 1992 13 Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen des höheren technischen Dienstes, 1 Ärztin, 8 Juristen/Juristinnen, 9 Bedienstete des gehobenen Dienstes sowie 3 Bedienstete des Fachdienstes tätig.

Am Ende des Jahres 1992 waren **bei den 20 Arbeitsinspektoraten insgesamt 206 000** (1991: 195 000) **Betriebe** (einschließlich Bundesdienststellen und auswärtige Arbeitsstellen) EDV-mäßig **zur Inspektion vorgemerkt**.

Im Berichtsjahr wurden von den Arbeitsinspektoren in **61 000** (1991: 52 000) **Betrieben 65 000** (55 000) **Inspektionen** durchgeführt. Dies entspricht einem Anteil von **30 %** (26 %) **der EDV-mäßig erfaßten Betriebe**.

Der in den vergangenen Jahren ständig zu beobachtende **Rückgang an Inspektionen konnte im Berichtsjahr gestoppt werden**, obwohl zu den klassischen Tätigkeiten der Arbeitsinspektion neue Aufgaben hinzugekommen sind. Es darf hier auf den ständig steigenden Aufwand im Rahmen behördlicher Bewilligungsverfahren, auf die Vorbegutachtung von Projekten und ganz allgemein auf eine erhöhte Beratungstätigkeit verwiesen werden.

Durch die Inspektionstätigkeit wurden im Jahr 1992 ca. 1 Million Arbeitnehmer/innen erfaßt.

Die Gesamtzahl der Amtshandlungen im Außendienst betrug im Berichtsjahr 161 000.

EUROPÄISCHE INTEGRATION

Vorbereitung auf die Teilnahme Österreichs am Europäischen Wirtschaftsraum

Das **Sozialressort wird zur Vorbereitung auf den Europäischen Wirtschaftsraum 13 Gesetzesänderungen vorlegen**; davon wurden bereits zehn Gesetze im Nationalrat verabschiedet, die gleichzeitig mit dem EWR-Vertrag in Kraft treten werden bzw. bereits derzeit in Geltung stehen. Die einzelnen Novellen betreffen vor allem die Verwirklichung der Freizügigkeit in Österreich und die Umsetzung des darauf aufbauenden „Gleichbehandlungsgrundsatzes“, sowie einzelne arbeitsrechtliche Novellen und eine umfassende Neugestaltung des Gleichbehandlungsgesetzes, das wesentlich mehr rechtliche Anknüpfungspunkte für den Fall von Diskriminierungen schafft.

Drei Gesetzesänderungen sind noch offen, wobei insbesondere in Hinblick auf die Neufassung des Arbeitnehmerschutzgesetzes die Verhandlungen noch andauern. Darüber hinaus wurde begonnen, die einzelnen neuen EG-Richtlinien im Sozialbereich zu prüfen um sie dann unmittelbar nach Inkrafttreten des EWR's parlamentarisch behandeln zu können; weiters werden auch bereits erste Vorbereitungen für die Teilnahme Österreichs im Rahmen des sogenannten „Informations- und Konsultationsprozesses“ des EWR's getroffen.

Das Sozialressort **bereitet** derzeit auch bereits **die Teilnahme an den Programmen der Gemeinschaft vor**. Programme sind EG-Aktivitäten, die vor allem dem Informationsaustausch zwischen den EG-Ländern dienen, entweder zB. in Form von Austauschprogrammen für jugendliche Arbeitnehmer oder in Form von gezielten Veranstaltungen, Wettbewerben, Studien u.a.; zum Teil sind diese Programme auch mit finanziellen Zuschüssen gekoppelt.

Österreich beteiligt sich auch bereits an der Weiterentwicklung der EG-Sozialpolitik. Die EG-Kommission erarbeitet derzeit in Weiterführung der Sozialcharta nach Abschluß des sozialpolitischen Aktionsprogrammes ein neues Paket an Aktivitäten im Rahmen der zukünftigen Sozialpolitik auf europäischer Ebene. Österreich hat dazu bereits einen Beitrag zur Sozialpolitik übermittelt.

EG-Beitrittsverhandlungen

Österreich hat im Rahmen des EWR's im wesentlichen das EG-Sozialrecht übernommen. Bereits im EWR-Vertrag wurde eine **Schutzklausel für den Fall schwerwiegender Probleme wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Art verankert**. Auch in den

EG-Beitrittsverhandlungen hat Österreich eine gemeinsame **Erklärung zur Freizügigkeit** abgegeben, die für den Fall des Auftretens von gravierenden Schwierigkeiten am österreichischen Arbeitsmarkt vorsieht, daß sich die Gemeinschaft mit dieser Angelegenheit befaßt, wenn das Problem im Zusammenhang mit der innergemeinschaftlichen Freizügigkeit steht.

Auch im EWR-Vertrag hat Österreich eine **Erklärung zur „Nachtarbeit von Frauen“** abgegeben um sicherzustellen, daß der österreichische Nachtarbeitsschutz für Frauen weiterhin aufrecht bleibt. In den EG-Beitrittsverhandlungen konnte nunmehr eine **Übergangsfrist bis 2001** erwirkt werden, sodaß in Österreich ein ausreichender Spielraum geschaffen wurde, um in diesem Bereich neue, EG-konforme Bestimmungen zu schaffen.

Weiters werden derzeit noch Gespräche mit der EG-Kommission auf Expertenebene geführt, um die Teilnahme Österreichs am Sozialfonds und den anderen Strukturfonds zu verhandeln.

Im Rahmen der EG-Beitrittsverhandlungen ist es auch ein wesentliches Ziel sicherzustellen, daß **für den Fall der grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung**, d.h. z.B. die Durchführung von Subaufträgen im Baubereich mit entsendeten Arbeitskräften (die Arbeitsplätze werden aus einem anderen EG-Land mitgenommen) **die österreichischen sozial- und arbeitsrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden.**

Teilnahme am „Europäischen Jahr der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz“

Österreich und den anderen EFTA-Ländern ist es bereits vor Teilnahme am EWR-Vertrag gelungen an diesen Aktivitäten der Gemeinschaft teilzunehmen. Ein Schwerpunkt der Aktivitäten in Österreich war die Abhaltung einer Konferenz zum Bereich des **„Arbeitnehmerschutzes in Klein- und Mittelbetrieben“**, die die Möglichkeit eines Meinungsaustausches über diesen wichtigen Bereich des EG-Rechts zwischen EG-Kommission, Mitgliedsstaaten und Österreich ermöglicht hat und für Österreich auch die Gelegenheit bot, die Erfahrungen einzelner EG-Mitgliedsstaaten im Hinblick auf die Umsetzung der neuen EG-Richtlinien zum Schutz der Arbeitnehmer kennenzulernen.

Vorbereitung der Teilnahme am „Europäischen Jahr der älteren Menschen und der Solidargemeinschaft der Generationen“

1993 ist in der Gemeinschaft das „Jahr der älteren Menschen“. Österreich nimmt auch an diesem „Europäische Jahr“ der Gemeinschaft teil mit einer Reihe von Aktivitäten mit Schwerpunkten wie:

EUROPÄISCHE INTEGRATION

„Die Zukunft des Alterns - Sozialpolitik für das dritte Lebensalter“, „Sozialpolitische Steuerung der Qualität von Hilfe und Pflege im Alter“, Maßnahmen zugunsten älteren Arbeitnehmer, Seniorenausstellungen gemeinsam mit dem österreichischen Pensionistenverband, Erfahrungsaustausch mit den EG-Ländern und Veröffentlichung dieser Ergebnisse u.a., Österreich wird weiters an der großen Abschlußkonferenz des Europäischen Jahres der EG teilnehmen.

Unterstützung ost- und mitteleuropäischer Länder beim Aufbau neuer Strukturen im Bereich der Arbeitsmarktverwaltungen

Zur Unterstützung der osteuropäischen Reformländer hat Österreich auch zum Aufbau des Arbeitsmarktes und zum Sozialbereich Förderungen vergeben.

Durch das Sozialressort werden zahlreiche Hilfsmaßnahmen gesetzt, die sich in den Jahren 1990 bis 1992 auf folgende Schwerpunkte stützen:

Qualifikationsmaßnahmen für Arbeitslose, Facharbeiter, AusbilderInnen und Regionalberater/innen; **Schulungen** für Berater/innen der Arbeitsämter; **Beratung** für die Arbeitsministerien in den Reformländern, sowie Arbeitsmarktverwaltungen im Hinblick auf die Einsetzung arbeitsmarktpolitischer Instrumente; Beschäftigungsmaßnahmen für Arbeitslose

Der mit der Realisierung dieser Projekte verbundene **finanzielle Aufwand** beträgt innerhalb eines Zeitraumes von 1990 bis 1992 insgesamt **54 Mill. ÖS.**

Seit 1993 werden die Maßnahmen für die ost- und mitteleuropäischen Länder zentral vom Bundeskanzleramt koordiniert und vergeben; die fachliche Betreuung liegt beim Sozialressort.

Derzeit werden vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales 23 Projekte betreut, die in den Ländern Ungarn, Tschechien, Slowakei, Bulgarien, Polen und Rumänien durchgeführt werden sollen. Die beantragte Förderhöhe beträgt rund 36 Mill. ÖS.

Die vorliegenden Projektanträge sehen **vor allem Qualifikationsmaßnahmen für Ausbilder von Erwachsenenbildungseinrichtungen**, Seminarveranstaltungen für Mitarbeiter/innen der Arbeitsämter, und die Beratung der Arbeitsministerien zur Einsetzung arbeitsmarktpolitischer Instrumente (zB. Arbeitsstiftungen) vor.

Einrichtung von Arbeits- und Wanderungsattachés

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat in den Nachbarländern Tschechische und Slowakische Republik, sowie in Ungarn und Polen Arbeitsattachés eingerichtet, die vor Ort an den österreichischen Botschaften die **Reformländer im Bereich des Aufbaues von Arbeitsmarktverwaltungen und neuen Qualifikationsstrukturen unterstützen** sollen. Die Attachés sollen mitwirken, österreichisches „Know-how“ in diesem Bereich der Sozialpolitik in diese Länder zu transferieren und eine höhere Effizienz beim Einsatz von Osthilfemitteln sicherzustellen. Ziel ist der Aufbau eigener Strukturen im Arbeitsmarkt- und Sozialbereich dieser neuen Volkswirtschaften, wobei dadurch auch die **Probleme Österreichs mit dem drastischen Migrationsdruck** der vergangenen Jahre **wesentlich verringert** werden könnten.

Sozialattachés in Brüssel

Zur wirksamen Vertretung bei den Institutionen der Gemeinschaft vor Ort und zur Unterstützung in den EG-Beitrittsverhandlungen wurde ein zweiter Sozialattaché nach Brüssel entsandt.

Institutionen und Öffentlichkeitsarbeit

Um die Information in der Bevölkerung und in österreichischen Einrichtungen zu verbessern, hat das Sozialressort gemeinsam mit dem Bundeskanzleramt eine umfassende **Broschüre über „Europa und unsere Sozialpolitik“** herausgegeben. Weiters wurde eine eigene **Schriftenreihe „Soziales Europa“** geschaffen, die sich insbesondere mit Fragen im Zusammenhang mit EG oder auch vergleichend mit einzelnen Mitgliedsstaaten befassen wird. Der erste Band zum Thema „Pflegegeldregelungen in ausgewählten europäischen Ländern“ ist bereits erschienen.

GATT- und GATS-Verhandlungen

Im Rahmen der Uruguay-Runde des GATT (weltweites Abkommen im Bereich Handel, Zölle und Tarife) wird auch die **Liberalisierung von Dienstleistungen** verhandelt. Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht geht es dabei vor allem darum, daß für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmerinnen, wie Spezialisten, die Durchführung von Arbeiten im Rahmen der Erbringung einer bestimmten Dienstleistung erleichtert werden soll; konkret geht es darum, daß dieser Personenkreis jedenfalls eine Beschäftigungsbewilligung erhält, wenn bestimmte Aufträge in Österreich durchgeführt werden. Die Verhandlungen werden im Herbst 1993 wieder fortgeführt.

GRUNDLAGENARBEIT FÜR GLEICHSTELLUNGS- UND FRAUENFRAGEN

Maßnahmen mit dem Ziel der **Beseitigung von sozialen und beruflichen Benachteiligungen der Frauen** prägten das Jahr 1992: vor allem das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes, mit dem das niedrigere Pensionsanfallsalter von Frauen als gleichheitswidrig aufgehoben wurde ist hier hervorzuheben. Die Abteilung für grundsätzliche Angelegenheiten der Frauen arbeitete an der Erstellung eines umfangreichen Maßnahmenkatalogs mit, wobei Kommunikation und Informationsaustausch unter den Frauenverantwortlichen im BMAS wie auch frühere Studien und Problemdarstellungen wichtig waren.

Mit dem **Gleichbehandlungspaket** waren Ende des Jahres vor allem im arbeitsrechtlichen Bereich bedeutende Fortschritte erreicht worden. Ein Bundesverfassungsgesetz wurde beschlossen, das die Beibehaltung der unterschiedlichen Altersgrenzen bei der Pension bis zum Jahr 2018, danach eine schrittweise Erhöhung der Altersgrenze der Frauen, vorsieht. Mit dem Bundesgesetz über Berichte der Bundesregierung wurde die Verpflichtung festgelegt, alle zwei Jahre dem Nationalrat über die Maßnahmen zu berichten, die zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen gesetzt wurden. Im Parlament wurde dazu ein Gleichbehandlungsausschuß konstituiert. Laut § 2 dieses Gesetzes sind **bis zum Jahr 2018 Maßnahmen in folgenden Bereichen** zu setzen:

1. die Schaffung von Einrichtungen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre **familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren**;
2. sozialpolitische Maßnahmen, die **Benachteiligungen von Frauen** im Hinblick auf den Umstand, daß sie **Mütter** sind oder sein können, abbauen;
3. **aktive Frauenförderungsmaßnahmen** in allen gesellschaftlichen Bereichen (insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarkt, Wissenschaft, Kunst und Kunstförderung sowie im Öffentlichen Dienst);
4. **allgemeine Maßnahmen zur Existenzsicherung**, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit;
5. Maßnahmen zur Durchsetzung der **Gleichbehandlung im Arbeitsleben**.

Seit 1989 EDV-unterstützte **Frauenliteraturdokumentation**:

Aktuelle Zeitschriftenartikel, Forschungsberichte, Broschüren und Bücher werden von der Abteilung für grundsätzliche Angelegenheiten der Frauen nach frauenspezifischen sozialpolitischen, sozial- und arbeitsrechtlichen, arbeitsmarktpolitischen und abteilungs-spezifisch relevanten Kriterien ausgewertet; Archivierung der Originaldokumente zur Direktbenutzung nach Themenschwerpunkten und Erschließung durch Beschlagwortung;

GRUNDLAGENARBEIT FÜR FRAUEN

Mitglied beim „Verein zur Förderung und Vernetzung frauenspezifischer Informations- und Dokumentationseinrichtungen in Österreich“, der die Förderung, Ausweitung und Vernetzung des frauenspezifischen Dokumentations- und Informationswesens in Österreich sowie die Fortbildung und Forschungstätigkeit auf diesem Gebiet bezweckt.

Frauen-Infos: Seit April 1990 werden in unregelmäßigen Abständen „Frauen-Informationen“ zu aktuellen sozialpolitischen Fragen erstellt. Sie dienen vor allem der ressortspezifischen, internen Kurzinformation sowie zur Diskussion von kontroversiellen Problemen und Thesen und müssen nicht unbedingt die Meinung des Ressorts darstellen. Themen dieser Fraueninfos: Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, Beschäftigungszunahme von Frauen, Förderungsmaßnahmen für Frauen des BMAS; Kinderbetreuungsbeihilfe als Beispiel von Frauenförderung, Nachtarbeitsverbot von Frauen u.a.

Durch **Veranstaltung** oder Mitveranstaltung **von Tagungen** und Seminaren, Arbeitskreisen und Diskussionen wurde angestrebt, Problemsichten zu vertiefen und auszutauschen und Lösungsmöglichkeiten zu erarbeiten. Z.B.: Tagung „Sozialstaat in Österreich, was bleibt er den Frauen schuldig?“ im Herbst 1992, gemeinsam mit dem Renner-Institut; Hearing zur Nachtarbeit, im Mai 1992, gemeinsam mit Arbeiterkammer und ÖGB; „Jour fixe“ mit Expert/innen und Frauenverantwortlichen zum Thema „geringfügige Beschäftigung“; Werkstätte Arbeiter/innenbildung; Mitarbeit im Wiener „Frauenrat“ u.a. Mit der Vorbereitung einer Tagung anlässlich des 200. Todestages von Olympe de Gouges im Herbst 93 wurde, gemeinsam mit anderen Institutionen, begonnen.

Die Abteilung für grundsätzliche Angelegenheiten der Frauen hat für Frauenprojekte, -initiativen, -veranstaltungen und -seminare **Sachkostenförderungen** vergeben. Kinderbetreuungseinrichtungen wurden mit einer einmaligen Startförderung unterstützt.

Forschungsarbeiten:

Um Aufschluß über **Anzahl, Struktur und soziale Stellung geringfügig Beschäftigter** zu erhalten, wurde eine österreichweite Repräsentativerhebung durchgeführt. Damit wurden die Ergebnisse einer zuvor durchgeführten qualitativen Untersuchung zu dem Thema ergänzt; früher vorgenommene Auswertungen von Statistiken und Schätzungen gemeldeter geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse fanden Bestätigung (siehe Sozialbericht 91).

Einige Ergebnisse:

Hochgerechnet (auf Basis der Volkszählung 91) gibt es laut einer Meinungsumfrage ca. 328.000 geringfügig Beschäftigte, darunter rd. 184.000 Frauen (56 %). Von diesen Frauen sind 68% sonst nicht berufstätig, 32% üben die geringfügige Beschäftigung zusätzlich zu

GRUNDLAGENARBEIT FÜR FRAUEN

einer anderen Berufstätigkeit aus (Männer: 35 %). Unter den nicht berufstätigen Frauen, die geringfügig arbeiten, sind Hausfrauen und Pensionistinnen die größten Gruppen (bei Männern: Studenten und Pensionisten). Von den berufstätigen geringfügig beschäftigten Frauen sind 43% Arbeiterinnen, 37% Angestellte/Beamtinnen.

Die häufigsten Tätigkeiten in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis bei Frauen: Reinigungsarbeiten; Verkauf; Gastgewerbe. Bei Männern: Maurerarbeiten und Tätigkeiten am Bau; Botendienst; Personen- und Güterbeförderung.

Nur ein sehr geringer Teil gibt an, bei der Unfallversicherung gemeldet zu sein. Ein Viertel der befragten Frauen fürchtet, für das Alter nicht genügend abgesichert zu sein.

In Österreich hat Teilzeitbeschäftigung in den letzten Jahren bedeutend stärker als Vollzeitbeschäftigung zugenommen. Zu diesem Problembereich wurde ein neues Projekt über „**Teilzeitarbeit, Auswirkungen einer flexibleren Arbeitszeitorganisation**“ begonnen. Teilzeitarbeit war auch ein Hauptthema der internationalen Arbeitskonferenz in Genf im Juni 93. Ziel des Projektes ist eine Bestandsaufnahme zu Entwicklung und Struktur der Teilzeitbeschäftigung in Österreich verglichen mit der Situation in anderen europäischen Industrieländern; Untersuchung der Bedingungen, unter denen Teilzeitarbeit als positive Zeitspanne im Rahmen der beruflichen Laufbahn gesehen werden kann; Möglichkeiten der Gestaltung der Arbeitszeit; Bewertung der unterschiedlichen Formen im Hinblick auf die gesamtwirtschaftliche Entwicklung.

Dazu sei auch auf die Ergebnisse des Projekts „**Fraueninteressen im Betrieb**“ (1991), zu dem eine Publikation vorbereitet wurde, hingewiesen: In einer Fallstudie des Projekts im Bankenbereich wurden von den befragten Frauen Einstiegs- und Aufstiegsdiskriminierungen sowie Benachteiligungen, die eng mit der Vereinbarkeitsproblematik verknüpft sind, als Problem genannt. Dazu gehören gewisse Regelungen für Teilzeitarbeit, die u.a. auch den Umstieg zwischen den Arbeitszeitformen zur besseren Koordination von Beruf und Familie erschweren. Der Wechsel zur Teilzeit ist in höheren Positionen praktisch nicht möglich. Er ist meist mit Verlust der bisherigen Funktion bzw. Stellung im Betrieb und Dequalifikation verbunden, außerdem mit Verlust von Gehaltsbestandteilen wie Prämien und Zulagen. Der Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit, aber auch umgekehrt, ist mit Benachteiligungen (z.B. Rückstufung bei Wechsel auf Vollzeit) verbunden und wird unflexibel gehandhabt. Immerhin gibt es in dieser Bank eine Vereinbarung, daß Mütter, die in Teilzeit gewechselt sind, das sogenannte Definitivum wiederbekommen, wenn sie bis zum 4. Geburtstag des Kindes wieder auf Vollzeit wechseln. In bezug auf die Erleichterung der Vereinbarkeitsproblematik schlugen die befragten Frauen im Bankenbereich Maßnahmen vor, wie die Einführung von mehr Teilzeit, von Gleitzeit und den leichterem Wechsel zwischen den Arbeitszeitformen, einen gleitenden Einstieg nach dem Karenzurlaub und Teilzeitmodelle auch auf höheren Hierarchieebenen.

ALLGEM. GRUNDLAGENARBEIT

Gemeinsam mit der Arbeitsmarktverwaltung wurde ein Forschungsvorhaben zur **Integration von Ausländerinnen und Ausländern in Österreich** begonnen, wobei speziell auch der Frage der jeweiligen Situationen von Müttern und Töchtern nachgegangen werden soll. Weiters wurden Untersuchungen zur Lage behinderter Ausländerinnen und Ausländer sowie eine Begleitstudie zum **Modellprojekt „Arbeitsassistenz“** in Oberösterreich und Niederösterreich begonnen. Grundlagenarbeiten betrafen u.a. die Problemkreise Vereinbarkeit von Familien- und Berufsarbeit im Zusammenhang mit sozialer Absicherung und Auswirkungen der Notstandshilferegelungen auf Frauen sowie die Spezifika des Arbeitsmarkts der Frauen.

Publikationen: In Vorbereitung „Chancen und Barrieren. Bedingungen der Durchsetzung betrieblicher Fraueninteressen“ sowie „Sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Aspekte. Frauen im Erwerbsleben“. Publikationen 1992: In der Reihe „Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik“ wurde die Nummer 39 **„Betriebliche Arbeitszeit zwischen Wunsch und Wirklichkeit“** herausgegeben. In der Reihe „Gleichbehandlung ist das Ziel“ erschien die Nummer 21 **„Beiträge zum Arbeitsrecht I - Nachtarbeit“**.

ALLGEMEINE GRUNDLAGENARBEIT

Die allgemeine Grundlagenarbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales erfolgt in den Schwerpunkten der Erarbeitung und Vorbereitung von Konzepten und Gutachten allgemeinen sozialpolitischen bzw. entscheidungsvorbereitenden Inhalts, der Konzeption, Vergabe und Betreuung von Forschungsvorhaben, der Vorbereitung von Enqueten, der Mitwirkung an Veranstaltungen mit sozialpolitischen Themen und der Konzipierung und Redigierung des Sozialberichts und von Forschungsergebnissen.

Die Grundsatzabteilung wirkte in Arbeitsgruppen und Beiräten mit, die sich u.a. mit statistischen Fragen, Forschungspolitik, Pflegevorsorge, Familienpolitik, Jugendpolitik und sozialer Technologieentwicklung beschäftigten. Weiters wurde in internationalen sozialpolitischen Arbeitsgruppen, wie z.B. in der OECD, mitgearbeitet. Für vergleichende Arbeiten internationaler Organisationen wurden österreichische Länderberichte verfaßt.

Im Berichtszeitraum 1992 und im ersten Halbjahr 1993 wurden folgende Expertisen und Studien abgeschlossen:

ALLGEM. GRUNDLAGENARBEIT

- * **Bericht zur Lebenssituation behinderter Menschen in Österreich** (Veröffentlichung in der Schriftenreihe „Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Nr.49)
- * **Pflegegeld in Europa - internationaler Vergleich** (Veröffentlichung in der Schriftenreihe „Soziales Europa“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Nr.1)
- * **Abfertigungen in Österreich:** Ein zentrales Ergebnis ist, daß das bisher in der VGR des Österreichischen Statistischen Zentralamtes geschätzte jährliche Abfertigungsvolumen von über 20 Mrd.S wahrscheinlich wegen der relativ kurzen durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit und der hohen Arbeitsmarktfuktuation - ca.900.000 Arbeitsplatzwechsel pro Jahr - weit überschätzt ist. Das Abfertigungsvolumen dürfte zwischen 10 Mrd.S und höchstens 15 Mrd.S liegen. Die jetzigen Regelungen ermöglichen den Beschäftigten in bestimmten Branchen (Gastgewerbe, Reinigung z.B.) kaum einen Zugang zu Abfertigungen.
- * **Sozialverträgliche flexible Arbeitszeitmodelle:** Anhand von Fallbeispielen wird dargestellt, daß bei einer entsprechenden Kooperation von Arbeitnehmervertretungen und Arbeitgebern flexible Arbeitszeitformen praktikierbar sind, die sowohl den Bedürfnissen einer größeren Zeitautonomie der Arbeitnehmer als auch den Zielen der betrieblichen Kosteneffizienz gerecht werden.
- * **Von Ausgrenzung bedroht - Armutsrisiko in der EG und Österreich** (Veröffentlichung in der Schriftenreihe „Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Nr.50)
- * **Volksgesundheitliche und volkswirtschaftliche Kosten von Sportunfällen** unter besonderer Berücksichtigung von Extremsportarten: Nicht die jeweilige Sportart sondern der individuelle Zugang zur Sportausübung ist entscheidend dafür, ob diese mit hohen gesundheitlichen Risiken verbunden ist. Die Hälfte der jährlich ca. 120.000 Sportunfälle entfallen auf den Alpinsport und das Fußballspielen und ca. 2.000 auf die sogenannten Extremsportarten (z.B. Rafting, Drachenzug, Mountainbiking, etc.). Das Verunfallungsrisiko liegt beim Fußballsport bei 4 % und bei den Extremsportarten zwischen 0,1 % und 2,8 %.
- * **Geringe Wiederbeschäftigungschancen - quantitative Analysen zu den Erwerbskarrieren Langzeitarbeitsloser:** Von den 1989 über 50jährigen Langzeitarbeitslosen hatten 90 % keine Chance mehr, in den folgenden drei Jahren wieder eine Beschäftigung zu finden. Dieses Ergebnis zeigt, daß es große Barrieren der Unternehmungen gibt, älteren Arbeitslosen einen Wiedereinstieg in das Arbeitsleben zu ermöglichen.

- * **Stellenwert der Auftragsforschung im Bundesministerium für Arbeit und Soziales:** Die von einem externen Institut durchgeführte Evaluierung der Forschung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales bestätigt, daß die Forschungsvorhaben nicht nur eine große praktische Bedeutung für das Ressort haben, sondern auch von hoher wissenschaftlicher Relevanz sind. Die hohe Anwendungsorientierung der Forschung ist u.a. dadurch gewährleistet, daß für viele Forschungsvorhaben Projektbeiräte eingerichtet werden, in denen neben Ressortbeamten Praktiker, Fachleute und Interessenvertreter vertreten sind.

Eine Untersuchung (**Verdrängungsprozesse am Arbeitsmarkt**) über Austauschprozesse zwischen jüngeren und älteren sowie zwischen inländischen und ausländischen Arbeitnehmern wird Ende 1993 abgeschlossen werden.

Neu vergeben wurden 1993 Studien zu einem „**Seniorenbericht 1993**“, zu einem Österreichteil einer EG-weit geplanten **sozioökonomischen Längsschnitterhebung** von Bevölkerungsgruppen, zur sich ändernden **Stellung von Arbeitern und Angestellten im Arbeitsleben**, zu den Folgeproblemen von **Personen, die um Invaliditätspensionen ansuchen und deren Anträge abgelehnt werden**.

MASSNAHMEN FÜR JUGENDLICHE UND JUNGE ERWACHSENE

Anfang 1993 wurde im Bundesministerium für Arbeit und Soziales ein eigener Jugendbeauftragter mit den Aufgabenbereichen Jugendliche und junge Erwachsene betraut. Das Ressort setzte damit ein deutliches Signal, daß gerade jungen Menschen ein verstärktes Augenmerk in einer modernen Sozialpolitik zu widmen ist.

Das BMAS hält ein breites und vielfältiges Angebot für Jugendliche bereit. Dieses Angebot beginnt bei der Beratungs- und Vermittlungstätigkeit der Arbeitsämter und Berufsinformationszentren und reicht bis zu den Aktivitäten der Arbeitsinspektorate, die darüber wachen, daß die Jugendschutzbestimmungen in den Betrieben eingehalten werden.

JUGENDPOLITISCHE AKTIVITÄTEN

Damit sich Jugendliche leichter einen Überblick über diese umfassenden Unterstützungen und Hilfestellungen verschaffen können, wurde in Zusammenarbeit mit Experten, verstärkt auf die jugendadäquate Präsentation von sozialpolitischen Leistungen geachtet.

Im ersten Halbjahr 1993 wurde die Koordination der Angebote, die Jugendbeschäftigung und das duale Ausbildungssystem in Angriff genommen.

Konkret wurden folgende Aktivitäten im ersten Halbjahr 1993 durchgeführt:

Jugendreferenten im BMAS

In den Sektionen des BMAS, Landesarbeitsämtern und Landesinvalidenämtern wurde jeweils eine/r JugendreferentIn als Ansprechpartner (Ombudsmann/frau) für Jugendliche und junge Erwachsene, sowie zur Wahrnehmung der speziellen Interessen von Jugendlichen in den Einrichtungen des BMAS, nominiert. Die Jugendreferenten fungieren ebenso als Ansprechpartner für Jugendorganisationen und -initiativen. Im Frühjahr 1993 startete eine umfangreiche Ausbildung für die Jugendreferenten unter Berücksichtigung der neuesten Jugendstudien und Kommunikationsmethoden.

Runde Tische zur Jugendbeschäftigung

Einen besonderen Schwerpunkt bildet die Frage der Jugendbeschäftigung, wobei die Priorität bei der Unterstützung regionaler Initiativen zu finden ist. Dies vor allem deshalb, um nicht erst auf ein Anwachsen der Jugendarbeitslosigkeit zu warten, sondern prophylaktisch Schritte zu setzen. Als Beispiel ist der „Runde Tisch Leoben“ zu nennen. Der „Runde Tisch Leoben“ hat sich mit den Fragen Berufsorientierung, Qualität und Finanzierung der Berufsausbildung und Schaffung von Arbeitsplätzen für Jugendliche beschäftigt. Die Teilnehmer - Sozialpartner, Politiker, Bildungsexperten, Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung - analysierten auf Einladung des Bundesministers für Arbeit und Soziales die regionale Situation und einigten sich auf Schaffung einer regionalen Beschäftigungsinitiative für Jugendliche Arbeitslose.

Jugendpolitischer Brain-Trust des BMAS

Der Brain-Trust wurde im Februar 1993 ins Leben gerufen, um den Bundesminister für Arbeit und Soziales in den verschiedensten jugendpolitischen Fragen zu beraten. Die Teilnehmer setzen sich aus den Vorsitzenden und Sekretären der politischen, konfessionellen und gewerkschaftlichen Jugendorganisationen zusammen. Als erstes Ministerium ermöglicht das BMAS eine tatsächliche Mitsprache von Jugendorganisationen innerhalb

JUGENDPOLITISCHE AKTIVITÄTEN

des Ressortbereiches. Im Juni 1993 wurden die Vorstellungen des Brain - Trusts zur Reform der Berufsausbildung dem Sozialminister übergeben und im Juli 1993 der Öffentlichkeit vorgestellt.

Information zum Gleichbehandlungspaket

Einen weiteren Schwerpunkt bildet die Herausgabe von Publikationen für Jugendliche und junge Erwachsene, unter Berücksichtigung der speziellen Interessen o.a. Gruppen. Mit dem Gleichbehandlungsfolder wurde durch eine sehr jugendorientierte Gestaltung versucht, eine umfassende Information zu dieser Thematik zu gestalten.

Koordination der Berufsaus- und Weiterbildungsmaßnahmen

Im Bereich der beruflichen Erst- und Weiterbildung müssen verstärkt qualitative Maßstäbe angesetzt werden. Derzeit absolviert der überwiegende Teil der österreichischen Jugend eine schulische bzw. duale Ausbildung. Das System krankt im wesentlichen in der Qualität der dualen Ausbildung und daraus resultierender Probleme am Arbeitsmarkt in Anschluß an die Lehre. Mit Inkrafttreten der Novelle zum Berufsausbildungsgesetz mit 1. Juli 1993 wurde der Bundesminister für Arbeit und Soziales mit erweiterten Kompetenzen ausgestattet und damit ein Instrument geschaffen, um in weiterer Folge auf die Qualität der dualen Ausbildung, unter Berücksichtigung arbeitsmarktpolitischer Faktoren, verstärkt Einfluß zu nehmen.

FINANZIELLE UND PERSONELLE SITUATION DES BMAS

FINANZIELLE UND PERSONELLE ANGELEGENHEITEN

Die Ausgaben und Einnahmen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales bei den Kapiteln 15 „Soziales“ und 16 „Sozialversicherung“ sind aus der folgenden Aufstellung zu entnehmen:

	Ausgaben Mio. Schilling	Einnahmen
Soziales	47.723,535	36.732,765
Sozialversicherung	60.062,512	1.223,864
Summe	107.786,047	37.956,628

Die **Ausgaben im Ressortbereich** erreichten demnach im Jahre 1991 rund 107,8 Milliarden Schilling oder rund **15 % des Gesamthaushaltes des Bundes**.

Dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales standen für die Erfüllung seiner Ausgaben laut **Stellenplan im Jahre 1992** ohne saison- oder teilbeschäftigte Vertragsbedienstete (z.B. Heizer, Reinigungskräfte) 5.113 Planstellen zur Verfügung, die sich wie folgt verteilen.

Zentralleitung	502
Arbeitsämter	3.363
Landesinvalidenämter	780
Prothesenwerkstätten	27
Heimarbeitskommissionen	8
Arbeitsinspektion	433
Summe	5.113

Beiträge der Interessenvertretungen *

* Die Beiträge der Interessenvertretungen stellen ausschließlich deren Meinung dar.

BUNDESKAMMER FÜR ARBEITER UND ANGESTELLTE

1. Neues Arbeiterkammergesetz

Bereits im November 1991 hat der Nationalrat ein neues Arbeiterkammergesetz beschlossen, mit dem die laufenden Aktivitäten der Kammern für Arbeiter und Angestellte zur Erfüllung ihres Interessenvertretungsauftrags auf eine neue Rechtsgrundlage gestellt wurden. Gerade in der 2. Republik spielten die Arbeiterkammern, vor allem im Rahmen der sogenannten Sozialpartnerschaft, eine besondere Rolle beim Aufbau und bei der Gestaltung eines modernen Sozialstaates und trugen damit wesentlich zum sozialen und wirtschaftlichen Fortschritt in Österreich bei. Mit dem Inkrafttreten des neuen Arbeiterkammergesetzes mit 1. Jänner 1992 ist diese für das Staatsganze wichtige Aufgabenerfüllung der Sozialpartnerschaft auch in Zukunft gewährleistet.

Neben der Ausweitung der Aufgaben der gesetzlichen Interessenvertretung, insbesondere durch Rechtsschutzgewährung für die Kammerzugehörigen durch die Arbeiterkammern in arbeits- und sozialrechtlichen Verfahren, bestehen die wesentlichen Regelungsinhalte des neuen Arbeiterkammergesetzes vor allem in einer Verbesserung der Auskunfts- und Informationsrechte der Kammerzugehörigen, der Vereinfachung des Wahlverfahrens für die Wahl der Vollversammlung, dem Ausbau der Gebarungskontrolle, der Verbesserung der internen Organisationsstruktur, der Klarstellung der Aufsichtsbefugnisse und der Regelung der Aufwandsentschädigungen und Funktionsgebühren.

2. Arbeitsrecht und Arbeitnehmerschutz

Auch 1992 hat die individuelle Beratung der Arbeitnehmer in arbeitsrechtlichen Belangen weiter stark zugenommen. Als zusätzliche Aufgabe ist mit Inkrafttreten des Arbeiterkammergesetzes 1992, welches die Übernahme des Rechtsschutzes für alle kammerzugehörigen Arbeitnehmer vorsieht, die Durchsetzung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten in Form von mündlichen und schriftlichen Interventionen beim Arbeitgeber sowie vor dem Arbeits- und Sozialgericht hinzugekommen. Allein im Bereich der Arbeiterkammer Wien wurden mehr als 2.100 Rechtsschutzanträge an das Rechtsschutzreferat herangetragen. 57 % dieser Rechtsschutzanträge betrafen Arbeitsverhältnisse, die kürzer als ein Jahr gedauert haben. Daraus läßt sich unschwer erkennen, daß die Häufigkeit von Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis bei kurzfristigen Beschäftigungen unverhältnismäßig größer ist

als bei lange andauernden Arbeitsverhältnissen. Besonders zeigt sich das auch daran, daß immerhin 13 % aller Rechtsschutzanträge Arbeitsverhältnisse betrafen, die kürzer als ein Monat dauerten.

Hinsichtlich der Anspruchsart mußte festgestellt werden, daß nicht nur diejenigen Ansprüche, die von der Natur der Sache her zum Streit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber führen - wie z.B. die Frage, ob eine Entlassung gerechtfertigt oder nicht gerechtfertigt ist - Gegenstand eines Rechtsschutzantrages wurden, sondern vor allem auch Ansprüche auf laufenden Lohn oder Sonderzahlungen, obwohl dem Arbeitgeber schon immer erkennbar sein mußte, daß eine Zahlungsverpflichtung besteht. In lediglich 11 % kam es zu einem Rechtsschutzantrag wegen nicht bezahlter Überstunden. Dies liegt allerdings nicht daran, daß die geleisteten Überstunden ordnungsgemäß bezahlt werden, sondern vielmehr daran, daß die Überstundenleistung nur schwer bewiesen werden kann und zudem Kollektivverträge Verfallsfristen von wenigen Monaten vorsehen.

Insgesamt hat sich die Rechtsschutztätigkeit der Arbeiterkammern als äußerst erfolgreich erwiesen. Beispielsweise war im Zuständigkeitsbereich der Arbeiterkammer Steiermark der Anteil der abgewiesenen Urteile an den nach Gerichtsanhängigkeit erledigten Akten lediglich 3,23 %. In mehr als 64 % der Fälle konnte der gesamte Klagsbetrag und in weiteren 28 % der Fälle ein Teil der Forderungen hereingebracht werden. Schwerpunktmäßig sind die Arbeitnehmer, wie sich im Rahmen der Beratungstätigkeit der Arbeiterkammern zeigte, mit folgenden Problemen konfrontiert:

- * Die Tendenz der "Flucht aus dem Arbeitsrecht" durch Umgehung arbeitsrechtlicher Bestimmungen mittels Abschluß von Pseudowerkverträgen hat sich weiter verstärkt.
- * Zunehmend ist eine Überschreitung der zulässigen täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit zu beobachten.
- * Die Abgeltung von Überstundenarbeit unterbleibt oft mit der Begründung, diese wäre nicht angeordnet gewesen. Die Abgeltung von Überstunden im Zeitausgleich erfolgt oftmals nur im Verhältnis 1:1.
- * Den Arbeitnehmern wird keine ordnungsgemäße schriftliche Lohnabrechnung ausgehändigt, aus der die Entgeltansprüche, die Lohnsteuer, die Sozialversicherungsbeiträge und alle sonstigen Abzüge ersichtlich sind.
- * Arbeitnehmer erhalten ihre Arbeitspapiere (Lohnsteuerkarte samt Ergänzungsblatt, Arbeitsbescheinigung usw.) oftmals erst sehr spät ausgefolgt, sodaß ihnen Schwierigkeiten bei Behörden (z.B. Arbeitsamt) entstehen.

In der rechtspolitischen Diskussion hat die Bundesarbeitskammer eine Reihe von Beiträgen zu Gesetzesbegutachtungen und Initiativen geleistet.

Im Mittelpunkt standen dabei Gesetzesvorhaben im Zusammenhang mit der EWR-Anpassung (zB Entwurf eines Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes, Neufassung des Arbeitnehmerschutzgesetzes) sowie die Entwicklung eines Maßnahmenpakets zugunsten älterer Arbeitnehmer (Beschäftigungssicherungsgesetz). Trotz der sozialpolitischen Dringlichkeit dieser Gesetzesvorhaben konnte 1992 nur ein Teil der geplanten Maßnahmen verwirklicht werden.

Von den 1992 vom Parlament verabschiedeten Gesetzen ist besonders die Ersetzung des Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetzes aus dem Jahr 1981 durch das mit 1.1.1993 in Kraft getretene Nachtschwerarbeitsgesetz hervorzuheben. Die Verbesserungen sind aufgrund von Forderungen der Gewerkschaften und nach schwierigen Verhandlungen, die unter maßgeblicher Beteiligung der Arbeiterkammer stattgefunden haben, zustande gekommen und bringen wesentliche arbeits- und sozialrechtliche Erleichterungen für eine größere Anzahl von Arbeitnehmergruppen als bisher. Hervorzuheben ist insbesondere, daß zukünftig nur mehr die Kriterien der Nachtarbeit und der Schwerarbeit, nicht mehr aber die Voraussetzungen der Schichtarbeit und der Eingliederung in einen Nachtschichtbetrieb vorliegen müssen, damit ein Arbeitnehmer von den Maßnahmen des Gesetzes erfaßt wird. Weiters sind auch für Arbeitnehmer in Kranken- und Pflegeanstalten unter bestimmten Voraussetzungen ausgleichende Maßnahmen vorgesehen.

3. Arbeitsmarkt und Arbeitslosenversicherung

Im Bereich der Arbeitsmarktpolitik und der Arbeitslosenversicherung war die Tätigkeit der Bundesarbeitskammer durch eine verstärkte Inanspruchnahme der zusätzlich zu den anderen Bereichen angebotenen Rechtsberatung für Arbeitslose gekennzeichnet. Diese Entwicklung ist einerseits auf eine Ausweitung des speziellen Beratungs- und Vertretungsangebots der Arbeiterkammern für Arbeitslose zurückzuführen, spiegelt aber in erster Linie die Zuspitzung der Situation am Arbeitsmarkt wider.

Aus Sicht der Bundesarbeitskammer ist vor allem der Umstand bedenklich, daß die Arbeitslosigkeit durch ein hohes Ausmaß von Sockel- bzw. Langzeitarbeitslosigkeit geprägt ist. Hier sind es vor allem ältere Arbeitnehmer, die als Hauptbetroffene verstärkt die Lasten der Arbeitslosigkeit zu tragen haben. Der Schwerpunkt der arbeitsmarktbezogenen Interessenpolitik war daher auf Maßnahmen zugunsten älterer Arbeitnehmer konzentriert, wobei auf Initiative und unter konkreter Mitarbeit der Bundesarbeitskammer ein Maßnahmenpaket für ältere Arbeitnehmer (Beschäftigungssicherungsgesetz) entwickelt wurde.

Ein weiterer Schwerpunkt war die Reform der Arbeitsmarktverwaltung, wobei die Position der Bundesarbeitskammer auf eine Stärkung der Kernaufgaben Vermittlung, Beratung, Förderung und Existenzsicherung ausgerichtet ist. Grundvoraussetzung für jede Verbesserung der Arbeitsmarktpolitik und der Organisation der Arbeitsmarktverwaltung ist dabei eine gesicherte Finanzierung, die jedenfalls einen angemessenen Bundesbeitrag einschließen muß. Die Umsetzung des 1992 zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales vereinbarten Reformmodells für eine neue Arbeitsmarktverwaltung wurde daher aus Sicht der Bundesarbeitskammer an die Einbindung des Bundes in die Finanzierung der Arbeitsmarktaufgaben geknüpft.

Im Bereich der Ausländerpolitik wurde von der Bundesarbeitskammer die Linie verfolgt, die in den letzten Jahren zu beobachtenden Austauschprozesse am Arbeitsmarkt, die vor allem einen Ersatz alteingesessener durch neu zugezogene ausländische Arbeitnehmer bedeuten, zu unterbinden und die sozialpolitisch inakzeptablen Arbeitsbedingungen, die als Folge einer massiv gesteigerten illegalen Ausländerbeschäftigung zu beobachten sind, zu bekämpfen. Aus Sicht der Bundesarbeitskammer ist darauf Bedacht zu nehmen, daß angesichts der aktuellen Problemlage die vorrangige Integration der Bosnienflüchtlinge möglichst sichergestellt werden kann.

4. Sozialversicherung

Einen Schwerpunkt der Tätigkeit der Arbeiterkammern im Bereich der Sozialversicherung bildete die Begutachtung im Rahmen der nunmehr mit BGBl.Nr. 335/93 verlautbarten 51. ASVG-Novelle ("Pensionsreform"), die zu umfassenden Änderungen im Bereich des Pensionsrechts geführt hat. Als wichtigste Punkte seien angeführt: Einführung einer einheitlichen Bemessungsgrundlage (Berücksichtigung der besten 180 Beitragsmonate), Anrechnung von bis zu 48 Kindererziehungsmonaten, Abhängigkeit des Steigerungsbetrages vom Pensionsanfallsalter, Einführung einer zweiten "ewigen Anwartschaft", Einführung einer Gleitpension sowie einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit, Erhöhung des Zurechnungszuschlages bei Inanspruchnahme einer Invaliditätspension, Vereinheitlichung des Kinderzuschusses, Neuregelung der Hinterbliebenenversorgung ab 1.1.1995, Neugestaltung der Pensionserhöhung und der Aufwertungsfaktoren. Mit der gegenständlichen Novelle wurde eine wichtige Weichenstellung zur Sicherstellung der langfristigen Finanzierung der Pensionsversicherung vorgenommen.

5. Frauen - Familie

Wesentliches Ziel der Bundesarbeitskammer in diesem Bereich ist, für Frauen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erreichen, vor allem durch mehr Kinderbetreuungseinrichtungen, leichteren Zugang zum Arbeitsmarkt und Verbesserungen im Arbeits- und Sozialrecht. Aufgrund eines Verfassungserkenntnisses wurde eine Neuregelung des unterschiedlichen Pensionsanfallsalters von Frauen und Männern notwendig. In seinem Urteil hat der Verfassungsgerichtshof auch erkannt, daß der Benachteiligung der Frauen in der Gesellschaft vor allem im Arbeitsleben durch gesetzliche Maßnahmen entgegengewirkt werden muß. Nach langen Verhandlungen über einen Forderungskatalog der Interessenvertretungen konnte nicht nur die Frage des Pensionsalters gelöst, sondern auch Einigung über zahlreiche arbeitsrechtliche Begleitmaßnahmen erzielt werden. Es handelt sich hierbei insbesondere um Verbesserungen

- * im Fall der Mutter- und Elternschaft (Beschäftigungsverbote, befristete Dienstverhältnisse, Teilzeitarbeit bis zum 4. Geburtstag des Kindes, teilweise Anrechnung des Karenzurlaubes und anderes mehr),
- * für Teilzeitbeschäftigte (Benachteiligungsverbot, Beschränkung der Mehrarbeit und der Veränderung der Lage der Arbeitszeit und anderes),
- * bei der Gleichbehandlung (mittelbarer Diskriminierung, gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, Schadenersatzanspruch bei Einstellungs-, Beförderungsdiskriminierung und sexueller Belästigung),
- * bei der Pflegefreistellung und
- * für Heimarbeiterinnen (Beendigungsregelungen, Abfertigung).

Diese Neuerungen stellen einen wichtigen Fortschritt im Bereich der Gleichbehandlung dar, insbesondere im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Darüberhinaus besteht in Österreich eine große Zahl von finanziellen Unterstützungen sowie von Sachleistungen. Die Frage der Gleichbehandlung ist eng mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verknüpft. Unter diesem Gesichtspunkt sind aus der Sicht der Bundesarbeitskammer im derzeitigen Konzept der Förderung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Österreich zwei besondere Schwachpunkte feststellbar.

Um eine echte Wahlfreiheit zugunsten einer außerhäuslichen Erwerbstätigkeit zu ermöglichen, ist die Versorgung mit Kinderbetreuungseinrichtungen absolut unzureichend. Familienpolitische Leistungen werden derzeit überwiegend von Frauen erbracht und führen daher zu geschlechtsspezifischen Benachteiligungen. Hinkünftige Maßnahmen und Entwicklungen müßten verstärkt auf den Aspekt Rücksicht nehmen, daß auch Väter ihre Rechte und Pflichten im familiären Bereich wahrnehmen.

Mitte 1992 wurde ein umfangreiches Familienförderungspaket beschlossen. Einige Auswirkungen, wie z.B. die Erhöhung der Familienbeihilfe für studierende Kinder und die Lehrlingsfreifahrten sind schon ab September 1992 sichtbar geworden. Umfangreiche steuerrechtliche Änderungen sind mit 1.1.1993 in Kraft getreten. Sie werden vor allem für kinderreiche und finanziell schwächere Familien deutliche Entlastungen durch Kinder-, Unterhalts-, Alleinverdiener- und Alleinererzieherabsetzbeträge, Änderungen bei den Sonderzahlungen und Übergangsregelungen bei Alimentationsleistungen bringen.

6. Jugend- und Lehrlingsschutz

Auch 1992 zeigte sich eine sinkende Tendenz des Lehrlingsgesamtstandes und der Zahl der Lehranfänger. Ein überproportionales Absinken des Lehrlingsstandes wird durch zwei Entwicklungen verhindert:

1. Der Anteil von Lehrlingen an den gleichaltrigen unselbständig Erwerbstätigen wurde in den vergangenen zehn Jahren immer höher; dh. der Anteil von jugendlichen Hilfsarbeitern und von jugendlichen Angestellten ohne weiterführende Berufsausbildung wird erfreulicherweise in der Altersgruppe von 15 bis 19 Jahren immer geringer. Es können heute mehr junge Menschen als je zuvor in die Berufsausbildung eingebunden werden.
2. Die Zahl ausländischer Lehrlinge nimmt als Folge der neuen Zuwanderungsbewegungen und des vermehrten Eintrittes von Gastarbeiterkindern in Lehrverhältnisse stetig zu. Der Abschluß von Lehrverträgen mit Lehrlingen ausländischer Herkunft erfolgte vor allem in Lehrberufen mit Lehrstellenüberschuß (Einzelhandelskaufmann, Friseur, Installateur, Maurer, Maler und Anstreicher, Kellner).

Insgesamt gesehen kann durch die Ausdehnung der dualen Berufsausbildung und durch den verstärkten Abschluß von Lehrverträgen mit ausländischen Lehrlingen der Anteil von ungelernter Tätigkeit zurückgedrängt werden.

Die "Hitlisten" als Reihung der häufigsten Lehrberufe zeigen bei Mädchen und Burschen nach wie vor ein stabiles Muster. Die Konzentration der Berufswahl auf zehn Lehrberufe (etwa 53 % aller männlichen Lehrlinge) bei den Burschen (unter anderem KFZ-Mechaniker, Tischler, Elektroinstallateur, Maurer, Maschinenschlosser, Einzelhandelskaufmann, Gas- und Wasserleitungsinstallateur und Zentralheizungsbauer) und auf vier Lehrberufe (etwa zwei Drittel aller weiblichen Lehrlinge) bei den Mädchen (Einzelhandelskaufmann, Friseur und Perückenmacher, Bürokaufmann, Kellner und Koch) hält beinahe unverändert an. Diese Konzentration erklärt neben der mangelnden Ausbildungsqualität in einer Reihe

von Lehrbetrieben unter anderem die großen regionalen Schwierigkeiten bei der Stellenvermittlung für weibliche Lehrstellensuchende, aber auch die relativ hohe Arbeitslosigkeit junger Facharbeiter.

Die Argumente der Wirtschaft eines allgemeinen Facharbeitermangels sind daher nicht haltbar; vielmehr führen häufig mangelhafte Ausbildungsqualität während der Lehre, aber auch eine fehlgeleitete Berufswahl in vielen Fällen dazu, daß die branchenbezogene Nachfrage nach Facharbeitern nicht mit dem Angebot an Lehrabsolventen übereinstimmt.

BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

1. Lohn- und Kollektivvertragspolitik

Beim Unterausschuß für Lohnfragen der Paritätischen Kommission für Preis- und Lohnfragen brachte der Österreichische Gewerkschaftsbund im Jahr 1992 insgesamt 147 Freigabeanträge ein, von denen 9 die Landwirtschaft betrafen und 2 wegen Unzuständigkeit des Lohnunterausschusses zurückgezogen wurden. Bei diesen Letztgenannten handelte es sich um die Freigabeanträge für Helfer in Privatkindergärten sowie für die im Haushalt Beschäftigten in Wien. Mit 9 Freigabeanträgen (1991 waren es 7) hatte sich die Paritätische Kommission zu befassen, und zwar in 5 Fällen wegen Nichteinigung und in 4 Fällen wegen einvernehmlicher Abtretung durch den Lohnunterausschuß.

Die Lohnpolitik des Jahres 1992 wurde zu Beginn vom Kollektivvertragsabschluß für die Arbeiter des industriellen Eisen-Metallsektors vom 1.11.1991 im Ausmaß von 6,2 % KV und 4,8% Ist geprägt. Dieser Kollektivvertragsabschluß fand seinen Niederschlag in den Kollektivvertragsabschlüssen für die Arbeiter des Metallgewerbes (1.1.1992: 6,3 % KV, 4,8 % Ist), für die Angestellten des Metallgewerbes (1.1.1992: 5,5 % KV, 4,8 % Ist), für die Angestellten und Arbeiter im Handel (1.1.1992: 5,3 % KV, Aufrechterhaltung der Überzahlungen, was ebenfalls einer ca. 4,8%igen Istbelastung entspricht), für die Angestellten des Geld-Kreditsektors (1.2.1992: 4 % KV S 150,— als Sockel = 4,82 % KV = Ist). Auch die nur gering oder überhaupt nicht überzahlten Kollektivverträge im Bereich des Verkehrs bewegten sich auf diesem Niveau. Zu nennen wären diesbezüglich das Güterbeförderungsgewerbe und die privaten Autobusunternehmen mit jeweils 5 % KV ab 1.1.1992, die österreichischen Privatbahnen sowie die ISTG und die Grazer Verkehrsbetriebe mit jeweils 4,3 % KV ab 1.1.1992 sowie die Abschlüsse für die Kraftfahrerschulen (5,4 % KV, Aufrechterhaltung der Überzahlungen), für das Spediteurgewerbe (5,3 % KV, Aufrechterhaltung der Überzahlungen), für die Donauschiffahrt (5,1 % KV) sowie für die Bediensteten des Wiener Hafens (5,5 % KV) jeweils ab 1.4.1992. Auch in den übrigen Bereichen des Verkehrs bewegten sich die Abschlüsse der ersten Jahreshälfte 1992 zwischen 5,2 % und 5,5 % KV. In diesen Zeitraum (1.5.1992) fiel auch der Abschluß für die Arbeiter und Angestellten im österreichischen Hotel- und Gastgewerbe im Ausmaß von 4,6 % KV. Besonders bedeutende Kollektivvertragsabschlüsse waren in diesem Zeitraum jene für das Baugewerbe und das Bauhilfsgewerbe mit jeweils 6,5 % KV samt Aufrechterhaltung der Überzahlungen ab 1.5.1992, die chemische Industrie (6,5 % KV, 4,6 % Ist + einmalig S 700,—), die Holzverarbeitende Industrie (6,5 % KV, 5,1 % Ist), die Sägeindustrie (6,2 % KV, 5 % Ist) sowie die Stein- und keramische Industrie (6,3 % KV, 5,1 % Ist) jeweils ab 1.5.1992. Mit Beginn der zweiten

Jahreshälfte 1992 sind dann die Kollektivvertragsabschlüsse vor allem der Nahrungs- und Genußmittelindustrie unter die 6 %-Marke abgesunken. Die wichtigsten Abschlüsse davon waren jene für die Fleischwarenindustrie (5,87 % KV), die Futtermittelindustrie (5,3% KV) ab 1.7.1992, für die Mühlenindustrie (5,5 % KV) ab 1.8.1992, für die Brotindustrie (5,47 % KV) sowie für die Brauereien (5,5 % KV) jeweils ab 1.9.1992 sowie für die Molkereien (4,9 % KV) ab 1.11.1992. Diese rückläufige Entwicklung der Kollektivvertragsabschlüsse in der zweiten Jahreshälfte 1992 war auf den eingetretenen Konjunkturerinbruch zurückzuführen. Diese lohnpolitische Zurückhaltung wurde auch vom Kollektivvertragsabschluß für die Arbeiter des industriellen Eisen-Metallsektors dokumentiert, der eine Erhöhung der Kollektivvertragsmindestlöhne um 5,2 %, sowie der Istlöhne um 3,9% zuzüglich einer einmaligen Sonderzahlung im Ausmaß von S 2.000,— ab 1.11.1992 vorsah. Dieser Kollektivvertragsabschluß sollte auch diesmal wieder Signalfunktion für die folgenden Kollektivvertragsabschlüsse haben.

Diese Kollektivvertragsabschlüsse führten im Jahr 1992 zu einer Erhöhung des Tariflohnindex 1986 für die Beschäftigten insgesamt um 5,6 % und für die Arbeiter und Angestellten der Industrie um 5,5 %. Wenngleich der Index der Verbraucherpreise im Jahr 1992 mit 4,1% gegenüber 3,3 % im Jahr 1991 gestiegen ist, so führten die beschriebenen Erhöhungen der Löhne und Gehälter auch heuer wieder zu einer, wenn auch etwas geringeren Reallohn-erhöhung. Für 1993 wird aufgrund der anhaltenden Wirtschaftsflaute mit etwas niedrigeren Lohnabschlüssen zu rechnen sein. So hat der Handel per 1.1.1993 mit einer Erhöhung der Kollektivverträge Mindestlöhne- und gehälter mit 4,9 % bei Aufrechterhaltung der Überzahlungen abgeschlossen. Für die Angestellten des Geld-Kreditsektors wurde eine effektive Ist-Gehaltserhöhung von etwa 3,98 % vereinbart, die Kollektivvertragsabschlüsse für die privaten Autobusbetriebe und dem Güterbeförderungsgewerbe liegen bei 4,5 % KV. Da jedoch auch die Inflationsrate im Jahre 1993 mit etwa 3,3 % prognostiziert ist, wird sich daher auch im kommenden Jahr eine durchschnittliche Erhöhung der Brutto-Realeinkommen um etwa 1,5 % ergeben.

Im Jahr 1992 setzte sich der Trend zu kollektivvertraglichen Arbeitszeitverkürzungen weiter fort. So ist insbesondere für die Fruchtsaftindustrie per 1.1.1992 und für die Fischindustrie per 1.3.1992 eine Arbeitszeitverkürzung auf 38,5 Stunden und für die Speiseöl- und Fettindustrie ab 1.1.1992 auf 38 Stunden vereinbart worden. Für die Holzverarbeitende Industrie wurde eine Arbeitszeitverkürzung auf 38,5 Stunden per 1.7.1993 und für die Bauindustrie per 1.5.1993 auf 39 Stunden vereinbart.

Eine weitere Arbeitszeitverkürzung erfolgte in der Erdölindustrie per 1.9.1992 auf 36 Stunden für den vollkontinuierlichen Betrieb. Für die Schiindustrie erfolgte eine Arbeitszeitverkürzung auf 38,5 Stunden per 1.7.1993.

2. Arbeitsinspektionsgesetz 1993

Nachdem im Jahre 1991 die Sozialpartnergespräche über den Entwurf eines Arbeitsinspektionsgesetzes 1991 gescheitert waren, wurde vom Sozialministerium Mitte November 1992 der Entwurf eines Arbeitsinspektionsgesetzes 1992 im Ministerrat eingebracht, ohne daß vorher mit der Bundeswirtschaftskammer Kontakt aufgenommen worden wäre. Über Intervention der Bundeswirtschaftskammer wurde die Verabschiedung dieses Bundesgesetzes im Ministerrat zunächst ausgesetzt. Eine Durchsicht des neuen Gesetzentwurfes zeigte, daß er gegenüber der ursprünglichen Fassung aus dem Jahre 1991 einige, allerdings noch nicht ausreichende Verbesserungen aufwies. In einem kurzfristig angesetzten Sozialpartnergespräch konnten einige für die gewerbliche Wirtschaft wesentliche Korrekturen erreicht werden. So kann z.B. das Arbeitsinspektionsorgan nunmehr nur bei Verdacht auf eine Gefährdung der Gesundheit von Arbeitnehmern Organe der öffentlichen Sicherheit in Anspruch nehmen. Während ursprünglich eine Firma auch ihre Abnehmer von gefährlichen Arbeitsstoffen dem Arbeitsinspektorat bekanntgeben hätte sollen, haben diese nunmehr auf Verlangen des Arbeitsinspektorats die Abnehmer ihrer Erzeugnisse von der Gefährlichkeit der Arbeitsstoffe in Kenntnis zu setzen. Schließlich wurde klargestellt, daß auch in den Fällen der Ersatzvornahme durch die Arbeitsinspektion im Gefahrenfall der weitere Instanzenzug bei der Gewerbebehörde bzw. beim Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten verbleibt. Mit diesen Änderungen sind die wesentlichsten Einwände zum seinerzeitigen Gesetzentwurf berücksichtigt worden. Das Arbeitsinspektionsgesetz 1993 wurde im 16. Stück des Bundesgesetzblattes Nr. 27/93 kundgemacht und tritt am 1. April 1993 in Kraft.

3. Entwurf eines Bundesgesetzes über Sicherheits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz)

Am 29.7.1992 ist der Bundeswirtschaftskammer der Entwurf eines Arbeitsschutzgesetzes mit dem Bemerken zugegangen, daß darüber am 10., 11., und 12.8.d.J. in der Arbeitnehmerschutzkommission beraten werde. Aufgrund dieser Gespräche wurde der gegenständliche Entwurf seitens des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales überarbeitet und sodann mit Schreiben vom 21. September zur Begutachtung bis 1. Dezember 1992 ausgesandt. Die Bundeskammer sprach sich in ihrer Stellungnahme vom 4.12.1992 ganz entschieden gegen den vorliegenden Gesetzentwurf aus und führte unter anderem aus, daß dieser Entwurf aufgrund der darin vorgesehenen detaillierten Kompilation sämtlicher relevanter EG-Richtlinien und zwar auch solcher, die erst im Entwurfsstadium

vorliegen, zu einem textlich überladenen, mehrfache Wiederholungen aufweisenden Text geführt habe. Darüberhinaus beinhaltet der Entwurf eine Verbürokratisierung des Arbeitnehmerschutzrechtes, indem er dem Arbeitgeber eine Unzahl von Aufzeichnungspflichten aufbürdet, anhand derer der Arbeitsinspektor kurzfristig nachprüfen kann, ob der Arbeitgeber seinen diversen Verpflichtungen nachgekommen ist. Durch die exorbitante Erhöhung der Strafsätze sei außerdem eine Kriminalisierung der Arbeitgeber beabsichtigt, die schärfstens abzulehnen wäre. An materiellen Schwerpunkten des gegenständlichen Gesetzesentwurfes wären vor allem folgende Schwerpunkte hervorzuheben:

1. Die Sicherheitsvertrauenspersonen werden als solche der Sphäre der Arbeitnehmer zugeordnet.
2. Ausweitung der sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung auf alle Betriebe und Wegfall der Schlüsselzahl von 250.
3. Weitreichende Mitwirkungsrechte der Arbeitsinspektion bei der Einberufung und bei der Teilnahme beim Arbeitsschutzausschuß sowie bei der Beanstandung der sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung.
4. In Betrieben mit über 500 Arbeitnehmern sind unabhängig von der Form der betriebsärztlichen Betreuung während der gesamten betrieblichen Arbeitszeit entsprechende Fachkräfte in ausreichender Zahl zu beschäftigen.

Nach Meinung der Bundeskammer hätte dieser Entwurf für die Betriebe der gewerblichen Wirtschaft unabsehbare Belastungen in finanzieller und administrativer Hinsicht zur Folge, die ihre Konkurrenzfähigkeit gegenüber dem Gemeinsamen Markt und erst recht gegenüber den Ländern aus dem Osten äußerst negativ beeinflussen würde.

4. Arbeitslosenversicherungsgesetz

Durch eine Novelle zum ALVG, die am 1.1.1992 in Kraft getreten ist, wurde der Bezug von Arbeitslosengeld für Arbeitslose, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, insofern verschärft, als nunmehr der betreffende Arbeitslose seinen Wohnsitz durch mindestens 12 statt bisher 6 Monate in einer Krisenregion haben muß, und zusätzlich auch der Arbeitsplatz in einer solchen Region gelegen sein mußte und er überdies keinen Tatbestand gem. § 11 ALVG gesetzt hat, d.h., sein Arbeitsverhältnis freiwillig aufgelöst hat. Damit konnte eine mißbräuchliche Inanspruchnahme des Altersarbeitslosengeldes weitgehend eingeschränkt werden. Mit Artikel XII des arbeitsrechtlichen Begleitgesetzes, BGBl Nr. 833/92 wurde eine Novellierung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes ab 1. Jänner 1993 vereinbart. Dabei wurde vorgesehen, daß die Teilnehmer an einer Ausbildung im Rahmen der Arbeitsmarktförderung in der Dauer von max. 26 Wochen Arbeitslosengeld beziehen können, wenn sie im Anschluß an den Karenzurlaub ihre ursprüngliche Tätigkeit wieder aufgenommen haben,

jedoch vom Arbeitgeber nach Ablauf der Kündigungsschutzfrist gekündigt wurden. Damit wurde sichergestellt, daß die Betroffenen nach Ablauf dieser Dauer wieder einen neuen Arbeitslosengeldanspruch erwerben können. Außerdem wurde der bestehende § 31a) ALVG dahingehend erweitert, daß im Falle der Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes durch lediglich einen Elternteil dieser bei Teilzeitbeschäftigung Karenzurlaubsgeld bis zur Vollendung des 4. Lebensjahres des Kindes erhalten kann und, wenn beide Elternteile nebeneinander teilzeitbeschäftigt sind, sie Karenzurlaubsgeld bis zur Vollendung des 2. Lebensjahres beziehen können.

Durch Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales über den Arbeitslosenversicherungsbeitrag, BGBl Nr. 737/92, wurde eine Erhöhung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages gem. 61 Abs. 10 des ALVG mit Beginn des Beitragszeitraumes Jänner 1993 auf 5,3 % vorgenommen.

Durch eine weitere Novelle zum ALVG, BGBl Nr. 18/93, wurde mit Wirkung vom 1.1.1993 der Zuspruch der Notstandshilfe von 39 auf 52 Wochen verlängert. Dies führt zu einer beträchtlichen Entlastung der Arbeitsämter während der Wintermonate.

5. Arbeitsrechtliches Begleitgesetz

Das Jahr 1992 war gekennzeichnet durch hektische Verhandlungen, die Maßnahmen zum Ziel hatten, im Zusammenhang mit der Neuregelung des Pensionsanfallsalters der Frauen ihre Gleichbehandlung im Erwerbsleben zu erreichen.

Insbesondere die Frauenministerin hat sich mit Forderungen hervorgetan, die für die Wirtschaft völlig inakzeptabel waren. So wollte sie unter anderem die Beweislastumkehr bei einigen Diskriminierungstatbeständen aufgrund des Geschlechtes oder einen absoluten Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit nach der Geburt eines Kindes ohne Berücksichtigung der Interessen des Betriebes einführen. Auch eine Reihe weiterer Forderungen, wie die Anrechnung der Zeiten des Karenzurlaubes für die Höhe der Abfertigung oder ein Abfertigungsanspruch für die Ehefrau nach dem Tod des Arbeitnehmers wurden von der Wirtschaft abgelehnt.

Durch die im Gesetz, das mit 1.1.1993 in Kraft trat, enthaltenen Novellen zum Mutterschutzgesetz, zum Eltern-Karenzurlaubsgesetz, zum Hausbesorgergesetz und zum allgemeinen Sozialversicherungsgesetz wird neben einer Reihe anderer Maßnahmen insbesondere die Entlassung werdender Mütter an die Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes gebunden. Die Teilzeitbeschäftigung wird bereits ab dem 1. Lebensjahr des

Kindes, dann aber bis zum 4. Lebensjahr des Kindes ermöglicht. Durch die im Gesetz enthaltene Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz wird eine Angleichung an das EG-Recht erreicht, wobei folgende Neuregelungen wesentlich sind:

- Einbeziehung der Begriffe der "mittelbaren Diskriminierung" und der "gleichwertigen Arbeit" in das Gleichbehandlungsgebot.
- Aufnahme der sexuellen Belästigung als Diskriminierungstatbestand (inkl. Schadenersatzanspruch) in das Gleichbehandlungsgesetz.
- Einführung eines Schadenersatzanspruchs bis zu zwei Monatsentgelten bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebots bei Begründung des Arbeitsverhältnisses und bis zu 4 Monatsentgelten bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes beim beruflichen Aufstieg.
- Schaffung einer Möglichkeit zur Anfechtung von Kündigungen oder Entlassungen, die wegen der Geltendmachung von Ansprüchen nach einem Gleichbehandlungsgesetz erfolgt sind.
- Einführung von Verwaltungsstrafen bei Verstoß gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung.
- Pflicht zum Aushang des Gleichbehandlungsgesetzes im Betrieb.
- Regelung zur Gewährleistung einer geschlechtsparitätischen Zusammensetzung der Gleichbehandlungskommission.
- Verlängerung der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz.
- Die im Gesetz enthaltene Novelle zum Arbeitsverfassungsgesetz sieht eine Erweiterung der Kriterien für die Festsetzung des Mindestentgelts bei Mindestlohntarifen und eine angemessene Berücksichtigung von Frauen und Männern bei allen Wahlen zu Organen der betrieblichen Interessenvertretung vor.

Durch die im Gesetz enthaltenen Novellen zum Angestelltengesetz, zum Gutsangestelltengesetz, zum Arbeiter-Abfertigungsgesetz sowie zum Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz entfallen die Zeitgrenzen im Geltungsbereich der genannten Gesetze und es wird so für alle gleichartig beschäftigten Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf das Ausmaß ihrer Arbeitszeit - jedoch mit Ausnahme der Kündigungsfristen und -termine - gleiches Recht geschaffen.

Die Novelle zum Arbeitszeitgesetz enthält Schutzbestimmungen für Teilzeitbeschäftigte, die eine Gleichbehandlung mit vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern gewährleisten sollen.

Durch die Novelle zum Arbeitslosenversicherungsgesetz wird ein Anspruch auf Ausbildungsarbeitslosengeld nach dem Karenzurlaub, wenn die Mutter gekündigt wird, geschaffen und ein Karenzurlaub wegen Teilzeitbeschäftigung vom 1. Lebensjahr des Kindes an eingeführt.

Schließlich wurde durch die im Gesetz enthaltene Novelle zum Urlaubsgesetz sowie zum Entgeltfortzahlungsgesetz ein weiterer Freistellungsanspruch unter Fortzahlung des Entgelts zum Zwecke der Pflege sowie ein Erstattungsanspruch des Arbeitgebers für die während dieser weiteren Freistellung fortgezahlten Bruttoentgelte geschaffen. Gleichzeitig wurde im Entgeltfortzahlungsgesetz der Erstattungsanspruch der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen von 80 % auf 70 % reduziert.

6. Neue Arbeitsmarktverwaltung - Arbeitsmarktverwaltung neu:

Das ganze Jahr 1992 über wurden auf Sozialpartnerebene Verhandlungen geführt, um die in der Regierungserklärung der Koalitionsregierung vorgegebene Ausgliederung der Arbeitsmarktverwaltung aus der Hoheitsverwaltung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zu erreichen.

In einem Grundkonzept, das bis zur Mitte des Jahres vorlag, war vorgesehen, daß die neue Arbeitsmarktverwaltung ein öffentliches Dienstleistungsunternehmen werden sollte, das unter Einbindung der Sozialpartner aber unter Aufsicht des Sozialministers und unter Kontrolle des Rechnungshofes seine Dienste unter weitestgehender Dezentralisierung der Dispositions- und Entscheidungsbefugnisse auf die regionale Ebene anbieten sollte. Die Organisation sollte dreistufig gegliedert werden mit einer Bundeszentrale, neun Länderzentralen und den Arbeitsmarktservicezentralen auf regionaler Ebene. Die Bundes- und Landeszentralen sollten drittelparitätisch mit Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Vertretern des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zusammengesetzt sein.

Da eine Einigung über die Beschlußerfordernisse in den Gremien, in denen eine Kurie nach Auffassung der Arbeitgebervertreter von den beiden anderen Kurien nicht überstimmt werden können soll, nicht erreicht werden konnte und überdies der Finanzminister erklärte, sich an der künftigen Finanzierung der neuen Organisation nicht beteiligen zu wollen (er trägt bisher die Hälfte des Sach- und Personalaufwandes der Arbeitsmarktverwaltung aus allgemeinen Budgetmitteln, rund 800 Mio. Schilling im Jahr 1992) ist eine Einigung auf diesem Gebiet zum Jahresende 1992 sehr unwahrscheinlich geworden.

7. Sozialversicherung

Im Bereich der Sozialversicherung war 1992 die Tätigkeit der Sozialpolitischen Abteilung insbesondere durch die Mitwirkung an der Pensionsreform 1993 und an der Gesetzwerdung des Bundespflegegeldgesetzes gekennzeichnet.

Bei der Pensionsreform 1993 gelang es Vertretern der Bundeswirtschaftskammer wesentliche Verbesserungen auch für die Gewerbetreibenden durchzusetzen. So wird das neue Bemessungssystem ab 1.7.1993 mit den 15 besten Beitragsjahren vor allem den gewerblich Selbständigen nützen. Eine entscheidende Verbesserung des Berufsschutzes konnte durch die Absenkung der Altersgrenze für den milderen Erwerbsunfähigkeitsbegriff von 55 auf 50 Jahre ab 1.7.1993 erreicht werden. Gleichzeitig wird auch der Tätigkeitsschutz für erwerbsunfähige Gewerbetreibende ab dem 55. Lebensjahr erleichtert, indem die persönliche Mitarbeit nicht mehr erforderlich ist. Schließlich müssen bei einem Antrag auf eine normale Alterspension die Gewerbeberechtigungen nicht mehr zurückgelegt werden. Bei mindestens 35 Versicherungsjahren und einer unmittelbaren Weiterarbeit nach dem Normalpensionsalter gibt es auch kein Ruhen der Pension mehr.

Weiters wurden wesentlich verbesserte Ersatzzeiten für die Kindererziehung vorgesehen.

Ferner konnte eine wesentliche Verminderung des Bundesbeitrags zur gewerblichen Pensionsversicherung erfolgreich abgewehrt werden. Nicht verhindert werden konnte zwar die Hinzurechnung der vorgeschriebenen Sozialversicherungsbeiträge zur Beitragsgrundlage nach dem GSVG - wie dies auch bei der Bruttobemessung nach dem ASVG der Fall ist - doch konnte immerhin diese Maßnahme bis 1995 aufgeschoben werden. Sie wird außerdem ab diesem Zeitpunkt in 5-Jahres-Etappen in Kraft treten.

Zur Sicherung der langfristigen Finanzierung der gesamten Pensionsversicherung hat die Bundeskammer der Einführung einer Nettoanpassung für künftige Pensionserhöhungen zwecks gleichmäßiger Entwicklung mit den Belastungen bei den Aktiveinkommen zugestimmt. Nicht gänzlich verhindert werden konnte die Erweiterung des Versichertenkreises für die Versicherungsanstalt des österreichischen Bergbaus, doch gelang es der Bundeskammer wenigstens die gewerblichen und industriellen Stein- und Keramik-Betriebe von dieser Zuständigkeit auszunehmen.

Entscheidend mitgearbeitet haben Vertreter der Bundeskammer an der Einführung einer Gleitpension für unselbständig und selbständig Erwerbstätige, wenn nach dem Pensionsstichtag eine versicherungspflichtige Beschäftigung mit mindestens 30 Prozent reduzierter

Arbeitszeit ausgeübt wird. Auch die arbeitsrechtlichen Begleitmaßnahmen wurden zwischen den Sozialpartnern im Interesse der Betriebe und der zukünftigen Gleitpensionisten abgestimmt.

Als Beitrag zur Senkung der Lohnnebenkosten gelang es immerhin den Unfallversicherungsbeitrag ab Juli 1993 bis Dezember 1994 neuerlich um 0,1 Prozent zu senken. Auch der Nachtschwerarbeit-Beitragssatz konnte ab 1.1.1993 von 2,5 Prozent auf 2 Prozent verringert werden.

Anlässlich der Gesetzwerdung des Bundespflegegeldgesetzes erstattete die Bundeskammer eigene Vorschläge zu einer optimalen Administration und Finanzierung. Leider wurden in den politischen Verhandlungen die Anregungen der Bundeskammer nur zum Teil berücksichtigt. Immerhin wird aber das siebenstufige Pflegegeld auch hilflosen Gewerbepensionisten sehr nützen, zumal diese Leistung unabhängig vom Einkommen und Vermögen gebührt.

8. Ausländerbeschäftigung

Die Nachfrage der österreichischen Wirtschaft nach zusätzlichen ausländischen Arbeitskräften hielt auch im Jahre 1992 an. Im Berichtszeitraum waren österreichweit durchschnittlich 273.884 Ausländer unselbständig beschäftigt (1991 266.461). In den einzelnen Bundesländern gab es überaus unterschiedliche Zugänge von Ausländern. Sie reichten von 1,4 % (Vorarlberg) bis 22 % (Burgenland). Lediglich in Wien sank die Ausländerbeschäftigung um 3,6 % (-3.792) auf 100.296.

Der Anteil der ausländischen Arbeitnehmer an den unselbständig beschäftigten Inländern (Ausländerquote) betrug 1992 im Bundesdurchschnitt 9 %.

Im Jahr 1988 war die Ausländerquote 5,4 %. Somit hat sich der prozentuelle Ausländeranteil innerhalb der letzten 5 Jahre nahezu verdoppelt.

Bundeshöchstzahl 1992

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat mit der Kundmachung BGBl. Nr. 599 vom 28.11.1991 die höchstzulässige Gesamtzahl der unselbständig beschäftigten und arbeitslosen Ausländer im Jahre 1992 für Österreich mit 317.000 festgelegt.

Höchster Ausschöpfungsgrad im Berichtszeitraum war im September mit 92,4 % (März 1991: 98,0 %).

Landeshöchstzahlen 1992

Zur Sicherung der Bundeshöchstzahl erließ der Bundesminister für Arbeit und Soziales für alle Landesarbeitsamtsbereiche sogenannte Landeshöchstzahlen.

Diese waren derart niedrig festgelegt, sodaß bereits zu Jahresbeginn die Landeshöchstzahlen jedes Bundeslandes überschritten waren und sämtliche Anträge auf Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen für Ausländer nach dem erschwerten "Landeshöchstzahlen-Überschreitungsverfahren" behandelt werden mußten. Dies führte dazu, daß im Berichtszeitraum 48.000 Erstanträge für Ausländer von der Arbeitsmarktverwaltung abgelehnt wurden.

Novelle 1991 zum Ausländerbeschäftigungsgesetz (BGBl.Nr.684/91)

Die in dieser Novelle vorgesehene Verpflichtung zur Meldung von Antritt und Beendigung der Beschäftigung eines Ausländers - sei es mit Beschäftigungsbewilligung oder Befreiungsschein - innerhalb von 24 Stunden, trat mit 31.12.1992 außer Kraft. Lediglich für Arbeitsverhältnisse aufgrund von Arbeitserlaubnissen besteht diese Meldepflicht weiterhin.

Ebenso aufrecht bleibt die Regelung, wonach im Falle der Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung dieselbe automatisch erlischt, wenn nicht binnen 6 Wochen nach Laufzeitbeginn die Beschäftigung aufgenommen wurde.

Die Arbeitsämter werden aber wie bisher 4 Wochen nach Ausstellung einer Beschäftigungsbewilligung ein Erinnerungsschreiben hinsichtlich des automatischen Löschens an die Firmen richten.

Novelle 1992 zum Ausländerbeschäftigungsgesetz (BGBl.Nr.75/92)

Während ursprünglich nur geplant war, im Ausländerbeschäftigungsgesetz eine Gleichstellung der Ehegatten und Kinder österreichischer Staatsbürger mit jenen von EWR-Staatsangehörigen zu erreichen (neue lit.1 des § 1 Abs.2 Ausl-BG), welche mit dem EWR-Vertrag in Kraft tritt, erfolgte im weiteren auch eine Anpassung an das neue Aufenthaltsgesetz. Nach dem neuen § 4 Abs.3 Z.7 AuslBG, der mit 1.7.1993 in Kraft tritt, darf eine

Beschäftigungsbewilligung nur erteilt werden, wenn der Ausländer zum Aufenthalt in Österreich nach dem Aufenthaltsgesetz, BGBl.Nr.466/92 berechtigt ist, ausgenommen im Falle des Antrages auf Verlängerung einer Beschäftigungsbewilligung.

Diese Regelung bedeutet grundsätzlich das Ende der Touristenbeschäftigung.

Im Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Nationalrates wird jedoch ausdrücklich darauf hingewiesen, daß das Aufenthaltsgesetz im Zusammenhang mit der vorliegenden Novellierung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes keine Einschränkung der Möglichkeiten für einen Ausländer darstellt, sich über den österreichischen Arbeitsmarkt zu informieren und zu diesem Zweck beispielsweise auch als Anlaß eines Aufenthaltes in Österreich als Tourist mögliche Arbeitgeber zu kontaktieren. Der Antrag auf eine "Bewilligung" nach dem neuen Aufenthaltsgesetz kann aber nur aus dem Ausland gestellt werden. Die ursprünglich nur für die Jahre 1991 und 1992 vorgesehene Bundeshöchstzahl wurde durch die Novelle auf das Jahr 1993 ausgedehnt.

Erlässe und Verordnungen zum Ausländerbeschäftigungsgesetz

- Sonderregelung für den Fremdenverkehr (11.2.1992)
- Sonderregelung für den Sommerfremdenverkehr (21.4.1992)
- Richtlinien für die Vergabe von Überziehungsreserven (22.5.1992)
- verstärkte Ahndung der illegalen Ausländerbeschäftigung, Ausbau der Schlagkraft der Betriebskontrollen (Juli 1992)
- Freigabe aus der Überziehungsreserve für jugoslawische Kriegsflüchtlinge (29.6.1992)
- Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen für "Kriegsflüchtlinge" an Gemeinden und caritative Organisationen (17.7.1992)
- Abkommen über den EWR; bevorstehende Gleichstellung von EWR-Staatsangehörigen mit österreichischen Staatsbürgern auf dem Arbeitsmarkt (19.10.1992)
- Weitere Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen für "Kriegsflüchtlinge" an Gemeinden und caritative Organisationen (29.10.1992)
- Beschäftigung bosnischer Kriegsflüchtlinge im Fremdenverkehr (November 1992)
- Änderung der Verordnung über die ärztliche Untersuchung von Ausländern hinsichtlich der Infektionsfreiheit (4.11.1992)

Quelle des Zahlenmaterials: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

VEREINIGUNG ÖSTERREICHISCHER INDUSTRIELLER

Im Vordergrund der sozialpolitischen Arbeit des Jahres 1992 standen die Diskussion um eine umfassende Pensionsreform und die Arbeiten an einer Neugestaltung der Arbeitsmarktverwaltung.

Die Pensionsreform, deren Inhalt nach langen Beratungen zu Ende des Berichtsjahrs feststand, hatte zum wichtigsten Ziel eine Sicherung der langfristigen Finanzierbarkeit der Pensionen. Dieses Ziel wurde aus Sicht der Industrie nur unzureichend verwirklicht. Die darin enthaltenen Maßnahmen, die Anreize zu einer späteren Inanspruchnahme der Alterspension bieten, insbesondere eine entsprechende Differenzierung der Pensionshöhe je nach dem Zeitpunkt des Pensionsantritts, hätten deutlicher ausfallen müssen, um entsprechend wirksam zu werden. Die aus finanzieller Sicht zweifellos wichtigste Maßnahme ist die Einführung der sogenannten Nettoanpassung, die die jährliche Aufwertung der Pensionen wie auch die Aufwertung der Bemessungsgrundlagen für neue Pensionen an die Entwicklung der Nettoeinkommen der Aktivbevölkerung bindet. Zu wesentlichen Verzögerungen kam es, da es - entsprechend dem Koalitionsübereinkommen - erklärtes Ziel der Regierung war, gleichwertige Schritte wie im Pensionsrecht nach dem ASVG auch für die Pensionen der öffentlich Bediensteten zu setzen und sich die Verhandlungen mit den Beamtengewerkschaftern über diese Materie als besonders langwierig und schwierig erwiesen.

Intensive Beratungen zu einer grundlegenden Reform der Arbeitsmarktverwaltung kennzeichneten die 1. Jahreshälfte. Eine Reihe offener Fragen blieb aber dann bis Jahresende unbehandelt, sodaß die künftige Organisation der Arbeitsmarktverwaltung auch nach Ende des Berichtsjahrs noch völlig ungeklärt war. Einen wesentlichen Streitpunkt in den Verhandlungen bildeten dabei die Fragen der Finanzierung der künftigen Verwaltungskosten.

Weitere besondere Schwerpunkte im Bereich der Sozialpolitik im Jahre 1992 waren:

- o Der Abschluß der Verhandlungen zum neugefaßten Nachtschwerarbeitsgesetz nach 6-jähriger Beratungszeit; hier steht einer Belastung der Arbeitgeber durch eine wesentliche Ausweitung des Geltungsbereiches und die Einbeziehung weiterer Arbeitnehmer eine Erleichterung durch eine Beitragssenkung auf 2,0 % gegenüber.

- o Intensive Verhandlungen über ein umfangreiches Forderungspaket, das die Frauenorganisationen zum Ausgleich für die vom Verfassungsgerichtshof geforderte Anhebung des Frauenpensionsalters präsentiert hatten; es umfaßte unter anderem Maßnahmen im Bereich des Mutterschutzes, eine wesentliche Verschärfung der Gleichbehandlungsbestimmungen, Maßnahmen zu Gunsten Teilzeitbeschäftigter, eine Erweiterung der Pflegefreistellung, einen verstärkten Schutz schwangerer Frauen und Mütter gegen Arbeitslosigkeit und eine verbesserte Kontrolle der geringfügigen Beschäftigung. Ein Teil dieser Forderungen wurde durchgesetzt und fand seinen Niederschlag im "Arbeitsrechtlichen Begleitgesetz", das im Herbst verabschiedet wurde. Gleichzeitig konnte Einigung über eine Anhebung des Frauenpensionsalters an das der Männer und einen diesbezüglichen langfristigen Etappenplan erzielt werden.
- o Die erste Befassung mit Anpassungsnotwendigkeiten der österreichischen Rechtsordnung im Sozialbereich an das Recht der Europäischen Gemeinschaften im Hinblick auf den EWR-Vertrag. Dies betrifft vor allem den Bereich des Arbeitnehmerschutzes, für den ein umfangreicher Entwurf für ein neues Arbeitsschutzgesetz vorgelegt wurde, der auf grundlegende Änderungen des betrieblichen Arbeitsschutzes hinausläuft. Aus Sicht der Arbeitgeber gehen die vorgeschlagenen Maßnahmen aber weit über die durch EG-Recht vorgegebenen Notwendigkeiten hinaus. Der Schwerpunkt der Beratungen darüber wird in das Jahr 1993 fallen.
- o Im Bereich des Arbeitsrechtes wurde zwecks Umsetzung der einschlägigen EG-Richtlinien der Entwurf eines Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes zur Begutachtung ausgesandt, der ins besondere Änderungen hinsichtlich des Überganges von Betrieben oder Betriebsteilen sowie der Unterrichtung der Arbeitnehmer über die Bedingungen des Arbeitsvertrages vorsieht. Weitere Anpassungen sind vor allem im Bereich der Arbeitsverfassung erforderlich. Auch der Entwurf eines Lenkzeitengesetzes, das arbeitnehmerschutzrechtliche Begleitmaßnahmen zu den unmittelbar geltenden EG-Verordnungen über Sozialvorschriften im Straßenverkehr zum Gegenstand hat, wurde beraten. Bei den Anpassungen an das EG-Recht wurde seitens der VÖI vom Grundsatz ausgegangen, nur unbedingt erforderliche Änderungen vorzunehmen und diese nicht zum Anlaß dafür zu nehmen, bisher unerfüllt gebliebene Forderungen der Arbeitnehmerinteressenvertretungen zu erfüllen.
- o Arbeitsrechtliche Begleitmaßnahmen zum Umgründungssteuerrecht waren Gegenstand mehrerer Sozialpartnerberatungen. Hierbei konnten in einer Reihe von Fragen (Rechte der Arbeitsgemeinschaften der Betriebsräte im Konzern, Mitbe-

stimmung in Holdinggesellschaften, Beibehaltung von Betriebsratszuständigkeiten u. a.) vertretbare Kompromißlösungen erreicht werden. Eine abschließende Klärung des Problembereiches wird erst 1993 erfolgen.

Angesichts der Tatsache, daß das Jahr 1992 bereits von einer schweren Konjunkturkrise gekennzeichnet war, deren Höhepunkt aber erst zu erwarten ist, ist es von besonderer Wichtigkeit, jegliche Belastungen der Wirtschaft zu vermeiden. Aus dieser Sicht war es aus Sicht der Arbeitgeber besonders wesentlich, daß im Berichtsjahr in manchen Bereichen Verhandlungserfolge erzielt werden konnten. Die wichtigsten davon waren:

- o Abwehr schwerwiegender Forderungen zum neuen Nachtschwerarbeitsgesetz, vor allem hinsichtlich der Einbeziehung von Schwerarbeitstätigkeiten auch bei Tag und hinsichtlich einer Verordnungsermächtigung, mit der der Sozialminister ohne Befassung der Sozialpartner oder des Parlaments weitere Tätigkeiten in das Gesetz hätte einbeziehen können;
- o Senkung des Beitrags für Nachtschwerarbeiter von 2,5 % auf 2 %;
- o Reduktion der im Rahmen des "Arbeitsrechtlichen Begleitgesetzes" tatsächlich verwirklichten Maßnahmen im Bereich der Gleichbehandlung, Arbeitsverfassung, Abfertigung, Pflegefreistellung, des Mutterschutzes und der Teilzeitarbeit in erheblichem Ausmaß gegenüber den ursprünglich aufgestellten Forderungen;
- o Verhinderung, daß durch das neue Aufenthaltsgesetz (ab 1.7.1993) für Unternehmen, insbesondere bei internationalen Personalrotationen erhebliche Schwierigkeiten bei der Erteilung von Aufenthaltsbewilligungen für Arbeitskräfte aus Nicht-EWR-Staaten entstehen;
- o Abwehr eines massiven Lohnnebenkostenschubes durch Verhinderung geplanter Beitragsanhebungen im Familienlastenausgleich und beim Insolvenzausfallgeldfonds.

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Aufgrund seiner statutarisch festgelegten Aufgaben hat der Österreichische Gewerkschaftsbund in Zusammenarbeit mit den ihm angehörenden Gewerkschaften sowie den Kammern für Arbeiter und Angestellte die Interessen der Arbeitnehmer in Österreich zu vertreten.

Diese Interessenvertretungsaufgabe erfolgt mit dem Ziel, die arbeits- und sozialrechtliche Stellung der Arbeitnehmer zu sichern und weiter bedarfsgerecht auszubauen.

Auch im Jahr 1992 konnten wiederum zahlreiche sozialpolitische Zielsetzungen verwirklicht bzw. vorbereitet werden.

Die sozialpolitische Entwicklung war vor allem von den Arbeiten zur Pensionsreform (51. Novelle zum Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz), zur Pflegevorsorge (Bundespflegegeldgesetz) und zur Neuorganisation der Arbeitsmarktverwaltung geprägt.

Die durch das Verfassungsgerichtshofurteil von 1990 notwendig gewordene Anhebung des Pensionsanfallsalters für Frauen mitsamt den zum Nachteilsausgleich erforderlichen zahlreichen arbeitsrechtlichen Begleitmaßnahmen waren ebenso Verhandlungsschwerpunkt wie etwa Novellierungen zum Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz, zum Arbeitsverfassungsgesetz, zum Arbeitslosenversicherungsgesetz und zum Behinderteneinstellungsgesetz.

Bei einigen dieser Verhandlungsschwerpunkte konnten die Verhandlungen im Verlauf des Jahres 1992 abgeschlossen werden. Dies gilt vor allem für die Novellierung des Behinderteneinstellungsgesetzes, des Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetzes, den Regelungen über die Anhebung des Frauenpensionsalters mitsamt den arbeitsrechtlichen Begleitmaßnahmen, der 51. Novelle zum Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz sowie der Schaffung eines Bundespflegegeldgesetzes.

Insgesamt können diese sozialpolitischen Maßnahmen, die im Verlauf des Jahres 1993 in Kraft treten werden, als bedeutender Abschnitt in der langjährigen sozialpolitischen Entwicklung betrachtet werden.

1. Kollektivvertragspolitik

Der Branchenkollektivvertrag ist einer der wichtigsten Grundlagen der arbeits- und sozialrechtlichen Stellung der Arbeitnehmer in Österreich.

Die Bedeutung des Kollektivvertrages wird gerade angesichts differenzierter Regelungen in einigen Bereichen - etwa in der Arbeitszeit - immer größer.

Die wichtigsten Funktionen des Kollektivvertrages können nur erfüllt werden, wenn weiterhin der Grundsatz gilt, wonach die wesentlichen Arbeitsbedingungen für einen Wirtschaftszweig einheitlich festgelegt werden. Eine Verlagerung der Regelungskompetenz auf Betriebsebene ist nur dort sozialpolitisch vertretbar, wo es um die Ausfüllung von gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Rahmenbedingungen geht. Bei anderen Mindest-Arbeitsbedingungen ist eine solche Verlagerung deshalb abzulehnen, weil der wirtschaftliche Druck auf die Arbeitnehmervertretungen in kleineren Einheiten zunimmt und daher geringere Durchsetzungschancen bestehen.

Die Anwendbarkeit von Kollektivverträgen muß sich aufgrund der objektiv feststellbaren wirtschaftlichen Tätigkeit des Unternehmens ergeben und darf nicht einseitig vom Arbeitgeber oder durch die Handelskammer bestimmt werden.

Nach diesen grundsätzlichen Zielsetzungen gewerkschaftlicher Kollektivvertragspolitik noch kurz einige Zahlenangaben: In konsequenter Fortsetzung einer erfolgreichen Vertragspolitik wurden im Berichtsjahr 622 Vereinbarungen getroffen, die die Lohn- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in Österreich weiter verbessert haben (196 Bundeskollektivverträge, 331 Landeskollektivverträge, 43 Betriebsvereinbarungen, 19 Heimarbeitsverträge und 33 Mindestlohnstarife oder Entgeltverordnungen).

2. Lohnpolitik

Die Lohnunterschiede zwischen den Arbeitnehmergruppen sind in Österreich verhältnismäßig hoch. Dies hängt auch mit Strukturproblemen zusammen. Die Aufgabe der Gewerkschaften ist es, durch ihre Lohnpolitik in den einzelnen Bereichen eine besondere Berücksichtigung der Bezieher niedriger Einkommen zu gewährleisten. Die Realisierung der im Frühjahr 1990 erhobenen Forderung nach einem Mindestlohn von Schilling 10.000,— ist ein wichtiger Beitrag für eine ausgleichende Einkommensentwicklung, die auch strukturell wünschenswert ist.

Im Verlauf der Jahre 1990 und 1991 (Schätzung für 1992 liegt noch nicht vor) konnte die Zahl der Bezieher eines Mindestlohnes von weniger als 10.000 Schilling um ca. die Hälfte verringert werden. Dieser starke Rückgang in der Zahl der Betroffenen konnte nur durch überdurchschnittliche Erhöhungen der kollektivvertraglichen Mindestlöhne erreicht werden.

Insgesamt stand die Lohn- und Gehaltspolitik auch 1992 im Einklang mit den gesamtwirtschaftlichen Zielsetzungen, insbesondere mit einer Politik für ein hohes Beschäftigungsniveau. Die Gewerkschaften haben auch 1992 bewiesen, daß sie im Sinne ihres Zieles - nämlich des absoluten Vorranges für ein hohes Beschäftigungsniveau - Rücksicht auf die wirtschaftliche Situation genommen haben.

Die Lohneinkommenszuwächse lagen brutto (je Arbeitnehmer) mit 5,5 % über der Inflationsrate von 4,0 % und führten somit zu einer Steigerung der Bruttorealeinkommen je Arbeitnehmer von + 1,5 %; keine Steigerung wiesen hingegen die Nettorealeinkommen auf.

3. Streikstatistik

Im Jahre 1992 gab es in Österreich drei Streiks, das waren um sechs weniger als ein Jahr zuvor. Die Zahl der Streikenden und die Streikdauer haben sich verringert: 1992 streikten 18.039 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (1991: 92.707) 181.502 Stunden (1991: 466.731 Stunden). Die meisten Streikenden, nämlich 18.000, beteiligten sich an dem bundesweiten Warnstreik im öffentlichen Dienst (Lehrerinnen und Lehrer an den berufsbildenden mittleren und höheren Schulen). Dies geht aus der Streikstatistik des ÖGB hervor.

Die durchschnittliche Streikdauer pro Teilnehmer belief sich auf zehn Stunden und vier Minuten (1991: 5 Stunden und 2 Minuten). 1992 beteiligten sich an einem Streik 0,59 % aller Arbeitnehmer (1991: 3,09 %). Die Streikdauer in Österreich betrug pro Arbeitnehmer drei Minuten und 34 Sekunden (1991: 9 Minuten und 20 Sekunden).

Auf den bundesweiten Warnstreik der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst entfielen 18.000 Lehrerinnen und Lehrer an den berufsbildenden mittleren und höheren Schulen mit 180.000 Streikstunden. Weiters gab es einen Streik im Bereich der Gewerkschaft der Privatangestellten (17 Angestellte mit 1.496 Stunden) und einen Warnstreik im Bereich der Chemiearbeiter (22 Arbeiterinnen und Arbeiter mit sechs Stunden).

Die Aufschlüsselung der Streiks nach Bundesländern ergab, daß in Niederösterreich und Wien die meisten Streikstunden registriert wurden. Die Ergebnisse im einzelnen (die mehrere oder alle Bundesländer betreffenden Streiks wurden berücksichtigt und scheinen daher in jedem Bundesland als ein Streik auf):

Es entfielen auf das Burgenland ein Streik (820 ArbeitnehmerInnen mit 8.200 Stunden), auf Kärnten ein Streik (1.550 ArbeitnehmerInnen mit 15.500 Stunden), auf Niederösterreich zwei Streiks (3.452 ArbeitnehmerInnen mit 34.306 Stunden), auf Oberösterreich ein Streik (2.980 ArbeitnehmerInnen mit 29.800 Stunden), auf Salzburg ein Streik (2.540 ArbeitnehmerInnen mit 13.400 Stunden), auf die Steiermark ein Streik (2.540 ArbeitnehmerInnen mit 25.400 Stunden), auf Tirol ein Streik (1.570 ArbeitnehmerInnen mit 15.700 Stunden), auf Vorarlberg ein Streik (750 ArbeitnehmerInnen mit 7.500 Stunden) und auf Wien zwei Streiks (3.037 ArbeitnehmerInnen mit 31.696 Stunden).

Bei 99,2 Prozent der Streikdauer ging es um Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzsicherung, bei 0,8 Prozent um Kündigungen, Gehaltsforderungen und Akkordbedingungen. Alle Streiks waren erfolgreich und erfolgten im Einvernehmen mit der Gewerkschaft.

4. Rechtsschutztätigkeit

Auch im Jahre 1992 haben die Gewerkschaften eine erfolgreiche Rechtsschutztätigkeit aufzuweisen. Bei den Streitfällen handelte es sich in erster Linie um Lohn- oder Gehaltsdifferenzen, Überstundenzahlungen, Auflösung des Dienstverhältnisses, Urlaubsangelegenheiten, Sonderzahlungen, Abfertigung, Ansprüche nach dem Insolvenz-Entgelt-sicherungsgesetz und dem Entgeltfortzahlungsgesetz und anderes mehr. Insgesamt konnten für Arbeitnehmer (durch Vergleiche oder Urteile, nach dem Insolvenz-Entgelt-sicherungsgesetz sowie durch Interventionen) insgesamt 1.057,709.462,70 S erstritten werden.

Die von den Gewerkschaften der Eisenbahner und der Post- und Fernmeldebediensteten geleistete Rechtshilfe ist infolge der Besonderheit des Öffentlichen Dienstes in Zahlen kaum faßbar und deshalb in den obigen Zahlen nicht enthalten.

5. Mitgliederstand

1992 konnte bei der Mitgliederzahl des ÖGB Stabilität auf hohem Niveau erreicht werden. Zwar nahm die Mitgliederzahl des ÖGB in diesem Jahr neuerlich geringfügig um 0,3 % oder 4.699 Personen auf insgesamt 1,633.480 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab, gegenüber dem Jahr 1991 konnte der Mitgliederrückgang jedoch um ein Viertel verringert werden. Die eingeleiteten organisatorischen Reformen zur Verbesserung der

Mitgliedsbetreuung beginnen zu greifen, das weitere Auseinanderklaffen der Mitgliederstruktur und der Struktur der unselbständig Erwerbstätigen konnte verhindert werden. Zwar hat sich auch 1992 der fortgesetzte wirtschaftliche Strukturwandel in Form eines Rückganges des Arbeiteranteils (minus 8.289 Mitglieder oder 1,21 %) auf den Mitgliederstand negativ ausgewirkt, immerhin konnte aber bei den Wachstumsgruppen Angestellte (plus 1.776 oder 0,5 %) und öffentlich Bedienstete (plus 1.814 oder 0,3 %) ein Zuwachs erzielt werden.

Unter Berücksichtigung des im vergangenen Jahr neuerlich gestiegenen Beschäftigtenstandes hat sich die gewerkschaftliche Organisationsdichte in Österreich wiederum geringfügig verringert, liegt aber nach wie vor im Spitzenfeld der westeuropäischen Staaten.

Obwohl die Zahl der gewerkschaftlich organisierten Frauen auch 1992 abgenommen hat und nunmehr bei 511.262 hält, ist der prozentuelle Anteil der Frauen an der Gesamtmitgliederzahl mit 31,3 % gleichgeblieben.

Den höchsten Frauenanteil besitzt die Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, persönlicher Dienst (39.761 oder 72,8 %). Die Gewerkschaften mit dem geringsten Frauenanteil sind die Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie (41.063 oder 17,9 %), die Gewerkschaft der Eisenbahner (7.293 oder 6,3 %) und die Gewerkschaft Bau-Holz (7.541 oder 4,1 %).

Obwohl der Mitgliederrückgang der Gewerkschaftsjugend nach wie vor überdurchschnittlich stark ist, sind 1992 erste Anzeichen einer Trendwende erkennbar geworden. Mit Jahresende 1992 wies die Gewerkschaftsjugend einen Mitgliederstand von 67.315 aus, das sind um 2.560 Jugendliche weniger als zum Jahresende 1991 (69.875). Insgesamt ging der Anteil der jugendlichen Gewerkschaftsmitglieder am Gesamtmitgliederstand von 4,5 % im Jahre 1990 und 4,3 % im Jahre 1991 auf 3,7 % zurück.

6. Arbeitsmarktpolitik

Wie in den vergangenen Jahren hat der Österreichische Gewerkschaftsbund durch seine Vertreter im Beirat für Arbeitsmarktpolitik und dessen Ausschüssen das Hauptaugenmerk auf die Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen gerichtet. Dabei wurde darauf geachtet, daß insbesondere bei der Vergabe von Arbeitsmarktförderungsmitteln der gewünschte beschäftigungspolitische Erfolg tatsächlich erzielt wurde. Auch bezüglich der Ausländerbeschäftigung konnten, wie in den vergangenen Jahren, mit der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und der Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern entsprechende Vereinbarungen getroffen werden. Aufgrund dieser Kontingente wurden im Jahre 1992 im Durchschnitt 55.070 Ausländer beschäftigt.

Allgemein bereitet die sich im Jahr 1992 verstärkt fortsetzende Abschwächung des Wirtschaftswachstums Sorge. Der Zuwachs an Beschäftigten im Produktions- und Dienstleistungsbereich hat sich auf + 26.000 oder + 0,9 % (ohne Karenzurlauberinnen, Präsenzdienler und Schulungsteilnehmer) verringert.

Von diesem Beschäftigtenanstieg sind rund 19.000 oder 73 % auf ausländische Arbeitskräfte entfallen. Trotz der sich abschwächenden Konjunktur und des geringen Beschäftigungswachstums hat sich die Zunahme der Arbeitslosigkeit verlangsamt. Diese ist 1991 bei doppelt so starker Beschäftigungsausweitung um 19.200 gestiegen - 1992 ist die Arbeitslosigkeit "nur" mehr um 7.000 angewachsen. Die Arbeitslosenquote hat sich gegenüber 1991 um 0,1 % auf 5,9 % erhöht.

Die Zunahme der Arbeitslosigkeit trifft vor allem die höheren Altersgruppen. So hat die Arbeitslosigkeit der 50- bis 55-jährigen im Jahresdurchschnitt 1992 um fast 30 % zugenommen. Die Bekämpfung der Altersarbeitslosigkeit und in diesem Zusammenhang die Erstellung eines Maßnahmenpakets gegen die Altersarbeitslosigkeit hat daher auch einen arbeitsmarktpolitischen Schwerpunkt gebildet.

Allgemein sind aufgrund dieser Arbeitsmarktsituation - unter Zugrundlegung des gewerkschaftlichen Zieles, nach Wiedererlangung der Vollbeschäftigung - neben weiter zu verstärkenden Bemühungen bei Verfolgung der illegalen Beschäftigung vor allem folgende arbeitsmarktpolitische Maßnahmen geboten:

Auf Seite der Nachfrage nach Arbeitskräften:

- * staatliche Beschäftigungspolitik verstärken (Konjunkturprogramm des Bundes)
- * Arbeitszeitverkürzung vorantreiben
- * Überstunden verteuern (Zuschlag anheben).

Auf Seite des Angebotes an Arbeitskräften:

- * Neuzuwanderung ausländischer Arbeitskräfte stärker der Arbeitsmarktlage anpassen (Bundeshöchstzahl auf 8 % absenken)
- * Verstärkung der Vermittlungstätigkeit
- * Reorganisation der Arbeitsmarktverwaltung.

7. Arbeitszeitpolitik

Die Arbeitszeitpolitik ist eine große Herausforderung für die Gewerkschaften. Die Arbeitszeitpolitik der 90er Jahre bildete auch das Thema für eine ÖGB-Konferenz, die am 1. und 2. Juli 1991 in Wien stattfand. Im Rahmen dieser für die Arbeitszeitpolitik bestimmten-

den Konferenz wurden vier Arbeitskreise eingesetzt, in denen die Schwerpunkte: Arbeitszeitverkürzung, Schichtarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, Mitbestimmung bei neuen Arbeitszeitformen und Überstunden behandelt wurden

Hinsichtlich der praktizierten Politik der Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich ist auf die entsprechenden Beschlüsse des 10., 11. und auch des 12. Bundeskongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes hinzuweisen, die ein zügiges Vorgehen empfehlen. Mittlerweile konnte für mehr als 1,15 Millionen Arbeitnehmer die 38- bzw. 38,5-Stundenwoche erreicht werden. Im graphischen Gewerbe und bei Tageszeitungen wurde bereits die 37- bzw. die 36-Stundenwoche erreicht.

Bis das Ziel eines Generalkollektivvertrages über die Einführung der 35-Stundenwoche erreicht werden kann, sind alle anderen Möglichkeiten weiter auszuschöpfen, um diesem Ziel zumindest schrittweise näherzukommen. Dabei sind alle rechtlichen Mittel - Gesetz, Generalkollektivvertrag, Branchenkollektivvertrag, Betriebsvereinbarung - zu nützen. Insbesondere die branchenweise Arbeitszeitverkürzung ist als sinnvolle Übergangsphase zu betrachten, in der die Arbeitszeitreduktion angepaßt an die Verhältnisse in den einzelnen Wirtschaftszweigen durchgeführt werden kann und der Lohnausgleich mit den spezifischen Bedürfnissen der Lohnpolitik in den unterschiedlichen Branchen in Übereinstimmung zu bringen ist. Am Ende dieses Weges sollte jedenfalls eine einheitlich verkürzte Normalarbeitszeit für alle Arbeitnehmer stehen.

8. Frauenarbeit

Mittelpunkt der zahlreichen Sitzungen und Tagungen der Frauenabteilung waren die Verhandlungen zum Gleichbehandlungspaket und Pensionsanfallsalter.

Damit das Gleichbehandlungspaket realisiert werden konnte, waren eine Reihe von Gesetzesnovellen erforderlich. Die Verwirklichung der noch offenen Punkte, wie etwa die sozialrechtliche Absicherung für geringfügig Beschäftigte, die Schaffung von flächendeckenden Kinderbetreuungseinrichtungen, eine Mindestabsicherung in der Arbeitslosenversicherung und ein Berufsschutz für angelernte ArbeitnehmerInnen gilt als nächstes Ziel der ÖGB-Frauen. Verfassungsrechtlich wurde abgesichert, daß das Frauenpensionsanfallsalter bis zum Jahr 2018 unverändert bleibt. Die Angleichung des Pensionsanfallsalters der Frauen an jenes der Männer bei der vorzeitigen Alterspension wegen langer Versicherungsdauer wird ab 2019 in Etappen - jedes Jahr um 6 Monate - erfolgen, bis es ab 2028 ein gleiches Pensionsanfallsalter für Frauen und Männer bei der vorzeitigen Alterspension gibt.

Eine Paketaktion, wo Pakete mit den Forderungen der Frauen an den Generalsekretär der Bundeswirtschaftskammer, Dr. Günter Stummvoll, geschickt wurden, war nur eine von vielen Aktionen.

Die Verteileraktion "Arbeitsplätze statt Arbeitsplätzchen" setzte den Beginn der bundesweiten Werbeaktion.

Einen wesentlichen Schwerpunkt der Tagung des Bundesfrauenausschusses im September stellte das Thema "EG und Frauen" dar, wo eine eigene Resolution verabschiedet wurde. Die Information zu diesem Thema erfolgte im Laufe des Jahres auf Seminaren und Diskussionsveranstaltungen.

Weitere Themen waren "Kinderbetreuungseinrichtungen in Österreich", "Nachtarbeitsverbot für Frauen", "Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz", "Arbeitsstiftung - eine Chance für Frauen" und im Rahmen der Organisationsreform des ÖGB eine Ausarbeitung eines Grundsatzpapiers zum Thema "Überlegungen zur Organisationsanalyse und Strategien für eine Organisationsreform".

9. Jugendarbeit

Den Schwerpunkt bei den diesjährigen Jugendveranstaltungen bildete die Tagung des Jugendvorstandes am 26. September in Graz. Dort wurde der Startschuß für "Let's do it" eingeleitet, einem bundesweiten Programm, in dessen Mittelpunkt die "Reform der beruflichen Bildung", der Bereich "Schule" und das Thema "Mindestlehrlingsentschädigung" stand.

Inhaltliche Schwerpunkte dieses Programmes bildeten die Themen: Berufsausbildungsgesetz, die Bildungsfreistellung für alle Arbeitnehmer, die speziell für Lehrlingsausbilder verpflichtend sein soll, die Einführung von Grund- und Flächenberufen, die Einführung der im Koalitionsabkommen festgelegten Fachhochschulen und der Berufsschulbereich (Internatskosten, Rahmenheimordnungen, Durchführung der Lehrpläne).

10. Internationale Sozialpolitik

In der Zeit vom 3. Juni bis 23. Juni 1992 fand in Genf die 79. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz statt. Vom Österreichischen Gewerkschaftsbund haben an der Konferenz Präsident Friedrich Verzetnitsch, Mag. Franz Friehs, Gerhard Raub und Vizepräsident Fritz

Neugebauer als Delegierte bzw. Stellvertretende Delegierte teilgenommen. Auf dieser Tagung wurde das Übereinkommen Nr. 173 über den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers und die Empfehlung Nr. 180 betreffend denselben Gegenstand angenommen.

PRÄSIDENTENKONFERENZ DER LANDWIRTSCHAFTSKAMMERN ÖSTERREICHS

Im Jahre 1992 konnten in der Sozialpolitik wieder wesentliche Verbesserungen für die Bauernschaft erreicht werden:

Im Bereich der gesetzlichen Pensionsversicherung konnte eine unbefristete Verlängerung der Regelung über die persönliche Pflichtversicherung der hauptberuflich mittätigen Bäuerinnen durchgesetzt werden. Im Rahmen der Pensionsreform gelang die Verwirklichung einer anpruchsbegründenden Anrechnung von Kindererziehungszeiten, was künftig auch vielen Bäuerinnen einen Pensionsanspruch ermöglichen wird. Die mit 1. Juli 1993 in Kraft getretene Pensionsreform wird durch eine Reihe von Maßnahmen auch die Finanzierung der gesetzlichen Pensionsversicherung mittelfristig sichern. Das ebenfalls im Berichtsjahr beschlossene Pflegegeldgesetz wird auch für die bäuerliche Bevölkerung namhafte Beträge für die Pflege behinderter Personen zusätzlich flüssig machen und bringt eine Vereinheitlichung der einschlägigen Rechtsvorschriften.

Die strukturell notleidende Bauernkrankenversicherung wurde nach mehrjährigen Bemühungen durch eine Neuregelung des Bundesbeitrages saniert, wodurch ihre Finanzierung auch für die folgenden Jahre gesichert erscheint. In diesem Zusammenhang wurde mit der Neuregelung der Beiträge des Bundes zur Krankenversicherung für Bauerpensionisten der Tatsache Rechnung getragen, daß die Sparte Pensionistenkrankenversicherung die negative Gebarung der Bauernkrankenversicherung verursacht hat.

Im einzelnen wird folgendes hervorgehoben:

1. Bauern-Pensionsversicherung

In der Stellungnahme zum Entwurf einer 17. Novelle zum Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG) (Schreiben vom 1.12.1992) verlangte die Präsidentenkonferenz:

- * Die vorrangige Sicherstellung der Finanzierung der Bauernkrankenversicherung ohne weitere Mehrbelastungen der Versicherten und die Milderung der überhöhten Kostenbeteiligung der Versicherten durch Herabsetzung von 20 % auf 10 % bei Spitalsaufenthalt.

- * Eine weitere Herabsetzung des fiktiven Ausgedinges im Zusammenhang mit der Ausgleichszulage auf maximal 25 % des Ausgleichszulagenrichtsatzes und die Gleichstellung der ohne Miteigentum mittätig gewesenen Bäuerinnen bei den Witwenpensionen in diesem Zusammenhang.
- * Das Wochengeld nach dem Betriebshilfegesetz sollte erhöht und dynamisiert werden.

Parlamentsbeschlüsse vom Dezember 1992 betreffend die 17.BSVG-Novelle und die 6.Novelle zum Betriebshilfegesetz (BGBl.Nr.834/1992) gibt es seit 1.1.1993 im wesentlichen folgende Verbesserungen:

- Bäuerinnen-Pensionsversicherung ohne zeitliche Begrenzung.
- Befreiungsmöglichkeit für jene Bäuerinnen, die am 1.1.1992 das 45.Lebensjahr vollendet haben.
- Ausdehnung der Frist für den Befreiungsantrag bis Ende 1993, sodaß eine gründliche individuelle Beratung der betreffenden Frauen möglich ist.
- Wahrungsmöglichkeit der vollen Beitragsgrundlage und damit der Pensionsanswartschaft des bisher allein versicherten Ehegatten durch Verlängerung der Antragsfrist bis Ende 1993 (Beschluß in der 18. BSVG-Novelle).

2. Krankenversicherung

Die Präsidentenkonferenz hatte sich für die Lösung des vordringlichen Problems der Finanzierung der Bauernkrankenversicherung in schriftlichen Eingaben und im Rahmen von Expertengesprächen im Frühjahr und Sommer 1992 sowie in der Stellungnahme zur 17.BSVG-Novelle intensiv eingesetzt. Bei den Endverhandlungen um das Pflegegeldgesetz im Dezember 1992 ist es gelungen, die finanzielle Basis der bäuerlichen Krankenversicherung für die nächste Zukunft durch einen höheren Bundesbeitrag zum Ausgleich der besonderen Strukturschwächen dieser Riskengemeinschaft sicherzustellen.

3. Allgemeine Sozialversicherung

In der Stellungnahme vom 30.11.1992 zum Entwurf einer 51.Novelle zum ASVG bedauerte die Präsidentenkonferenz die zu kurze Begutachtungsfrist. Ziel der Novelle ist die Sicherung der Finanzierbarkeit des Systems in den nächsten Jahren. Die Präsidentenkonferenz verlangte insbesondere eine anspruchsbegründende Neuregelung der Kindererziehungszeiten.

Zum Konzept der an sich begrüßenswerten Gleitpension wurde festgestellt, daß die vorgeschlagene Regelung zu einem wesentlichen finanziellen Mehraufwand führen könnte und Manipulationen durch (einzelne) Versicherte möglich wären.

In diesem Zusammenhang wurde für den Bereich der bäuerlichen Unfallversicherung auch eine Ausdehnung des Unfallversicherungsschutzes beantragt: Jene Tätigkeiten, die neu aufgrund der Gewerbeordnungsnovelle von Landwirten durchgeführt werden können, sollen auch unter Versicherungsschutz gestellt werden. Dazu gehören Tätigkeiten wie Kulturpflagemassnahmen, Baumschnitt, Rasenmähen, Winterdienste für Gemeinden etc. Darüber hinaus sollte der Unfallversicherungsschutz auf den Bereich der bäuerlichen Zimmervermietung (Urlaub am Bauernhof) ausgedehnt werden, was im Wege einer Selbstversicherung ermöglicht werden könnte.

4. Arbeitsmarktpolitik

Zu einer Novelle zum Arbeitsmarktförderungsgesetz betreffend Frühwarnsystem sprach sich die Präsidentenkonferenz in ihrer Stellungnahme vom 27.5.1992 gegen den Entwurf aus. Abgelehnt wurden insbesondere eine Frühwarnpflicht des Dienstgebers auch bei einvernehmlicher Auflösung von Dienstverhältnissen und die Einbeziehung von Arbeitsverhältnissen nach dem Landarbeitsgesetz.

Bei dieser Gelegenheit erneuerte die Präsidentenkonferenz die Forderung nach voller sozialpartnerschaftlicher Mitwirkungsmöglichkeit der Landwirtschaftskammern in den Verwaltungsausschüssen der Landesarbeitsämter und in den Vermittlungsausschüssen der Arbeitsämter, die bekanntlich von der früheren SPÖ-Alleinregierung mit einer Gesetzesänderung ab 1983 beseitigt worden war.

In der Frage der Ausländerbeschäftigung wies die Präsidentenkonferenz in schriftlichen Eingaben an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Mai und Juni 1992 neuerlich auf die spezielle Situation bei der Beschäftigung von Ausländern in land- und forst-

wirtschaftlichen Betrieben, insbesondere im Gemüse- und Obstbau, hin und verlangte Änderungen der gesetzlichen Regelung. Vor allem geht es um die prompte Zurverfügungstellung von Arbeitskräften und die Bewältigung einer relativ starken Fluktuation der Arbeitskräfte.

Eine ausreichende Versorgung mit ausländischen Arbeitskräften konnte für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft sichergestellt werden.

Ausgliederung der Arbeitsmarktverwaltung aus der Hoheitsverwaltung: Um diese im Arbeitsübereinkommen der Regierungsparteien enthaltene Zielsetzung zu realisieren, fand eine Reihe von Besprechungen im Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf Beamtenebene und mit dem Herrn Bundesminister statt. Die Präsidentenkonferenz verlangte dabei neuerlich die Mitsprache der Land- und Forstwirtschaft und die Entsendung mindestens eines Vertreters auf Bundes- und auf Landesebene in die neuen Gremien. Die Verhandlungen konnten bis Jahresende nicht abgeschlossen werden.

Im Beirat für Arbeitsmarktpolitik unterstützte die Präsidentenkonferenz arbeitsmarktpolitische Förderungsansuchen von Betrieben im ländlichen Raum im Interesse der Nebenerwerbsbauern und des ländlichen Raumes.

5. Aufwandersatz im arbeits- und sozialgerichtlichen Verfahren

Zum Entwurf eines Bundesgesetzes über den Aufwandersatz der gesetzlichen Interessenvertretungen und freiwilligen Berufsvereinigungen in Arbeitsrechtssachen und zum Entwurf einer entsprechenden Durchführungsverordnung gab die Präsidentenkonferenz am 25.9.1992 eine grundsätzlich positive Stellungnahme ab. Verlangt wurde jedoch, daß die in die Länderkompetenz fallenden beruflichen gesetzlichen Vertretungen in die Regelung einbezogen werden sowie, daß auch der Aufwandersatz in Sozialrechtssachen geregelt wird.

In Besprechungen mit dem Sozialministerium, der Arbeiterkammer und dem Hauptverband wurde eine Zusage des Sozialministers erreicht, daß darüber weitere Gespräche geführt werden.

6. Pflegegeldgesetz

Zu einem Vorentwurf eines Pflegegeldgesetzes und zum Begutachtungsentwurf nahm die Präsidentenkonferenz am 7.2. und 14.7.1992 Stellung und begrüßte grundsätzlich das Ziel einer Vereinheitlichung der einschlägigen Sozialgesetze, die den Hilflosenzuschuß und vergleichbare Leistungen regeln. Gewisse Bedenken wurden gegen die Einführung eines 7-stufigen Systems geäußert, weil dadurch zahlreiche Streitigkeiten hinsichtlich der Einstufung zu erwarten sind. Zur Finanzierung verwies die Präsidentenkonferenz darauf, daß die Beiträge der Versicherten in der Bauernkrankenversicherung bereits ab 1.1.1992 exorbitant um 22,7 % erhöht worden waren. Weitere Beitragserhöhungen seien auch deshalb nicht berechtigt, weil die Bauernfamilien schon bisher überdurchschnittlich hohe Pflegeleistungen unentgeltlich erbracht haben und damit der Allgemeinheit wesentliche Kosten erspart wurden.

7. Arbeitslosenversicherung

In der Stellungnahme vom 13.4.92 zum Entwurf einer Novelle zum Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 und zum Sonderunterstützungsgesetz wurden gegen die Anpassungen an das EG-Recht keine Einwendungen vorgebracht. Verwiesen wurde jedoch auf 2 wesentliche Anliegen:

- * Ferialpraktikanten, die für ihre praktische Tätigkeit ein die Geringfügigkeitsgrenze übersteigendes Entgelt erhalten, würden in die Arbeitslosenversicherung einbezogen. Das wurde mit der Begründung nachdrücklich abgelehnt, daß es sich hier nicht um ein gegen Arbeitslosigkeit zu schützendes Dienstverhältnis sondern um ein Ausbildungsverhältnis handle. Dieser Punkt wurde nicht in das Gesetz aufgenommen.
- * Die Erhöhung der Einheitswertgrenze von S 54.000,- für den Anspruch von Nebenerwerbsbauern auf Arbeitslosengeld und eine Dynamisierung des Betrages wurde neben der Beibehaltung des Begriffes "bewirtschaften" als notwendig bezeichnet. Weiters sprach sich die Präsidentenkonferenz gegen eine Erhöhung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages aus. Der Sozialminister hat den Beitrag jedoch mit Verordnung BGBl.Nr.737/1992 ab dem Beitragszeitraum Jänner 1993 auf 5,3 % erhöht.

8. Arbeitsrecht

Der Schwerpunkt der legislatischen Tätigkeit auf arbeitsrechtlichem Gebiet lag bei der Anpassung der österreichischen Normen an jene der EG.

Mit dem Bundesgesetz BGBl.Nr. 474/1992 wurden das Landarbeitsgesetz 1984 und das land- und forstwirtschaftliche Berufsausbildungsgesetz geändert, wobei es um die Anpassung dieser landwirtschaftlichen Gesetze an das Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz der gewerblichen Wirtschaft ging. In einem Spitzengespräch im April des Berichtsjahres konnten die beiden letzten offenen Fragen (Wochenendruhe und Tragen der Internatskosten durch den Arbeitgeber) im Kompromißweg bereinigt werden.

Im November und Dezember des Berichtsjahres fanden Sozialpartnergespräche im Bundesministerium für Arbeit und Soziales über die Novellierung des Landarbeitsrechtes statt. Insbesondere ging es um die Bestimmungen betreffend Teilzeitbeschäftigung, Pflegefreistellung, Beschäftigungsschutz nach Geburt eines Kindes und ähnliches, mit dem Ziel einer Angleichung an die Regelungen für die übrige Wirtschaft. Der zweite Teil betraf arbeitsrechtliche Anpassungen an das EG-Recht.

Der Entwurf eines Beschäftigungssicherungsgesetzes ist durch die ungünstige Arbeitsmarktlage, insbesondere durch Kündigung zahlreicher älterer Arbeitnehmer, veranlasst worden. Die Präsidentenkonferenz würdigte dieses Motiv in ihrer Stellungnahme vom 9.11.1992. Sie wandte sich im einzelnen jedoch gegen die Regelung, daß Kündigungen rechtsunwirksam wären, wenn sie vor Einlangen beim Arbeitsamt bzw. ohne vorhergehende Zustimmung des Landesarbeitsamtes erfolgt sind.

Zum Entwurf eines Bundesgesetzes über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz) verwies die Präsidentenkonferenz in ihrer Stellungnahme vom 11.12.1992 darauf, daß der Gesetzentwurf über das Ziel einer Anpassung an das EG-Recht wesentlich hinausginge, z.B. durch die generelle Einrichtung der Präventivdienste (Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte) und die Schaffung der Sicherheitsvertrauensperson als neues Belegschaftsorgan. Komplizierte Regelungen mit einer Reihe von Verordnungsermächtigungen wären schwer zu administrieren und brächten wesentliche Belastungen für die Dienstgeber. Deshalb sprach sich die Präsidentenkonferenz gegen den Entwurf mit Nachdruck aus, auch im Hinblick auf eine Beispielswirkung für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft. Da in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben die Verwendung gefährlicher Arbeitsmittel oft unumgänglich ist, wäre eine künftige analoge Regelung für land- und forstwirtschaftliche Betriebe undurchführbar und unzumutbar.

ÖSTERREICHISCHER LAND- ARBEITERKAMMERTAG

1. Arbeitsmarkt

Zum Stichtag Ende Juli 1992 waren insgesamt 42.384 Personen unselbständig in der Land- und Forstwirtschaft beschäftigt. Das ist ein nur unbedeutender Rückgang gegenüber dem Vorjahr. Im Jahre 1991 gab es 42.617 und im Jahre 1990 42.109 Dienstnehmer in der Land- und Forstwirtschaft.

Im einzelnen nahm die Zahl der Arbeiter von 26.509 im Jahre 1991 auf 26.430 im Jahre 1992 ab (das ist ein Minus von 0,3 %) und die Zahl der Angestellten von 16.108 im Jahre 1991 auf 15.954 im Jahre 1992 (das ist ein Minus von 0,9 %).

Eine Aufschlüsselung nach Berufsgruppen bei den Arbeitern zeigt, daß im Berichtsjahr die Landarbeiter (ohne Saisonarbeiter) mit 5.931 die zahlenmäßig stärkste Berufsgruppe bildeten, gefolgt von den Forst- und Sägearbeitern mit 5.767 und den Genossenschaftsarbeitern, Kraftfahrern und Handwerkern mit 5.191. Bei den Angestellten ist die bei weitem stärkste Berufsgruppe die der Lagerhausangestellten.

Die in der Land- und Forstwirtschaft saisonal bedingte Arbeitslosigkeit wies im Winter 1991/92 durchgehend etwas niedrigere Werte auf als im Jahr davor. Dabei fielen die Spitzenwerte der Arbeitslosigkeit naturgemäß in die Monate Dezember, Jänner und Februar, es war aber auch im November und im März eine relativ hohe Zahl von Arbeitslosen zu verzeichnen, was auf eine längere Dauer der Arbeitslosigkeit schließen läßt. Im Dezember 1991 stieg die Zahl der Arbeitssuchenden von 4.728 auf 8.588 (1990: 9.311) und erreichte im Jänner 1992 mit 10.049 (1991: 10.173) den Höchststand. Im Februar 1992 waren 9.455 (1991: 9.979) und im Monat März 1992 6.142 (1991: 6.445) Land- und Forstarbeiter arbeitslos. Mit 3.145 Arbeitslosen war die Situation auch im April 1992 günstiger als im Vorjahr (3.379) und ebenso im Mai 1992, wo noch 1.991 (1991: 2.116) Land- und Forstarbeiter ohne Arbeit waren.

2. Lohnentwicklung

Die Landarbeiterkammern wirken in den meisten Bundesländern an den Kollektivvertragsverhandlungen mit und sind zum Teil ausschließliche Kollektivvertragspartner auf Arbeitnehmerseite. Es gab im Berichtsjahr bei fast allen Kollektivverträgen Lohnerhöhungen, wobei die meisten Abschlüsse zwischen 4,7 % und 5,5 % lagen.

Die Löhne der Dienstnehmer in bäuerlichen Betrieben wurden in den meisten Bundesländern zwischen 4,5 % und 4,9 % angehoben, nur Vorarlberg lag mit 4,1 % darunter, Nieder-österreich mit 5,8 % darüber. Die Löhne der Gutsarbeiter wurden zwischen 4,4 % und 5,1 % angehoben. Abweichungen gab es auch hier wiederum in Vorarlberg mit 4,1 %. Bei den Forst- und Sägearbeitern betrug die Erhöhung der Kollektivvertragslöhne zwischen 4,7 % und 5,5 %. Die Bezüge der Gutsangestellten wurden zwischen 5,2 % und 5,6 % angehoben.

Der Wert der freien Station wurde von den Finanzlandesdirektionen für 1992 mit S 2.400,— und damit bereits das vierte Jahr unverändert festgesetzt.

3. Berufsausbildung

Mit 2.275 lag die Zahl der Lehrlinge in der Land- und Forstwirtschaft im Berichtsjahr erheblich unter dem Wert des Vorjahres (1991: 3.167). Der Anteil der männlichen Lehrlinge war mit 1.303 (1991: 1.832) rund ein Drittel höher als der Anteil der weiblichen Lehrlinge, der 972 (1991: 1.335) ausmachte. Die Zahl der Heimlehrlinge ging von 1.969 im Jahre 1991 auf 1.286 im Berichtsjahr zurück; eine Fremdlehre absolvierten 989 (1991: 1.198) Burschen und Mädchen. Am stärksten sind die Fremdlehrlinge in der Sparte Gartenbau vertreten, die meisten Heimlehrlinge finden sich nach wie vor in der allgemeinen Landwirtschaft, wo die Ausbildung fast ausnahmslos im elterlichen Betrieb erfolgt.

Mit 1.871 war im Jahre 1992 bei den Facharbeiterprüfungen insgesamt eine leichte Abnahme gegenüber 1991 (2.084) zu verzeichnen. Im einzelnen wurden in der Landwirtschaft 823 (1991: 906), in den Sondergebieten der Landwirtschaft 669 (1991: 723) und in der Forstwirtschaft 379 (1991: 455) Facharbeiterprüfungen abgelegt.

Eine leichte Abnahme war auch bei den Meisterprüfungen zu verzeichnen. Insgesamt haben im Berichtsjahr 677 Facharbeiter die Meisterprüfung abgelegt, davon 371 im Fachgebiet Landwirtschaft. Im Jahre 1991 waren es 742, davon 379 im Fachgebiet Landwirtschaft.

4. Förderungswesen

Eine wichtige Aufgabe im Rahmen der Tätigkeit der Landarbeiterkammern stellt die Mitwirkung bei der Förderung des Landarbeitereigenheimbaues dar. Im Jahre 1992 wurden 213 Eigenheime (1991: 272) mit einem Gesamtvolumen von 23,9 Mill. S (1991: 24,7 Mill. S) an Zuschüssen und rund 119 Mill. S (1991: 157 Mill. S) an Darlehen von Bund und Ländern gefördert. Hiervon wurden im Rahmen der Agrarinvestitionskreditaktion an 159 (1991: 213) Bewerber zinsverbilligte Darlehen in der Höhe von 39 Mill. S (1991: 50 Mill. S) gewährt. Dazu kommen noch erhebliche Beträge aus Kammermitteln. Insgesamt war zur Finanzierung der 213 Eigenheime ein Betrag von 303 Mill. S erforderlich.

Für Zwecke der Berufsausbildung wurden 1992 Beihilfen zur Erleichterung des Besuches von Kursen und Lehrgängen in der Gesamthöhe von 3,2 Mill. S (1991: 3,6 Mill. S) an Bundesmitteln und rund 2,3 Mill. S (1991: 2,3 Mill. S) an Landes- und Kammermitteln aufgewendet. Damit konnten insgesamt 6.447 (1991: 7.276) Personen gefördert werden.

Im Rahmen der Treueprämienaktion zur Ehrung langjährig in der Land- und Forstwirtschaft beschäftigter Arbeiter standen im Jahre 1992 S 1,2 Mill. (1991: 1,4 Mill. S) an Bundesmitteln und S 830.000,— (1991: S 822.000,—) an Landes- und Kammermitteln zur Verfügung. Damit konnten im Berichtsjahr 546 (1991: 740) Arbeiter für ihre langjährige Berufstätigkeit geehrt werden.

5. Zeckenschutzimpfaktion

Wie in den Jahren zuvor, wurden auch im Jahre 1992 von den Landarbeiterkammern in Zusammenarbeit mit der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt Zeckenschutzimpfaktionen für besonders gefährdete Personen durchgeführt. Insgesamt wurden im Berichtsjahr rund 1.500 land- und forstwirtschaftliche Dienstnehmer geimpft, die meisten davon, nämlich 682 (1991: 624) in Niederösterreich.

6. Stellungnahmen zu Gesetzentwürfen

Im Jahre 1992 sind dem Österreichischen Landarbeiterkammertag 146 Bundesgesetz- und Verordnungsentwürfe zur Begutachtung übermittelt worden. Darüber hinaus nahmen die Landarbeiterkammern zu den jeweiligen Landesgesetzen und Verordnungen Stellung. Eine ausführliche Stellungnahme war dabei zur Novelle des Arbeitsverfassungsgesetzes, des Behinderteneinstellungsgesetzes, des Familienlastenausgleichsgesetzes, des Landwirt-

schaftsgesetzes, des Arbeitslosenversicherungsgesetzes, des Bundespflegegeldgesetzes, des Gesetzes über den Aufwandsatz von gesetzlichen Interessenvertretungen und freiwilligen Berufsvereinigungen in Arbeitsrechtssachen sowie zur Verordnung über die Entrichtung eines Beitrages zur Förderung der Milchleistungskontrolle und zur 51. Novelle zum ASVG abzugeben.

