

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 1994

1993

Bericht über die soziale Lage

Sozialbericht

Tätigkeitsbericht
des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Wien 1994

troubled
myself about the situation

Eigentümer, Herausgeber und Verleger:
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
1010 Wien, Stubenring 1

Redaktion: Grundsatzabteilung

Für den Inhalt verantwortlich: Hans Steiner und Hannes Spreitzer

Layout: BMAS

Schaubilder: S'JBS! creative team vienna

Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H.

ISBN 3-85010-022-7

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**Vorschau und Zusammenfassung**

Sozialpolitische Vorschau	9
Zusammenfassung	17

Sozialbericht

Arbeitsmarktlage 1993	37
Entwicklung der österr. Sozialversicherung 1993	75
Teilzeitbeschäftigung	117
ArbeiterInnen und Angestellte	137
Entwicklung und Verteilung des Volkseinkommens 1993	155

**Tätigkeitsbericht des Bundesministeriums
für Arbeit und Soziales**

Sozialversicherung	189
Arbeitsmarktverwaltung und Arbeitsmarktpolitik	209
Pflegevorsorge-Behindertenfragen-Sozialentschädigung	243
Arbeitsrecht und Allgemeine Sozialpolitik	259
Arbeitsinspektion	271
Europäische Integration, Grundlagenarbeit für Frauenfragen, Allgemeine Grundlagenarbeit, jugendpolitische Aktivitäten	293
Finanzielle und personelle Situation des BMAS	307

Beiträge der Interessenvertretungen

Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte	309
Wirtschaftskammer Österreich	315
Österreichischer Gewerkschaftsbund	325
Vereinigung österreichischer Industrieller	333
Präsidentenkonferenz d. Landwirtschaftskammern Österreichs	339
Österreichischer Landarbeiterkammertag	345

Zum Geleit

Das Auslaufen der Legislaturperiode gibt Anlaß, über den üblichen Berichtszeitraum des Sozialberichtes hinaus Bilanz über die Sozialpolitik dieser Legislaturperiode zu ziehen.

Große Reformwerke haben die sozialpolitische Landschaft Österreichs entscheidend verändert und entwicklungskonform modernisiert. Während in vielen anderen Ländern die Sozialsysteme qualitativ wie quantitativ reduziert wurden, konnte das ehrgeizige sozialpolitische Arbeitsprogramm der österreichischen Bundesregierung in enger Kooperation mit Sozialpartnern und Parlamentariern in vollem Umfang realisiert werden.

Doch nicht nur die großen Sozialreformen - Pflegevorsorge, Pensionsreform, Gleichbehandlungspaket, AMV-Reform, Arbeitnehmerschutzrecht usw. allein verdienen Beachtung. Mein besonderes Anliegen war es, den Sozialstaat transparenter und bürger näher auszugestalten; dies ist u.a. mit der Organisationsreform der Sozialversicherung und mit der Schaffung des neuen Arbeitsmarktservice verwirklicht worden. Mit dem Grundsatz „dezentrale und flexible Dienstleistungen am Bürger statt anonyme Bürokratie“ wurde eine neue Qualität im Sozialstaat umgesetzt.

Mit dem Beitritt Österreichs zur Europäischen Union wurde einer der bedeutendsten Integrationsschritte in der Geschichte Österreichs in Richtung wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wohlstand und Zusammenarbeit der europäischen Staaten gesetzt. Die österreichische Rechtsanpassung wurde bereits mit dem EWR-Beitritt weitgehend vollzogen. In den Beitrittsverhandlungen mit der Europäischen Union wurde die österreichische Position zur Sozial- und Arbeitsmarktpolitik voll durchgesetzt. Erhebliche Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds werden für Programme zur Bekämpfung von Strukturproblemen am Arbeitsmarkt und der Arbeitslosigkeit zur Verfügung stehen. Österreich wird sich künftig für eine dynamische Weiterentwicklung der Sozialpolitik einsetzen und der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit in der Europäischen Gemeinschaft Priorität geben.

Mit besonderer Freude erfüllt mich, daß das Maßnahmenpaket der Bundesregierung zur Nachfragestimulierung die rezessive Wirtschaftsphase des Jahres 1993 im internationalen Vergleich äußerst moderat und kurz ausfallen ließ.

Die Qualifikationsoffensive am Arbeitsmarkt, Bekämpfung der illegalen Beschäftigung und Stabilisierung der Ausländerbeschäftigung haben im Konjunkturaufschwung des Jahres 1994 mit dazu beigetragen, daß die Zahl der Beschäftigten steigt und jene der Arbeitslosen rückläufig ist. Erstmals seit 1989 wurden Ende Juli 1994 alle Bundesländer und alle

Altersgruppen vom Rückgang der Arbeitslosigkeit erfaßt. Die Beschäftigungssicherungsnovelle und verstärkte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen des Arbeitsmarktservice für ältere Arbeitslose haben auch einen erfreulichen Rückgang bei der Altersarbeitslosigkeit bewirkt.

All dies belegt, daß man ökonomische und gesellschaftliche Entwicklungen nicht als naturgegeben hinnehmen muß, sondern daß die Politik aufbauend auf breitem Konsens durchaus diesen Entwicklungen mit gebündelten und komplexen Maßnahmen gegensteuern kann. Die österreichische Sozialpolitik hat gerade in der wirtschaftlichen Schwächephase 1993 ihre Reife bewiesen.

Ich danke allen, die an der Erstellung dieses Sozialberichtes mitgewirkt haben.

Bundesminister Josef Hesoun

Die Kommission hat in der Vergangenheit
eine Reihe von Maßnahmen ergriffen,
um die Zusammenarbeit zwischen den
Mitgliedstaaten zu verbessern.

Die Kommission hat in der Vergangenheit
eine Reihe von Maßnahmen ergriffen,
um die Zusammenarbeit zwischen den
Mitgliedstaaten zu verbessern.

Die Kommission hat in der Vergangenheit
eine Reihe von Maßnahmen ergriffen,
um die Zusammenarbeit zwischen den
Mitgliedstaaten zu verbessern.

Die Kommission hat in der Vergangenheit
eine Reihe von Maßnahmen ergriffen,
um die Zusammenarbeit zwischen den
Mitgliedstaaten zu verbessern.

SOZIALPOLITISCHE VORSCHAU

Sozialversicherung

Im Hinblick darauf, daß **die im Arbeitsübereinkommen der Regierungsparteien** für die laufende Gesetzgebungsperiode **enthaltenen Maßnahmen betreffend die Sozialversicherung erfüllt** sind, sind derzeit keine Gesetzesvorhaben im Zuge von Regierungsvorlagen bis zum Ende der Legislaturperiode geplant.

Es ist jedoch darauf hinzuweisen, daß die derzeit gültige Vereinbarung über die **Krankenanstaltenfinanzierung** mit Ende des Jahres 1994 ausläuft. Die Voraussetzungen für den Abschluß einer neuen Vereinbarung werden daher im Laufe des Jahres 1994 zu verhandeln sein. Die Vorbereitung dieser neuen Vereinbarung obliegt in erster Linie dem Bundesministerium für Gesundheit, Sport und Konsumentenschutz. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird jedoch die entsprechenden sozialversicherungsrechtlichen Begleitmaßnahmen vorzubereiten haben.

Die auf Grund des EWR-Abkommens verhandelten **neuen Abkommen mit Deutschland, den Niederlanden, Norwegen, Portugal und Schweden** sowie das Zusatzabkommen mit der **Türkei** sollen ehestmöglich unterzeichnet und noch im Herbst 1994 dem parlamentarischen Genehmigungsverfahren zugeleitet werden.

Darüber hinaus werden die sonstigen aufgenommenen **Verhandlungen** (insbesondere betreffend die neuen Abkommen **mit der Slowakei, Tschechien und Ungarn**) fortgeführt werden. Bereits vereinbart wurden Expertenbesprechungen zur Vorbereitung einer Revision der Abkommen mit den **USA, Kanada** und mit der Provinz **Quebec**.

Arbeitsmarktverwaltung und Arbeitsmarktpolitik

Nach Beschluß des **Arbeitsmarktservicegesetzes** wird die Arbeitsmarktverwaltung ab 1. Juli 1994 aus der unmittelbaren Bundesverwaltung ausgegliedert und unter dem neuen Namen „**Arbeitsmarktservice**“ als eigenständige Körperschaft die **Aufgaben der öffentlichen Arbeitsvermittlung, der Arbeitsmarktförderung, der Leistungsangelegenheiten und Angelegenheiten der Ausländerbeschäftigung, die in Zusammenhang mit der Vermittlungstätigkeit des Arbeitsmarktservice** stehen, wahrnehmen. Das neue Organisationsmodell fußt auf der Überlegung, daß eine wirkungsvolle Arbeitsmarktpolitik nur in Abstimmung zwischen Arbeitnehmer/innen, Arbeitgebern und Regierungsvertretern unter

Berücksichtigung regionaler Unterschiede und Besonderheiten möglich ist. Entsprechend ist das Arbeitsmarktservice in **Bundes-, Landes- und Regionalorganisationen gegliedert, wobei die Sozialpartner auf jeder Organisationsebene maßgeblich an der Willensbildung mitwirken.**

Im Rahmen des **Arbeitsmarktservice-Begleitgesetzes** erfolgt bis zum 1. Juli 1997 eine **Entlastung des Arbeitsmarktservice von arbeitsmarktfernen Aufgaben:**

- die Berechnung und Anweisung von **Karenzurlaubsgeld, der Teilzeitbeihilfe, der Wiedereinstellungsbeihilfe und der Sondernotstandshilfe** wird von den Krankenversicherungsträgern,
- die Gewährung von **Pensionsvorschüssen und der Sonderunterstützung** von den Pensionsversicherungsträgern,
- die Berechnung und Anweisung der **Schlechtwetterentschädigung** von der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse,
- und die **Kontrolle der Ausländerbeschäftigung** von den Arbeitsinspektoraten übernommen.

Die behördlichen Aufgaben der **Zulassung und Kontrolle privater Arbeitsvermittlung und Arbeitskräfteüberlassung** und die **investive Beihilfengewährung an Betriebe** werden im Bundesministerium für Arbeit und Soziales konzentriert.

Als **Organe der Bundesgeschäftsstelle** werden für die Dauer von sechs Jahren ein **Verwaltungsrat und ein Vorstand** bestellt. Aufgabe des Verwaltungsrates, der sich aus Vertretern der Sozialpartner, Regierungsvertretern, sowie aus Mitgliedern der Arbeitnehmervertretung des Arbeitsmarktservice zusammensetzt, ist die Überprüfung der Geschäftsführung des Vorstandes und der Landesgeschäftsführer und die Unterbreitung von Vorschlägen an den Bundesminister für Arbeit und Soziales zur Gestaltung der Arbeitsmarktpolitik und ihrer rechtlichen Grundlagen. Der zweiköpfige Vorstand hat die Geschäfte des Arbeitsmarktservice unter eigener Verantwortung zu leiten. Als Hilfsapparat der Bundesorganisation wird eine **Bundesgeschäftsstelle** eingerichtet.

Analog zur Bundesorganisation werden in den **Landesorganisationen jeweils ein sozialpartnerschaftlich besetztes Landesdirektorium** und ein **Landesgeschäftsführer und ein Stellvertreter** bestellt. Hilfsapparate der Organe der Landesorganisationen sind die **Landesgeschäftsstellen**.

Die **Leiter der regionalen Geschäftsstellen als Hilfsapparate der regionalen Organisationen** werden von den jeweiligen Landesdirektorien bestellt und haben die Geschäfte des Arbeitsmarktservice auf regionaler Ebene unter eigener Verantwortung zu leiten.

Nach Abschluß des Vertrages zur **EDV-Unterstützung für die gesamte Arbeitsmarktwirtschaft** werden im 2. Halbjahr 1994 die Analysearbeiten zur EDV-Umsetzung für die

einzelnen Fachbereiche der Dienststellen begonnen. Ebenfalls im 2. Halbjahr 1994 beginnt die Umstellung auf die neue Hardware unter besonderer Berücksichtigung eines weiteren Ausbaus der Selbstbedienungsgeräte zur individuellen Informationsbeschaffung. Mitte 1995 ist mit der Fertigstellung der ersten Softwareapplikationen zu rechnen.

Ab einem Beitritt Österreichs zur Europäischen Union stehen Mittel des **Europäischen Sozialfonds** zur Mitfinanzierung von Arbeitsmarktprogrammen zur Verfügung. Im Rahmen des Zieles 3 (im wesentlichen Maßnahmen für Arbeitslose) und im Rahmen des Zieles 4 (Maßnahmen für Beschäftigte) werden bis September 1994 österreichweit Pläne und operationelle Programme erstellt, die anschließend von der EU-Kommission beurteilt werden und in ein gemeinschaftliches Förderprojekt münden. In Abstimmung mit Förderungsmaßnahmen des Regional- und Agrarfonds können auch im Rahmen des Zieles 1 (Burgenland) und der Ziele 2 und 5b (Gebiete mit rückläufiger industrieller Produktion bzw. mit einem hohen Anteil an Landwirtschaft) ergänzend arbeitsmarktpolitische Maßnahmen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds mitfinanziert werden. Die in Frage kommenden Projekte werden vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmarktservice ausgearbeitet.

Ab 1.7.1994 tritt eine weitere Änderung im **Ausländerbeschäftigungsgesetz** in Kraft. Dabei wird eine bewilligungsfreie Bautätigkeit ausländischer Bauunternehmen unter dem Titel Montage ausgeschlossen.

Im Bereich der **Arbeitsmarkt- und Berufsforschung** stehen 1994 die Evaluierung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente und die wissenschaftlich unterstützten Planungsinstrumente im Mittelpunkt der Forschungsaktivitäten. Die Forschungsaktivitäten der Landesarbeitsämter (bzw. Landesgeschäftsstellen) sollen forciert werden.

Pflegevorsorge - Behindertenangelegenheiten - Versorgungsleistungen

Der Arbeitskreis für Pflegevorsorge wird unter Federführung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales einen Bericht erstellen. Dieser Bericht wird **Statistiken über die Pflegegeldleistungen** enthalten. Weiters soll der **Bereich der sozialen Dienste** (Stand des qualitativen und quantitativen Ausbaus, Auswirkungen des Pflegegelds auf den Sachleistungsbereich etc.) behandelt werden.

Darüber hinaus werden im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales **Studien über die Auswirkungen des Pflegevorsorgesystems** durchgeführt. Dabei sind vor allem die Ergebnisse der Einstufung und die finanziellen Auswirkungen, insbesondere die

Geldströme vom Bund zu den Ländern und Gemeinden und zwischen dem ambulanten und stationären Bereich zu erheben. Weiters sollen die Auswirkungen des Pflegegelds auf die pflegebedürftigen Personen, die sozialen Dienste und den Arbeitsmarkt sowie die Praxis der Einstufung erforscht werden.

Mit dem Beitritt Österreichs zur Europäischen Union ist eine Beteiligung an den **Europäischen Strukturfonds** (Sozialfonds und Regionalfonds) möglich. Ein Teil der im Behinderteneinstellungsgesetz vorgesehenen Förderungen kann durch die genannten Fonds mitfinanziert werden. Entsprechende Vorarbeiten sind im Gange.

Das **dritte Aktionsprogramm der Europäischen Union** (HELIOS II) zugunsten der Behinderten setzt vor allem auf **Informations- und Erfahrungsaustausch** in den Bereichen medizinische, schulische und berufliche Rehabilitation, wirtschaftliche und soziale Eingliederung und eigenständige Lebensführung. Vorbereitungen für eine österreichische Teilnahme, die auch schon im Rahmen des Europäischen Wirtschaftsraumes möglich ist, sind ebenfalls im Gange.

Die Landesinvalidenämter erhielten mit 1. Juli 1994 die zeitgemäßere und treffendere Bezeichnung „**Bundesämter für Soziales und Behindertenwesen**“ (Kurzform: Bundessozialämter) mit dem auf den örtlichen Zuständigkeitsbereich hinweisenden Zusatz.

Der Aufgabenbereich der Bundessozialämter wird zunächst die bisherigen Agenden und Befugnisse der Landesinvalidenämter umfassen. Außerdem werden an die Bundessozialämter im Zusammenhang mit der Reform der Arbeitsmarktverwaltung innerhalb der nächsten Jahre (spätestens aber bis zum 1. Juli 1997) folgende neue Aufgaben übertragen werden:

- Zulassung und Kontrolle der **Arbeitsvermittlung außerhalb des Arbeitsmarktservice**,
- Zulassung und Kontrolle der **Arbeitskräfteüberlassung** („Leiharbeit“) sowie
- Leistungsgewährung nach dem **Insolvenzentgeltsicherungsgesetz**.

Zusätzlich wird es für die Bundessozialämter möglich sein, bei Bedarf **Außenstellen** einzurichten. Damit werden die **Bundessozialämter kundennäher** sein können.

Arbeitsrecht

Mit Beginn des Jahres 1994 wurden Sozialpartnerverhandlungen zur **Novellierung des Betriebspensionsgesetzes und des Pensionskassengesetzes** aufgenommen. Kernpunkt der Forderungen der Arbeitnehmervertretung ist die Verankerung der Wertpapierdeckung für Pensionsansprüche aus direkten Leistungszusagen im zivilrechtlichen Bereich und damit eine Verfügbarkeit im Fall einer Insolvenz des Arbeitgebers zur Erfüllung der

Arbeitnehmeransprüche; dadurch würde eine erhebliche Entlastung des Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds eintreten. Weitere Forderungen bezwecken eine Klarstellung hinsichtlich der Berechnung des Unverfallbarkeitsbetrages bzw. der sich daraus ergebenden Pensionsleistungen. Von den Pensionskassen werden insbesondere Veränderungen hinsichtlich der Vertragsmustergenehmigung und des Gleichbehandlungsgebotes nach § 18 Abs. 2 Betriebspensionsgesetz gefordert.

Im Herbst dieses Jahres werden Sozialpartnerverhandlungen zum **Journalistengesetz** wieder aufzunehmen sein, wobei insbesondere auch das Verhältnis der Betriebsübergangsregelung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz zu den Regelungen des Journalistengesetzes zu klären sein wird.

Aufgrund der Verpflichtungen aus dem **EWR-Abkommen** ist die **Mutterschutz-Richtlinie** (92/85/EWG) demnächst umzusetzen. Sie enthält Schutzbestimmungen für schwangere Arbeitnehmerinnen und stillende Mütter, die zum Teil über die bestehenden Regelungen im Mutterschutzgesetz 1979 hinausgehen. Eine entsprechende Novelle, die Liegeräume für Schwangere, einen Freistellungsanspruch für Vorsorgeuntersuchungen und Beschäftigungsverbote für stillende Mütter, die zum Teil über die bestehenden Regelungen im Mutterschutzgesetz 1979 hinausgehen. Eine entsprechende Novelle, die Liegeräume für Schwangere, einen Freistellungsanspruch für Vorsorgeuntersuchungen und Beschäftigungsverbote für stillende Mütter vorsieht, wurde bereits einem Begutachtungsverfahren unterzogen.

Das österreichische Arbeitszeitrecht wird in den nächsten Jahren an die **Arbeitszeit-Richtlinie** (93/104) anzupassen sein.

Nachdem das Europäische Parlament im Mai 1994 dem Beitritt Österreichs, Schwedens, Norwegens und Finnlands zur Europäischen Union zugestimmt hat, besteht nunmehr auch für Österreich die Möglichkeit, an den **Beratungen in den Ratsgruppen** teilzunehmen. Diese Teilnahme am Rechtssetzungsverfahren innerhalb der EU tritt neben jene Tätigkeiten, die bereits im Rahmen des EWR, wie z.B. Expertengespräche mit der EU-Kommission, bestehen. Die Beratungen werden insbesondere folgende **Richtlinien-Vorschläge** betreffen:

Europäischer Betriebsrat, atypische Arbeitsverhältnisse, Entsendung von ArbeitnehmerInnen zur Dienstleistungserbringung ins Ausland, Elternurlaub, Verschiebung der Beweislast bei Verfahren wegen Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes, gleiches Pensionsalter für Männer und Frauen und Jugendarbeitsschutz.

Im Landarbeitsgesetz wird die Umsetzung von arbeitnehmerschutzrechtlichen EU-Richtlinien und der Berücksichtigung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes und der Novelle zum Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz und zum Arbeitsverfassungsgesetz vorzunehmen sein.

Die **Bestrebungen zur Kodifikation des Arbeitsvertragsrechtes der Arbeiter und Angestellten** werden fortgesetzt.

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

Das erste Änderungsprotokoll zur Europäischen Sozialcharta des Europarates sowie das IAO-Übereinkommen (Nr. 173) über den **Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit** ihres Arbeitgebers haben den Ministerrat bereits passiert und werden demnächst dem Nationalrat zur Ratifikation vorgelegt werden.

Für Herbst 1994 ist geplant, die von der IAO herausgegebenen Materialien („Information Kit“, Broschüren und Kassette) betreffend internationale Arbeitsnormen und Rechte der Arbeitnehmerinnen in deutscher Sprache herauszugeben.

Arbeitsinspektion

Mit 1.1.1995 wird das neue Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - ASchG) in Kraft treten. Mit diesem Gesetz erfolgt die notwendige **Anpassung des österreichischen Arbeitnehmerschutzrechtes an die strengeren Mindeststandards der Europäischen Union** im Bereich des technischen und arbeitshygienischen Arbeitnehmerschutzes.

Das neuen ArbeitnehmerInnenschutzgesetz enthält eine Reihe von Bestimmungen, die zu ihrer Anwendbarkeit der Konkretisierung durch Durchführungsverordnungen bedürfen. So müssen nähere Bestimmungen erlassen werden über:

- **die allgemeinen Arbeitgeberpflichten** (Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, Information),
- **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 durch aufgrund des Arbeitnehmerschutzgesetzes erlassene Durchführungsverordnungen geregelt sind, wie z.B. über

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

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

Als Folge der Ausgliederung des Arbeitsmarktservice werden die **Kontrollen der illegalen Ausländerbeschäftigung in Zukunft von der Arbeitsinspektion durchgeführt** werden. Durch Personalaufstockung und geeignete organisatorische Maßnahmen wird der Kampf gegen die illegale Ausländerbeschäftigung im Interesse der Erhaltung der legalen Arbeitsplätze konsequent fortgesetzt und intensiviert werden.

ZUSAMMENFASSUNG

SOZIALBERICHT

Arbeitsmarktlage

Die **Wohnbevölkerung** betrug im Jahresdurchschnitt 7,991.000, was gegenüber 1992 eine Zunahme von 78.000 bedeutet. Die Zahl der Ausländer wuchs auf einen Jahresdurchschnittswert von 690.000, ihr Anteil an der gesamten Wohnbevölkerung lag bei 8,6 %.

Die **Erwerbsquote** stieg aufgrund des Konjunktur einbruches nur um 0,1 %-Punkte auf 71,5 % an. Dieser Zuwachs ist auf die **Zunahme der Erwerbsbeteiligung der Frauen**, deren Erwerbsquote von 63,3 % (1992) auf 63,5 % anstieg, zurückzuführen. Jene der Männer sank um einen Zehntelprozentpunkt auf 78,8 %. Die Zahl der unselbständig Beschäftigten verblieb mit 3,055.000 auf dem Niveau von 1992.

Altersspezifisch betrachtet stehen dem Beschäftigungszuwachs der 25- bis 54-Jährigen Abnahmen bei den „Randaltersgruppen“ (Jugendliche, über 55-Jährige) gegenüber.

1993 zeigte sich die **Wirksamkeit der gesetzlichen Maßnahmen zur Beschränkung der Ausländerbeschäftigung** (Höchstzahlenregelung) deutlich. Gegenüber 1990/91 (+49.000) fiel der **Zuwachs 1993** mit +3.600 wesentlich geringer aus, der Ausländeranteil an allen unselbständig Beschäftigten lag mit 9,1 % in etwa auf dem Niveau des Vorjahres (**277.000 unselbständig beschäftigte AusländerInnen im Jahresdurchschnitt**).

1993 waren insgesamt **681.000 Personen** (408.000 Männer, 272.000 Frauen) **zumindest einmal arbeitslos**. Die Zahl der Betroffenen lag um rund 54.000 höher als im Jahr zuvor (+ 8,6 %). Der **Jahresdurchschnittsbestand** an arbeitslosen Personen stieg um 29.000 auf **222.000**, die Arbeitslosenquote nach OECD (ILO)-Kriterien betrug 4,2 %.

Die **Arbeitslosenquote der InländerInnen** lag mit **6,6 %** nach wie vor deutlich unter jener der AusländerInnen (8,9 %), wobei die Unterschiede sowohl zwischen in- und ausländischen Frauen (Inländerinnen: 6,8 %, Ausländerinnen: 7,6 %) als auch zwischen in- und ausländischen Männern erheblich sind (Inländer: 6,4 %, Ausländer: 9,5 %). 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. im Metallsektor, wo hauptsächlich Männer beschäftigt sind) zurückgeführt werden.

Von den 681.000 von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen waren **170.000** (89.000 Männer, 80.000 Frauen) über 6 Monate arbeitslos. Vom gesamten Jahresdurchschnittsbestand an Arbeitslosen waren rund 38.000 Personen 1 Jahr und länger arbeitslos. Während die Langzeitarbeitslosigkeit bei den 15- bis 29-Jährigen im Vorjahr noch rückläufig war, stieg sie im Rezessionsjahr 1993 in allen Altersgruppen kräftig, wobei drei Viertel des Absolutzuwachses auf die 30- bis 54-Jährigen entfiel.

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. 136.000 Personen ein etwa gleich großer Personenkreis wie in den beiden oberen Dauergruppen) mit 3 % kaum ins Gewicht fielen.

1993 stieg die Zahl der von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen in **allen Bundesländern an**, wobei in Oberösterreich, Niederösterreich, Vorarlberg und der Steiermark aufgrund des mit der Rezession verknüpften Nachfrageausfalls im exportorientierten Sachgüterbereich die Zuwächse überdurchschnittlich ausfielen (Österreich: +8,6 %). Mit **+17,8 %** hatte Vorarlberg die bei weitem höchste Zunahme zu verzeichnen, die Arbeitslosenquote stieg von **4,1 % (1992) auf 5,8 % (1993)**.

Die **mittlere Höhe (Median) der monatlichen Leistungen an Arbeitslose** (Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe inklusive allfälliger Familienzuschläge) betrug im Jahre 1993 **S 8.300,-**. Das **mittlere Arbeitslosengeld** lag bei **S 8.600,-**, die **mittlere Notstandshilfe** bei **S 6.700,-**.

Im Jahresdurchschnitt **sank der Bestand an offenen Stellen** gegenüber dem Vorjahr um 11.000 oder 25 % auf 33.000 ab. Die weitgehend rezessionsbedingte Abnahme an verfügbaren offenen Stellen trug jedoch nur weniger als zur Hälfte zum starken Rückgang des Jahresdurchschnittsbestandes bei. Etwas mehr als die Hälfte des Rückganges kam hingegen durch eine **rasche Besetzung der offenen Stellen, verbunden mit der Abnahme der Laufzeit um durchschnittlich 7 Tage, zustande**.

Die Zahl der Lehrstelleneintritte ging 1993 im Vergleich zum Vorjahr um 500 auf 40.100 zurück. Die Gesamtzahl der **Lehrstellensuchenden** lag bei rund **43.500**, denen **46.600 offene Lehrstellen** gegenüberstanden.

Im ersten Halbjahr 1994 zeigte der einsetzende Konjunkturaufschwung bereits deutliche Auswirkungen auf die Entwicklung der Arbeitslosigkeit: **Ende Juni 1994** waren im Vergleich zum Juni des Vorjahres um **9.500 Personen weniger** als arbeitslos vorgemerkt.

Entwicklung der österreichischen Sozialversicherung

Gegenüber 1992 sind die **Sozialausgaben um 39,5 Mrd.S oder 6,8 % gestiegen** und wuchsen damit **stärker als das Bruttoinlandsprodukt (BIP)** zu laufenden Preisen. Ihr Anteil am BIP (**Sozialquote**) ist von 28,4 % auf **29,2 % gestiegen**.

Das vorläufige Ergebnis der Sozialversicherungsträger für das Jahr 1993 weist **Gesamtausgaben von 344,51 Mrd.S** aus, denen **Gesamteinnahmen** in Höhe von **344,57 Mrd.S** gegenüberstehen.

Die **Einnahmen bestanden zu mehr als drei Viertel (79 %) aus Beiträgen für Versicherte**, die sich auf 273,9 Mrd.S beliefen. Der Bund bezahlte 1993 Beiträge von 48,7 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 100,57 Mrd.S**, der **Pensionsversicherung 232,94 Mrd.S** und der **Unfallversicherung 11 Mrd.S** betragen.

Im Jahre 1993 waren rund **4,9 Millionen beitragsleistende Personen krankenversichert**. Dazu kommen noch **2,9 Millionen mitversicherte Angehörige**. Somit waren im Jahre 1993 rund 7,8 Millionen Personen oder 99 % der österreichischen Bevölkerung krankenversichert.

Im Jahre 1993 bezogen **112 400 Personen eine Unfallrente** in durchschnittlicher Höhe von **S 3.085,—**.

Im Jahre 1993 waren knapp über 3 Millionen Personen pensionsversichert. Im Vergleich zum Beschäftigungsanstieg wuchs die Zahl der Pensionen stärker (um 19.000 auf 1,772 Millionen), sodaß die **Relation zu den Aktiven gegenüber 1992 anstieg**. 1993 kamen **586 PensionsempfängerInnen auf 1000 Versicherte** (1992: 582).

Zwei Drittel aller Pensionen entfallen auf Frauen.

Die **höchstmögliche Eigenpension** (ohne Zulagen und Zuschüsse) betrug 1993 brutto **S 25.614,—**, die höchste **Witwenpension S 15.368,— monatlich**.

Weiterhin **auffällig** sind die **Unterschiede in den durchschnittlichen Pensionshöhen von Frauen und Männern**. Die durchschnittliche **Alterspension der Männer** betrug in der gesetzlichen Pensionsversicherung **S 12.936,—**, die der **Frauen** hingegen **S 7.269,—**.

Insgesamt erhielten im Jahre 1993 **14,5 % aller BezieherInnen einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung noch mindestens eine weitere Pensionsleistung**. Beim Zusammentreffen von zwei Pensionen verringert sich der relative Abstand zwischen den Pensionen der Männer und der Frauen. Trotzdem liegt der Gesamtbezug einer Frau mit zwei Pensionsansprüchen in etwa auf dem Durchschnittsniveau der Männer mit einem Pensionsanspruch (knapp S 13.000,—).

In den Jahren **1970 bis 1993 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 Preisanpassungen hinaus wurden die Richtsätze für Ausgleichszulagen angehoben. Der **Richtsatz für Alleinstehende stieg** im Zeitraum von 1970 bis 1993 um **397 %**, jener für Verheiratete um **413 %**.

Im Jahre 1993 bezogen **274.000 Personen** eine **Ausgleichszulage** (15,5 % der PensionsbezieherInnen). **Rund 70 %** der AusgleichszulagenbezieherInnen sind Frauen.

Da der Hilflosenzuschuß mit 1.Juli 1993 durch ein bundeseinheitliches mehrstufiges Pflegegeld abgelöst wurde, bezogen Ende 1993 nur mehr **2.800 PensionistInnen** einen Hilflosenzuschuß.

Im Jahre 1993 gab es **106.000 erstmalige Neuzuerkennungen**. **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 die vorzeitige Alterspension gehen. Da viele Frauen diese Voraussetzungen mit 55 Jahren aber noch nicht erfüllen, liegt ihr **durchschnittliches Zugangsalter bei der Alterspension bei 59,8 Jahren (Männer 62,8 Jahre)**. Bei den **Invaliditätspensionen** ist der **Altersunterschied wesentlich geringer** (Frauen 51,9 Jahre, Männer 53,6 Jahre).

Der Anteil der **Pensionen wegen geminderter Arbeitsfähigkeit** an dem Gesamtzugang aller Direktpensionen betrug 1993 **38 %**. Davon entfallen rund **60 % auf die ArbeiterInnen**.

Die durchschnittliche **Neuzugangspension** (ohne Zulagen und Zuschüsse) eines **Arbeiters** betrug 1993 **S 9.743,—**, die einer **Arbeiterin S 5.261,—**. Bei den **Angestellten** lagen diese Werte bei **S 17.446,— bzw. S 10.300,—**.

Der durchschnittliche **monatliche Ruhebezug** der **BundesbeamtInnen** (ohne Post und ÖBB) betrug **S 29.300,—**.

Die Pensionsreform 1993 brachte eine Reihe von Änderungen im Leistungsrecht der gesetzlichen Pensionsversicherung.

Die **Gleitpension** wurde im Jahre 1993 von **64 Personen** in Anspruch genommen.

Die **vorzeitige Alterspension bei geminderter Arbeitsfähigkeit** wurde in **2.347 Fällen** zuerkannt.

Durch die verbesserte Anrechnung von **Zeiten der Kindererziehung** (maximal 4 Jahre pro Kind) wurden bei jenen Frauen, die im zweiten Halbjahr 1993 in Pension gingen und Kinder geboren hatten, durchschnittlich rund **8,2 Jahre** an **Kindererziehungszeiten** angerechnet.

Durch die Einführung der zweiten Form der **ewigen Anwartschaft** konnten erstmals eine Reihe von Frauen eine normale Alterspension beziehen. Rund 10 % der Neuzugänge entfielen auf diese Leistungsart.

ArbeiterInnen und Angestellte

Die **Unterscheidung zwischen ArbeiterInnen und Angestellten ist in der Praxis häufig schwierig**. Die Einordnung konkreter Berufe oder Tätigkeiten unter diese rechtlichen Kategorien wird durch technologische, qualifikatorische und organisatorische Veränderungen immer weniger nachvollziehbar.

Die **traditionelle Abgrenzung** sieht eine Trennung von **ArbeiterInnen und Angestellten** nach überwiegend manueller bzw. überwiegend geistiger Arbeit vor. War diese Einteilung in der Industrie mit ArbeiterInnen in der Produktion gegenüber Angestellten im Büro und einigen wenigen angestellten Führungskräften in der Produktion noch relativ einfach, ist sie im Dienstleistungsbereich **nicht immer nachvollziehbar**. FriseurInnen, ZahntechnikerInnen, Busfahrer oder MasseurInnen werden im ArbeiterInnenverhältnis eingestellt, TelefonistInnen oder KassiererInnen als Angestellte beschäftigt. Durch die rasanten technologischen und qualifikatorischen Änderungen wird es zudem im produktiven Sektor immer schwieriger, eindeutige Trennlinien zu finden. Facharbeiter an CNC-Maschinen oder Servicemonteure, die heute zusätzlich kaufmännische Aufgaben zu übernehmen haben, sind nur einige Beispiele dazu.

Während es auf gesetzlicher Ebene im Bereich von Abfertigung und Urlaub bereits zu einer Vereinheitlichung der unterschiedlichen Regelungen von ArbeiterInnen und Angestellten gekommen ist, sind **ArbeiterInnen** nach wie vor **bei Kündigungsregelungen sowie bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall benachteiligt**. Mit Hilfe von Kollektivverträgen wird - je nach Branche in unterschiedlichem Ausmaß - versucht, diese Schlechterstellungen für ArbeiterInnen zu beseitigen. ArbeiterInnen im Handel, im Gastgewerbe oder im Kleidermachergewerbe haben zu Beginn eines Dienstverhältnisses aber immer noch Kündigungsfristen zwischen ein und zwei Wochen, währenddessen ihre angestellten

KollegInnen mit gleicher Betriebszugehörigkeit aufgrund des Angestelltengesetzes eine sechswöchige Frist erhalten.

Ein **zentraler Unterschied** liegt nach wie vor **in der Art der Einkommensentwicklung**. Während in den meisten Angestelltenkollektivverträgen ein Senioritätsprinzip verankert ist, ist diese Einkommensdynamik für ArbeiterInnen nahezu nicht vorhanden.

Mit dem rechtlichen Status „Angestellte/r“ sind nicht nur arbeitsrechtliche Vorteile verbunden, sondern aus der Bezeichnung leitet sich **auch ein höheres Sozialprestige ab**. Daraus ergibt sich, daß die Übernahme von ArbeiterInnen in das Angestelltenverhältnis an sich - abgesehen von den materiellen Konsequenzen - von den Betroffenen als Gratifikation angesehen wird.

Soziale Indikatoren zeigen auf, daß **ArbeiterInnen** in der Gesellschaft **gegenüber Angestellten und BeamtInnen nach wie vor in vielfacher Hinsicht benachteiligt sind**. Andererseits gibt es innerhalb der Gruppen der ArbeiterInnen und Angestellten erhebliche Unterschiede, etwa zwischen Männern und Frauen oder zwischen den Branchen.

Jährlich wechseln insgesamt etwa 70.000 Beschäftigte vom ArbeiterInnen- in das Angestelltenverhältnis, für die überwiegende Mehrheit ist damit ein Betriebswechsel verbunden. Die rund 10.000 ArbeiterInnen, die innerhalb ihres Betriebes zu Angestellten werden, sind mehrheitlich männlichen Geschlechts, Frauen gelangen dagegen öfter als Männer durch einen Betriebswechsel in den Angestelltenstatus. Insgesamt ist die Häufigkeit des Statuswechsels nach Branchen, Betriebsgröße und Alter unterschiedlich stark ausgeprägt.

Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung wurde in den letzten Jahren **unter verschiedensten Vorzeichen diskutiert**: Als probate Arbeitsvariante zur Vereinbarung von Beruf und familiären Aufgaben, als Flexibilisierungs- wie Rationalisierungschance für Unternehmen und auch als Rezept zur Verringerung der Arbeitslosigkeit.

Die **Zahl Teilzeitbeschäftigter** hat in Österreich (wie in den meisten Industrieländern) seit Ende der 70er Jahre **überproportional zugenommen**. Der Zuwachs betrug von 1980 bis 1992 62 Prozent, obwohl diese Arbeitsform hierzulande nicht durch gezielte Maßnahmen forciert wurde.

Alle Indikatoren weisen darauf hin, daß seitens der ArbeitnehmerInnen, wie seitens der Unternehmen **spezifische Interessen an Teilzeitarbeit** besteht.

Die **qualitativen Diskrepanzen zwischen Angebot und Nachfrage** sind allerdings **beträchtlich**: Teilzeit wird primär in wenig qualifizierten Tätigkeitsbereichen angeboten - **seitens der Arbeitnehmer gewünscht wäre eine breitere Streuung.**

In **arbeits- und sozialrechtlicher Hinsicht** wurde der **Status dieser Beschäftigtengruppe deutlich verbessert**; trotzdem gibt es auch hier noch Problembereiche. Teilzeitarbeit kann für Menschen in bestimmten Lebensphasen eine mögliche Lösung sein.

Zur Verringerung von Arbeitslosigkeit scheint Teilzeit wenig hilfreich:

- Im Sommer 1993 suchten in Wien nur 7 Prozent der gemeldeten Arbeitslosen eine Teilzeitarbeit. Teilzeitsuchende rekrutieren sich zu einem hohen Prozentsatz aus jenem Kreis Nicht-Beschäftigter, die (mangels Anspruch auf Geldleistungen) nicht beim Arbeitsamt gemeldet sind.
- **Teilzeit- und Vollzeitarbeitsplätze sind aus der Sicht der Arbeitsuchenden in der Regel keine austauschbaren, gleichwertigen Optionen.** Schon aus der Qualität der derzeit (überwiegend) verfügbaren Teilzeitarbeitsplätze ergibt sich, daß Beschäftigungen unter 25 Stunden nur selten existenzsichernd - also bereits aus diesem Grund keine Alternativen zu Vollzeitarbeitsplätzen - wären. Selbst Teilzeitangebote zusätzlich zum Angebot an Vollzeitarbeitsplätzen würden im günstigsten Fall (bei passender Angebotsstruktur) derzeit „versteckten“ Arbeitslosen zugute kommen und die Zahl gemeldeter Arbeitsloser kaum verringern.

Entwicklung und Verteilung des Volkseinkommens

Die **Rezession 1993** fand in der Entwicklung der Einkommen und deren Verteilung ihren Niederschlag. Der **Lohnanteil am Volkseinkommen**, der im Aufschwung zurückgeblieben war, erholte sich im Abschwungsjahr spürbar. Die **Brutto-Entgelte für unselbständige Arbeit** nahmen 1993 nominell um 4,3 % und real um 0,8 % zu. Sie entwickelten sich damit **günstiger als das Volkseinkommen.**

Die **Leistungseinkommen je Arbeitnehmer nahmen 1993 um 4,2 % zu.** Durch strukturelle Effekte und die stärkere Anhebung der Mindestlöhne war der **Anstieg bei den Frauen (5,2 %) um gut 1/2 Prozentpunkt höher als bei den Männern (4,6 %).** Angesichts der relativ einheitlichen Lohnpolitik der Gewerkschaften waren zwischen Arbeitern, Angestellten und Beamten nur geringfügige Unterschiede zu verzeichnen (Angestellte: 4,6 %, Arbeiter: 4,9 %, Beamte: 4,8 %).

Das **monatliche Medianeinkommen** aller unselbständig Beschäftigten lag 1993 bei **S 18.600,-** (14 x jährlich), das der Arbeiter bei S 16.700,-, das der Angestellten bei S 20.700,- und das der Beamten bei S 22.600,-.

Insgesamt **unter Einbeziehung der Teilzeitbeschäftigung verdienen** - gemessen am mittleren Einkommen - **Männer um 42 % mehr als Frauen. Für ca. ein Drittel der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede ist die höhere Teilzeitbeschäftigungsquote der Frauen verantwortlich.**

In den letzten 13 Jahren sind die mittleren **Brutto-Einkommen der Frauen** nominell um 91 % und damit **um 12 Prozentpunkte stärker gestiegen als die der Männer.** Zum Teil kann dies mit Verschiebungen in der Beschäftigtenstruktur und zum Teil mit der Lohnpolitik der Gewerkschaften erklärt werden, die seit 1989 eine überproportionale Anhebung der Mindestlöhne und -gehälter durchgesetzt haben.

Die **Löhne der ArbeiterInnen streuen nach Branchen stärker als die Gehälter der Angestellten; nach Qualifikation und Alter** sind jedoch **die Einkommensunterschiede bei ArbeiterInnen wesentlich geringer als bei Angestellten und Beamten.** Während bei den Monatsverdiensten der ArbeiterInnen die Spanne zwischen der 1. und 3.Quartilgrenze S 9.800,- beträgt, beläuft sie sich im Öffentlichen Dienst auf S 12.200,-, bei Beamten auf S 13.500,- und bei Angestellten auf S 18.100,-. Ein(e) FacharbeiterIn verdient um rund die Hälfte mehr als ein(e) HilfsarbeiterIn, ein(e) Industrieangestellte(r) in der Verwendungsgruppe 5 dreimal soviel wie in der Verwendungsgruppe 1.

Der Vierjahresvergleich 1989 - 1993 zeigt, daß der **Durchschnittslohn der Ausländer geringer als der der Österreicher angestiegen ist.** 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, was gerade unter den Ausländern zu einer verschärften Lohnkonkurrenz geführt hat.

Insgesamt gab es 1993 **110.000 Personen**, die bei Annahme einer Vollzeitbeschäftigung monatlich **weniger als S 10.000,-** brutto verdienten. Im Vergleich zum Jahr 1989 hat sich die Zahl der Personen, die weniger als S 10.000,- verdienten, um beinahe 75 % reduziert.

Bei Umrechnung auf Vollzeitbeschäftigung verdienten im Jahr 1993 **350.000** (220.000 Frauen und 130.000 Männer) **weniger als S 12.000,-.** Damit wären 17 % der weiblichen und 8 % der männlichen Arbeiter und Angestellten (insgesamt 11 % der unselbständig Beschäftigten) von einem Mindestlohn von S 12.000,- betroffen.

8,4 % aller unselbständig Beschäftigten (260.000 Personen) **verdienten 1993 mehr als die Höchstbeitragsgrundlage zur Pensionsversicherung,** das heißt mehr als S 33.600,- monatlich (ohne Sonderzahlungen). 173.000 davon sind männliche Angestellte, 37.000 männliche Beamte, 33.000 weibliche Angestellte, 11.000 weibliche Beamte, 9.000 männliche Arbeiter und nur 600 Arbeiterinnen. **Das Durchschnittseinkommen dieser „Spitzenverdiener“** unter den unselbständig Erwerbstätigen belief sich nach den hochgerechneten Daten aus der Lohnsteuerstatistik 1987 für 1993 auf **S 52.000,-** (arithmetisches Mittel).

TÄTIGKEITSBERICHT

Sozialversicherung

Eine zukunftsweisende legislative Maßnahme auf dem Gebiet der Sozialversicherung im Berichtszeitraum ist die bereits im Sozialbericht 1992 ausführlich dargestellte **Pensionsreform**. Hauptziel war die Absicherung der Finanzierbarkeit der Pensionsversicherung unter sich ändernden demographischen Bedingungen. 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 einzelnen flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten für den Übergang vom Arbeitsleben in die Pension eröffnet werden.

Durch das Inkrafttreten des gleichfalls im letzten Sozialbericht schon erläuterten Bundespflegegeldgesetzes wird im Bereich der Sozialversicherung der bisherige **Hilflosenszuschuß durch das Pflegegeld ersetzt**.

Als weitere wichtige Maßnahme ist die **Reform der Struktur der Sozialversicherungsträger** hervorzuheben. Diese Organisationsreform soll eine Steigerung der **Effizienz** und der **Versichertennähe** unter Nutzung moderner Kommunikationssysteme und Managementmethoden bewirken. Folgende Schwerpunkte dienen der Verwirklichung dieser Ziele: Die Straffung der Organisation der Sozialversicherungsträger durch eine drastische Verringerung der Gesamtzahl der Versicherungsvertreter; die Schaffung einer einheitlichen Organisationsstruktur bei gleichzeitiger Erhöhung der Flexibilität des Vollzuges; die Neuorganisation des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger sowohl hinsichtlich seiner inneren Organisation als auch seiner Aufgaben, insbesondere der Richtlinienkompetenzen; die Einrichtung spezieller Anlaufstellen zur Wahrung sozialversicherungsrechtlicher Anliegen der Versicherten und der Leistungsberechtigten durch die Schaffung von Beiräten bei den Versicherungsträgern.

Anfang 1994 wurde eine Kommission, bestehend aus namhaften VertreternInnen der Wissenschaft, der Interessenverbände, der Praxis und Experten eingerichtet, die grundlegende Vorarbeiten zu einer **Neuerlassung der Sozialversicherungsgesetze** leisten soll.

1993 sind das **Abkommen über Soziale Sicherheit** mit Zypern, das Abkommen mit **Slowenien** sowie 1994 das Zusatzabkommen mit **Finnland**, das „Bundesgesetz betreffend ergänzende Regelungen zur Anwendung der Verordnungen im Bereich der Sozialen Sicherheit“ und das Abkommen mit der **Provinz Quebec** (nur Pensionsversicherung) in Kraft getreten.

1993 wurden auch Abkommen mit Kroatien und mit Island (EWR-Ergänzungsabkommen) unterzeichnet.

Arbeitsmarktverwaltung und Arbeitsmarktpolitik

Zur Effizienzsteigerung der Organisation wurden die legislativen Arbeiten für die **Neuorganisation der Arbeitsmarktverwaltung** mit dem Inkrafttreten des Arbeitsmarktservicegesetzes (AMSG) und der Begleitgesetze abgeschlossen. Schwerpunkte bei der Umsetzung sind eine **Organisationsreform**, eine **Neuordnung der Finanzierung der Arbeitsmarktpolitik** und eine **Aufgabenbereinigung** auf die Kernaufgaben der Arbeitsvermittlung, Vermittlungsunterstützung durch Arbeitsmarktförderung und Existenzsicherung bei Arbeitslosigkeit durch Arbeitslosengeld und Notstandshilfe.

Arbeitsmarktservice

Im Berichtsjahr wurde der **Vermittlungsschwerpunkt** mit dem Ziel einer weiteren Erhöhung des Einschaltgrades bei den Arbeitssuchenden und der weiteren Intensivierung der Betriebsbetreuung fortgesetzt. Als zusätzliche Informationsmöglichkeit für Arbeitssuchende und für Berufseinsteiger wurden die **Berufsinformationszentren (BIZ)** weiter ausgebaut. Die Erstellung von **individuellen Betreuungsplänen** für Arbeitssuchende und Betriebe und der weitere Ausbau der EDV-Vernetzung waren weitere Schwerpunkte.

Trotz deutlich verschlechterter Arbeitsmarktlage konnten die Arbeitsämter 390.000 erfolgreiche Beschäftigungsaufnahmen vermitteln. Davon waren 27.000 ältere Personen über 50 Jahre und 39.000 Arbeitslose mit einer Vormerkdauer von mehr als sechs Monaten. Durch die intensivierte Betriebsbetreuung konnten bereits **60% aller erfolgreich besetzten Stellen innerhalb eines Monats** abgedeckt werden. Deutlich verringert wurde auch die durchschnittliche Laufzeit der offenen Stellen von 61 auf 54 Tage.

Untersuchungen in Oberösterreich ergaben, daß 56 % der Betriebe ihre MitarbeiterInnen über das Arbeitsamt suchen, während nur 44 % Zeitungsinserate zur Besetzung ihrer freien Stellen heranziehen. Damit hat nach informellen Suchkanälen, wie Empfehlungen von Kollegen oder Bekannten (57 %), das Arbeitsamt die größte Bedeutung bei der Suche nach neuen MitarbeiterInnen.

Als **erster Schritt in einen europäischen Arbeitsmarkt** wurde Österreich an das europaweite System zum Austausch offener Stellen und von Arbeitssuchenden (EURES) angeschlossen.

Arbeitsmarktausbildung

Neben der **Höher- oder Neuqualifizierung** von Arbeitslosen bzw. Beschäftigten durch eine Vielzahl von Qualifizierungsmaßnahmen bildeten **Berufsvorbereitungs- und -orientierungsmaßnahmen, Arbeitserprobungen und Arbeitstrainings** zur Erleichterung der Vermittlung von Problemgruppen einen wichtigen Tätigkeitsschwerpunkt der Arbeitsmarktausbildung. Forciert wurde auch die Ausbildung in zukunftsorientierte Berufe wie Umwelttechniker/in, Ökowirt/in oder Pflegehelfer/in. Durch den weiteren Ausbau von **modularen Ausbildungssystemen** konnte die Wartezeit auf Kurse verkürzt und die Effizienz der Ausbildung erhöht werden.

Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen

Durch das international anerkannte Programm der **Aktion 8.000** konnten **seit 1984** insgesamt **35.000** langzeitarbeitslose Personen in Bereichen wie z.B. soziale Dienstleistungen, Umweltschutz, Dorf- und Stadterneuerung oder Kinderbetreuung **beschäftigt** werden.

Der Erfolg der Aktion 8.000 zeigt sich anhand einer aktuellen Evaluierungsstudie: **Ein Jahr nach Beendigung** der Fördermaßnahme waren **48% der geförderten Teilnehmer** noch durchgehend **in Beschäftigung**, bei den Frauen lag diese Quote mit 56% noch deutlich höher. Dies ist angesichts der schwierigen Problemlage der betroffenen Personengruppe mit langer Erwerbslosigkeit vor Beginn der Förderung ein im internationalen Vergleich sehr hoher Prozentsatz.

Auf zeitlich befristeten **Transitarbeitsplätzen** in sozialökonomischen Betrieben waren 1993 1.234 Personen beschäftigt.

Unternehmensbezogene Förderungen

Angesichts der schwierigen Wirtschaftslage hat die **Sicherung gefährdeter Arbeitsplätze und die Schaffung neuer Arbeitsplätze** an Bedeutung gewonnen. Durch Förderungen für Betriebe in Gebieten mit hoher Arbeitslosigkeit und als Ausgleich kurzfristiger Beschäftigungsschwankungen konnten 1993 insgesamt 28.400 Arbeitsplätze gesichert oder neu geschaffen werden.

Als aktive Unterstützungsmaßnahme beim wirtschaftlichen Umstrukturierungsprozeß dienen **Arbeitsstiftungen**, wobei gekündigten Arbeitnehmern von Großunternehmen, aber auch von Klein- und Mittelbetrieben in Form von betriebsbezogenen, regionalen oder branchenbezogenen Stiftungen aktive Unterstützung geboten werden. Derzeit gibt es in

Österreich 28 Arbeitsstiftungen, die auch eine Gegenmaßnahme zu Abwanderungstendenzen in Problemregionen darstellen.

Versicherungsleistungen

Die **Steigerung der Ausgaben** für Arbeitslosengeld und Notstandshilfe (inkl. Zahlungen zur Pensionsversicherung) fiel 1993 gegenüber dem Vorjahr mit **+ 31,6 %** deutlich stärker aus als in den Jahren zuvor. Die Steigerungsrate bei Karenzurlaubsgeld und Sondernotstandshilfe betrug **+ 22 %** gegenüber dem Vorjahr. Der auf **22,8%** erhöhte Pensionsbeitrag bei Arbeitslosengeld, Notstandshilfe und Sonderunterstützung, der in den Ausgleichsfonds der Pensionsversicherung eingezahlt wird, dient als Abgeltung dafür, daß die Zeiten des Leistungsbezuges als Ersatzzeiten in der Pensionsversicherung gelten.

Ausländerbeschäftigung

1993 gab es so wie 1992 nur einen minimalen Anstieg der Ausländerbeschäftigung. Der Anteil der beschäftigten Ausländer mit Befreiungsscheinen bzw. Arbeitserlaubnissen hat sich infolge einer **verstärkten Integrationspolitik** erhöht.

Zur Aufdeckung und Prävention der **illegalen Ausländerbeschäftigung** wurden im Berichtsjahr insgesamt 9.600 Betriebskontrollen durchgeführt. Die Präventivwirkung der verstärkten Kontrolltätigkeit durch die Arbeitsmarktverwaltung läßt sich anhand der Verstöße gegen das Ausländerbeschäftigungsgesetz ablesen: 1991 verstießen noch 54% der kontrollierten Betriebe gegen die gesetzlichen Bestimmungen, dieser Anteil reduzierte sich auf nur mehr 28% im Jahr 1993.

Pflege- und Behindertenpolitik

Pflegevorsorge

Am 1. Juli 1993 trat das **Bundespflegegeldgesetz** in Kraft, mit dem eine bundeseinheitliche Neuordnung der Pflegevorsorge erreicht wurde. Das Pflegegeld ersetzt bisherige pflegebezogene Geldleistungen und wird unabhängig von der Ursache der Pflegebedürftigkeit ausbezahlt. Es soll dazu beitragen, pflegebedingte Mehraufwendungen pauschaliert abzugelten, um pflegebedürftigen Personen so weit wie möglich die notwendige Betreuung und Hilfe zu sichern sowie die Möglichkeit zu verbessern, ein selbstbestimmtes, bedürfnisorientiertes Leben zu führen.

ZUSAMMENFASSUNG

PFLEGE- UND BEHINDERTENPOLITIK

Im Mai 1994 erhielten insgesamt **260.653 Personen** ein Pflegegeld nach dem Bundespflegegeldgesetz. Nach der Zuordnung in die sieben Stufen ergibt sich folgendes Bild:

Stufe 1	6.367
Stufe 2	175.236
Stufe 3	36.754
Stufe 4	18.485
Stufe 5	18.009
Stufe 6	3.673
Stufe 7	2.129

Parallel zum Bundespflegegeldgesetz wurde zwischen dem Bund und den Ländern eine **Vereinbarung** gemäß Art. 15a B-VG abgeschlossen. Diese Vereinbarung wurde am 6. Mai 1993 in Linz vom Bundesminister für Arbeit und Soziales und den Landeshauptleuten unterzeichnet und trat mit 1. Jänner 1994 in Kraft. In 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 zahlen. Außerdem muß ein Mindeststandard an **ambulanten, teilstationären und stationären Diensten**, die einheitlichen Qualitätskriterien entsprechen, sichergestellt werden.

Behindertenpolitik

Mit 1. Jänner 1994 trat das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum in Kraft. Ab diesem Zeitpunkt sind Staatsangehörige sämtlicher Mitgliedstaaten des EWR österreichischen Staatsbürgern auch im Bereich der Behinderteneinstellung **gleichgestellt**. Dies bedeutet, daß Staatsbürger von EWR-Mitgliedsstaaten bei Vorliegen der Voraussetzungen (vor allem ein Grad der Behinderung von mindestens 50 vH) dem Kreis der begünstigten Behinderten angehören können.

Mit Ende 1993 gehörten insgesamt **58.794 Personen** dem Kreis der **begünstigten Behinderten** an, das sind um rund **7.000** mehr als zwei Jahre zuvor. Bei sämtlichen der Einstellungspflicht unterliegenden Dienstgebern waren im Jahr 1992 insgesamt 64.838 Pflichtstellen zu verzeichnen. Davon waren 38.234 besetzt, 26.604 waren offen.

Insgesamt waren im Jahr 1992 **59 Prozent aller Pflichtstellen** von einem begünstigten Behinderten **besetzt**; dieser Prozentsatz zeigt in den letzten Jahren eine kontinuierliche Steigerung.

1992 wurden an Dienstgeber Prämien im Gesamtbetrag von 166 Mio öS bezahlt.

In den derzeit neun geschützten Werkstätten in ganz Österreich mit insgesamt 17 Betriebsstätten sind rund **1.200 Menschen beschäftigt**, davon sind etwa 1.000 behindert.

Im Rahmen der **Sonderprogramme** und anderer Maßnahmen zur Vorbereitung behinderter Menschen auf eine berufliche Eingliederung wurden mehr als **40 Projekte** mit rund **72 Mio öS** gefördert. Damit wurden rund 340 Arbeits- bzw. Ausbildungsplätze geschaffen und so ein Beitrag zur **beruflichen Integration schwerbehinderter Menschen** geleistet. Für Individualzuschüsse wurden 241,4 Mio öS aufgewendet.

Die Kriegsopferverbände und andere Behindertenorganisationen erhielten 1993 Förderungen in Höhe von knapp 42 Mio öS. Aus den Mitteln des Nationalfonds wurden für besondere Maßnahmen der medizinischen, beruflichen und sozialen Rehabilitation 1993 14 Mio öS aufgewendet.

Sozialentschädigung

Die Zahl der Versorgungsberechtigten nach dem **Kriegsopferversorgungsgesetz** lag Ende 1993 bei 105.000; für sie wurden 6,2 Mrd öS ausgegeben.

Für 1.483 Versorgungsberechtigte nach dem **Heeresversorgungsgesetz** wurden 1993 rund 90 Mio öS aufgewendet. Für 2.906 Personen wurden Leistungen in der Höhe von 221 Mio.öS nach dem **Opferfürsorgegesetz** ausbezahlt. Der Gesamtaufwand 1993 für **Verbrechensopfer** belief sich auf 11,7 Mio.öS, für **Impfgeschädigte** auf 16,8 Mio.öS.

Sozialberatung

Steigende Nachfrage wird bei den Beratungseinrichtungen verzeichnet. Von Anfang 1993 bis Mitte 1994 wurden beim **SozialTelefon**, dem Bürgerservice des Sozialministeriums, rund 10.000 Kontakte registriert, das Beratungsangebot der **Sozialservicestellen** der Landesinvalidenämter (ab 1. Juli 1994: Bundessozialämter) nahmen 1993 rund 27.000 Personen in Anspruch. Rund 22.000 Menschen rufen jährlich bei der **Ö3-Kummernummer** und der Kummernummer International an. Etwa 1.000 Menschen nützten 1993 das Beratungsangebot der **Zentralen Hilfsmittelberatungsstelle**. Von den **Mobilen Beratungsdiensten** für Kinder und Jugendliche wurden 1993 rund 1.500 Kinder und Jugendliche betreut.

Arbeitsrecht

Mit 1. Jänner 1993 wirksam geworden sind die im Zusammenhang mit der Pensionsreform durchgeführten arbeitsrechtlichen Begleitmaßnahmen, durch die die Gleichstellung der Frau im Erwerbsleben angestrebt wird (**Arbeitsrechtliches Begleitgesetz**). Durch die

Herabsetzung bzw. den Entfall der zeitlichen Limitierung im Geltungsbereich mehrerer Gesetze fallen künftig auch geringfügig beschäftigte ArbeitnehmerInnen unter den jeweiligen Geltungsbereich.

Der **Anspruch auf Pflegefreistellung** wurde um eine weitere Woche ausgedehnt, wenn eine neuerliche Dienstverhinderung der Betreuungsperson wegen der notwendigen Pflege eines Kindes unter 12 Jahren eintritt.

Eine Novelle zum **Mutterschutzgesetz** enthält u.a. eine Erweiterung der Meldepflichten, eine Erweiterung der Beschäftigungsverbote, die Hemmung des Ablaufs bestimmter befristeter Dienstverhältnisse, die Verbesserung des besonderen Entlassungsschutzes, sowie die Begrenzung der täglichen Arbeitszeit mit 9 Stunden.

Im **Arbeitszeitgesetz** wurden Schutzbestimmungen für Teilzeitbeschäftigte geschaffen, da in der Praxis Teilzeitbeschäftigte (überwiegend Frauen) gegenüber vollzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen oft benachteiligt werden.

Im Rahmen der **Beschäftigungssicherungsnovelle 1993** wurde u.a. ein verstärkter Kündigungsschutz zugunsten älterer, langjährig betriebszugehöriger ArbeitnehmerInnen beschlossen, sowie eine besondere Berücksichtigung der Interessen älterer ArbeitnehmerInnen in Sozialplänen. Durch neue Bestimmungen für ausländische Arbeitsgesellschaften wurde die Umgehung des AuslBG bzgl. der Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen erschwert.

Im Berichtszeitraum wurden weiters eine Reihe von Bestimmungen des österreichischen Arbeitsrechtes mit den entsprechenden **EU-Vorschriften** harmonisiert.

Die Novelle zum **Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz** (Lenk- und Ruhezeiten) enthält Begleitmaßnahmen zu den EWR-Verordnungen über die Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr und über das Kontrollgerät im Straßenverkehr (Verfahrensvorschriften und Strafbestimmungen). Darüber hinaus erfolgt mit dieser Novelle die innerstaatliche Durchführung des Europäischen Übereinkommens über die Arbeit des im internationalen Straßenverkehr beschäftigten Fahrpersonals.

Die Novellierung des **Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes** beinhaltet die arbeitsvertragsrechtliche Umsetzung von Regelungen in Arbeitnehmerschutz-Richtlinien der EU. In diesem Zusammenhang erfolgte auch eine Novellierung des **Arbeitsverfassungsgesetzes**, durch die das betriebsverfassungsrechtliche Informations- und Konsultationsverfahren EWR-konform gestaltet und die Mitbestimmungsmöglichkeit während einer Umstrukturierung auf Konzernebene ausgebaut wurde. In Folge dessen wurden auch die Durchführungsverordnungen geändert.

Das **Bauarbeiter-Schlechtwetter-Entschädigungsgesetz** wurde dahingehend geändert, daß die Durchführung der Schlechtwetterentschädigung von der Arbeitsmarktverwaltung an die **Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse** übertragen wird.

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

Die Novelle zum **Heimarbeitsgesetz** enthält Verbesserungen wie die Einführung einer Abfertigungsregelung, sowie eines Leistungsanspruches gegenüber der Krankenkasse im Pflegefall, eine Verständigungspflicht des Auftraggebers bei beabsichtigter Auflösung des Heimarbeitsverhältnisses und eine Verbesserung des Systems der Ausgabe- und Abrechnungsnachweise.

Die Novellierung des Heimarbeitsgesetzes bedingte eine Anpassung der **Verordnung** betreffend Form und Inhalt der Anzeige bei erstmaliger Vergabe von Heimarbeit sowie der Liste der mit Heimarbeit Beschäftigten. Außerdem wurde die Verordnung betreffend eine Rahmengesäftsordnung für die Heimarbeitskommissionen und deren Entgeltberechnungsausschüsse erneuert.

Eine Novelle zum **Nacht-Schwerarbeitsgesetz**, die am 1. Jänner 1993 in Kraft trat, brachte vor allem eine Ausweitung des Kreises der betroffenen ArbeitnehmerInnen. Zu Artikel V der Nachtschwerarbeitsgesetz-Novelle 1992 wurde eine **Verordnung** erlassen. Die Schutzmaßnahmen für das Krankenpflegepersonal finden nunmehr auch auf Sonderkrankenanstalten für Alkohol- und Drogenkranke Anwendung.

Vertreter des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales haben im Rahmen verschiedener **internationaler Organisationen** bei der Behandlung von sozialpolitischen Fragen und Angelegenheiten berufstätiger Frauen mitgearbeitet.

Die **Publikations- und Informationstätigkeit** in den Bereichen Arbeitsbeziehungen, allgemeine Angelegenheiten der berufstätigen Frau, wurden fortgesetzt.

Arbeitsinspektorat

Nach etwas mehr als einem Jahr seit Inkrafttreten des **Arbeitsinspektionsgesetzes 1993** mit 1. April 1993 ist festzustellen, daß sich die Neuregelungen über Aufgaben, Rechte und Pflichten, Organisation und Verfahren der Arbeitsinspektion sowie die damit in Zusammenhang stehenden Pflichten der ArbeitgeberInnen in der Praxis bewährt und dazu beigetragen haben, die Durchsetzungsmöglichkeiten bei der Wahrnehmung des Arbeitnehmerschutzes zu verbessern.

Am 25. Mai 1994 hat der Nationalrat das neue **Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit** beschlossen, das am 1.1.1995 in Kraft treten wird. Da die EU-Richtlinien auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes Mindeststandards vorsehen, die durch das derzeit geltende österreichische Arbeitnehmerschutzrecht nicht zur Gänze erfüllt werden, war bereits im Jahr 1992 im Zentral-Arbeitsinspektorat ein Entwurf für ein neues Arbeitsschutzgesetz ausgearbeitet worden, der nach ausführlichen Verhandlungen der Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, bei denen im Frühjahr 1994 schließlich Einigung erzielt werden konnte, von der Bundesregierung im April 1994 dem Nationalrat zur Behandlung vorgelegt wurde. Das neue Gesetz wird wesentliche Verbesserungen des Arbeitnehmerschutzes enthalten, insbesondere die **Verpflichtung der ArbeitgeberInnen 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 ArbeitnehmerInnen und zur **Einrichtung einer betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung, unabhängig von der Arbeitnehmerzahl**. Bei wesentlichen Neuerungen (z.B. bei der sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung für Klein- und Mittelbetriebe) ist ein etappenweises Inkrafttreten bis zum Jahr 2000 vorgesehen.

Die **Verordnung über Lagerung und Abfüllung brennbarer Flüssigkeiten** (VbF) ist am 1. Juni 1993 in Kraft getreten und regelt Gefahrenklassen, Lagermengen und Zusammenlagerungen von brennbaren Flüssigkeiten, Anforderungen an Lagerräume, Lagerbehälter und Betriebseinrichtungen, Genehmigungs- und Prüfpflichten sowie den Brand- und Explosionsschutz und gilt für alle mit der Lagerung oder Abfüllung brennbarer Flüssigkeiten befaßten Wirtschaftsbereiche.

Die neue **Aufzüge-Sicherheitsverordnung** (ASV) enthält Bestimmungen zum Schutz der ArbeitnehmerInnen hinsichtlich des Einbaus, der Inbetriebnahme, Wartung und Prüfung von Personen- und Lastenaufzügen.

Der **Stand der arbeitsmedizinischen Betreuung** in den Betrieben hat sich von 1992 auf 1993 verbessert: Während 1992 noch 129 Betriebe mit mehr als 250 ArbeitnehmerInnen keinen Betriebsarzt hatten, waren es 1993 nur mehr 57 Betriebe.

1993 wurden insgesamt **21 193 Übertretungen** auf dem Gebiet des **Verwendungsschutzes** festgestellt. 61 % dieser Übertretungen betrafen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes. Die Wirtschaftsklasse mit den meisten Übertretungen war, wie auch in den Vorjahren, das Gastgewerbe: auf diese Branche entfielen zwar nur 13 % aller kontrollierten Betriebe, aber 35 % der festgestellten Übertretungen.

Im Bereich des **technischen und arbeitshygienischen Arbeitnehmerschutzes** wurden **102 000 Übertretungen** festgestellt.

Abteilung Europäische Integration

Im Jahr 1993 und im 1. Halbjahr 1994 wurden von der Abteilung Europäische Integration (AEI) folgende Bereiche betreut:

1. EU-Beitrittsverhandlungen im Sozial- und Arbeitsmarktbereich
2. Innerstaatliche Rechtsumsetzung im Sozial- und Arbeitsmarktbereich
3. Vorbereitung einer umfassenden Teilnahme an EU-Programmen und Mitarbeit am „Europäischen Jahr für ältere Menschen“ im Rahmen der EU
4. Förderung und Unterstützung der mittel- und osteuropäischen Republiken beim Aufbau von Sozial- und Arbeitsmarktstrukturen
5. Verhandlungen zum GATS-Abkommen (Allgemeines Abkommen über den Handel mit Dienstleistungen), das eine Teilliberalisierung der Ausländerbeschäftigung vorsieht

Insgesamt ist **das BMAS durch 30 Rechtsakte des EWR-Stammabkommens** (6 Verordnungen und 24 Richtlinien) betroffen. Durch das **EWR-Zusatzpaket** ist das BMAS **durch weitere 9 Rechtsakte** (1 Verordnung, 6 Richtlinien und 2 Entscheidungen) **zentral berührt**.

Mit Ausnahme von 2 Richtlinien (betreffend Mutterschutz und Sicherheit und Gesundheitsschutz auf Baustellen), die erst mit Beginn des kommenden Jahres umgesetzt sein müssen, wurden **alle Richtlinien und Entscheidungen durch Novellierung bestehender oder Schaffung neuer Gesetze und Verordnungen umgesetzt**.

Im Rahmen der EWR- und der EU-Verhandlungen hat die AEI die **Betreuung der Aktionsprogramme** und Gemeinschaftsinitiativen der EU im Bereich Soziales, Aus- und Weiterbildung sowie die Vorbereitung ihrer Umsetzung in Österreich übernommen.

Grundlagenarbeit für Gleichstellungs- und Frauenfragen

Ein wesentlicher Schwerpunkt der Tätigkeit der Abteilung für grundsätzliche Angelegenheiten der Frauen ist die Integration der Frauenbelange in alle entscheidenden Entwicklungsprozesse des Ressorts, die Sicherstellung der Kommunikation, der Aus- und Weiterbildung von Frauenverantwortlichen, des Informationsaustausches sowie der Programmarbeit in Frauenfragen.

Wichtige Aktivitäten zielten 1993 darauf ab, die **wirksame Umsetzung des Gleichbehandlungspakets** durch kurze Informationen (u.a. ein bunter Folder), Publikationen und Initiierung begleitender Studien, Grundlagenarbeiten zu fördern. Dies insbesondere auch im Hinblick auf das Bundesgesetz über Berichte der Bundesregierung: in fünf Bereichen sind

(siehe Sozialbericht 1992/S.345) weitere Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen zu setzen, alle zwei Jahre muß über die gesetzten Maßnahmen dem Nationalrat berichtet werden.

Gemeinsam mit ExpertInnen und InteressensvertreterInnen wurden frauenspezifische sozialpolitische Probleme, meist anhand neuer Forschungsergebnisse, bei mehreren Treffen behandelt.

Maßnahmen für Jugendliche und junge Erwachsene

Im Bundesministerium für Arbeit und Soziales wurde 1993 ein **Jugendbeauftragter** mit den Aufgabenbereichen Jugendliche und junge Erwachsene eingesetzt. Das Ressort setzte damit ein deutliches Signal, daß gerade jungen Menschen ein verstärktes Augenmerk in einer modernen Sozialpolitik zu widmen ist.

In Zusammenarbeit mit der Österreichischen Gewerkschaftsjugend ist es gelungen, allen österreichischen Lehrlingen eine umfassende Information über die Aktivitäten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales im Bereich Jugendlicher zu übermitteln.

Gemeinsam mit den politischen und konfessionellen Jugendorganisationen wurden flächendeckend **in ganz Österreich Veranstaltungen** abgehalten, um die Jugendreferenten des Arbeitsmarktservice und der Bundessozialämter (bis zum 1.7.1994 Landesinvalidenämter) als Ansprechpartner zu präsentieren.

Ein vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales initiiertes jugendpolitischer Braintrust hat sich zur Aufgabe gestellt, den Bundesminister für Arbeit und Soziales in jugendpolitischen Fragen zu beraten. Die Teilnehmer setzen sich aus den Vorsitzenden und Sekretären der politischen, konfessionellen und gewerkschaftlichen Jugendorganisationen zusammen.

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.

In enger Zusammenarbeit mit dem ÖSTAT wurde eine Implementierungsstudie zu einer **sozioökonomischen Längsschnitterhebung**, die in allen EU-Ländern erfolgen soll, durchgeführt.

Im Rahmen einer Studie wurden einzelne **Substitutionsphänomene am Arbeitsmarkt** (Verdrängung von Älteren durch Jüngere, Inländer durch Ausländer, bereits integrierte Ausländer durch „neue“ Ausländer) untersucht.

In Auftrag gegeben, aber bis Sommer 1994 noch nicht abgeschlossen wurden Studien über **Arbeiter und Angestellte**, über **Ausländerarbeitslosigkeit**, über Karrieren von Personen, deren Ansuchen um eine **Invaliditäts(Berufsunfähigkeits)pension** abgelehnt wurde, über **Mitbestimmungsmöglichkeiten für ältere Menschen** in Österreich, über **1000 Jahre Österreich - Lebenswelten „kleiner“ Leute**.

Sozialbericht

Arbeitsmarktlage 1993

Johann BURGSTALLER
Ludwig FLASCHBERGER
Franz SCHMITZBERGER
Friedrich WALDHERR

redaktionelle Bearbeitung: Josef BAUERNBERGER

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

1. Wirtschaftliche Rahmenbedingungen	38
2. Wohnbevölkerung und Erwerbsquoten	39
3. Beschäftigung der Selbständigen	41
4. Beschäftigung der Unselbständigen	41
4.1. Unselbständig Beschäftigte nach Altersgruppen	42
4.2. Unselbständig Beschäftigte nach der Ausbildung	43
4.3. Unselbständig Beschäftigte nach Wirtschaftssektoren	44
4.4. Enormer Umschlag an Beschäftigungsverhältnissen	46
4.5. Stagnation der AusländerInnenbeschäftigung	46
4.6. 150.000 - 200.000 ÖsterreicherInnen im Ausland beschäftigt	49
5. Arbeitslosigkeit	50
5.1. Anstieg der Arbeitslosenquote auf 6,8 %	50
5.2. 1993 waren 681.000 Personen arbeitslos	53
5.3. Struktur der altersspezifischen Arbeitslosenquoten unverändert	57
5.4. Deutlicher Anstieg der Dauer der Arbeitslosigkeit	59
5.5. 170.000 Personen von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen	61
5.6. Starker Anstieg der Arbeitslosigkeit sowohl in Produktions- als auch in Dienstleistungsberufen	63
5.7. Arbeitslosigkeit in Saisonberufen höher als in Nichtsaisonberufen	64
5.8. Arbeitslosigkeit im Burgenland, Kärnten u. der Steiermark am höchsten	65
5.9. Einkommenssituation von Arbeitslosen	66
6. Entwicklung d. Stellenangebotes u. d. Lehrstellenmarktes	67
7. Arbeitslosigkeit international	70

1. Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Österreichs Wirtschaft erlebte 1993 eine leichte Rezession

War der **reale BIP-Zuwachs** in Österreich bereits 1992 deutlich abgeschwächt (+1,8 %), so kam es **1993** zu einer **leichten Schrumpfung (-0,1 %)**, die im 1.Quartal am stärksten ausfiel (-1,1 %). Hauptverantwortlich für den **Rückgang wirtschaftlicher Aktivitäten** waren vor allem die **Rezession in Europa** und die **Währungsabwertungen** in einigen Ländern (Großbritannien, Italien, skandinavische Länder). Mit -0,1 % lag Österreich mit den europäischen OECD-Ländern gleich auf, Deutschland erlebte im Gefolge der Wiedervereinigung eine schwere Rezession (-1,2 %).

Der **internationale Abschwung** wirkte sich in Österreich auf die **Exporte**, den **Tourismus** und die **Investitionsbereitschaft negativ aus**. Währungsabwertungen und Nachfrageschwäche führten zu einem Rückgang der Exporte i.w.S. von -1,7 %, wobei v.a. die Warenexporte (-3,8 %) aufgrund der Krise in der deutschen Autoindustrie sowie der Reiseverkehr (-3,0 %) stark rückläufig waren.

Entwicklung wichtiger Kenngrößen

Kenngrößen	Veränderung zum Vorjahr (%)	
	1992	1993
Bruttoinlandsprodukt real	+1,8	-0,1
Privater Konsum real	+1,8	+0,8
Dauerhafte Konsumgüter real	+5,0	-3,4
Exporte i.w.S. real	+2,8	-1,7
Warenexporte real ¹⁾	+2,1	-3,8
Reiseverkehr real ²⁾	-0,7	-3,0
Arbeitsproduktivität (BIP je Erwerbstätigen)	+1,1	+0,2

1) laut Außenhandelsstatistik

2) WIFO-Definition, Schillingnoten- und -verkäufe sowie
Gastarbeitertransfers (Ein- und Ausgänge) berücksichtigt

Quelle: WIFO

Hauptstützen der Konjunktur waren 1993 der **öffentliche** und **private Konsum** sowie die **Bauleistungen**. Der gegenüber 1992 deutlich schwächer ausgefallene private Konsum (+0,8 %) kam durch die Auflösung von Ersparnissen zustande, konsumdämpfend wirkten die stagnierenden Realeinkommen (netto: +0,0 %). Auch der gesamtwirtschaftliche Produktivitätszuwachs (BIP je Erwerbstätigen) stagnierte infolge der Rezession (+0,2 %).

2. Wohnbevölkerung und Erwerbsquoten

Die Zunahme der Bevölkerung Österreichs hat sich im Vergleich zu den letzten Jahren (verstärkte internationale Wanderungsbewegungen im Zusammenhang mit der Ostöffnung) etwas abgeschwächt. Dennoch lag der Zuwachs über den vor der Ostöffnung erreichten Werten.

Einwohnerzahl Österreichs beinahe 8 Millionen

Eine neue - auf den Volkszählungsergebnissen von 1991 basierende - Bevölkerungsfortschreibung des Österreichischen Statistischen Zentralamtes (**ÖSTAT**) ergab für 1993 eine durchschnittliche **Wohnbevölkerung** von **7,991.500**. Dies bedeutet gegenüber dem Vorjahresbestand eine Zunahme von 77.700 (+1,0 %). Wie in den Jahren zuvor war auch 1993 die Zuwanderung die quantitativ wichtigere Komponente des Bevölkerungswachstums.

Weiterhin Zuwachs der ausländischen Wohnbevölkerung

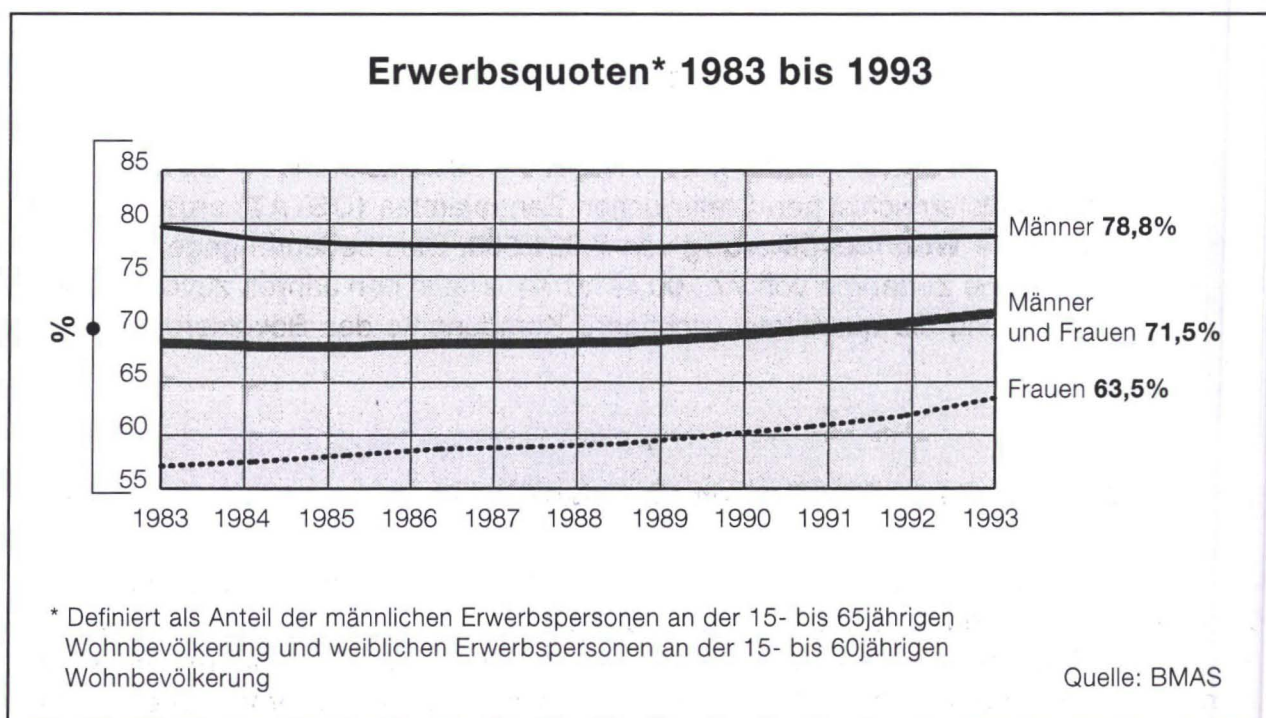
Nach den neuen ÖSTAT-Berechnungen ist die Zahl der in Österreich legal wohnhaften Ausländer im Jahresdurchschnitt 1993 auf **689.600** angestiegen, was gegenüber dem Vorjahr eine **Zunahme** von **66.600 (+10,7 %)** bedeutet. Der Ausländeranteil an der Wohnbevölkerung lag somit bei 8,6 %. Diese Zahlen wurden aufgrund der Volkszählung und

zusätzlicher Quellen (u.a. Einbeziehung der bosnischen Kriegsflüchtlinge) errechnet und weichen daher von der bisher veröffentlichten Zeitreihe ab.

Rezession bremste den Anstieg der Erwerbsquote

Der seit Mitte der 80er Jahre anhaltende Trend einer steigenden Erwerbsbeteiligung setzte sich auch 1993 fort. Die **allgemeine Erwerbsquote** (15- bis unter 65jährige Männer sowie 15- bis unter 60jährige Frauen) stieg jedoch aufgrund des Konjunkturerinbruches nur um einen Zehntelprozentpunkt auf **71,5 %** an. Dieser Zuwachs ist allein auf die Erhöhung der **Frauenerwerbsquote** um 0,2 %-Punkte auf **63,5 %** zurückzuführen, die **Erwerbsquote der Männer** hingegen sank um einen Zehntelprozentpunkt und betrug 1993 **78,8 %**.

Während die Erwerbsquote der Frauen in den letzten Jahren kontinuierlich anstieg, stagnierte jene der Männer bei einem Wert von knapp unter 80 %.

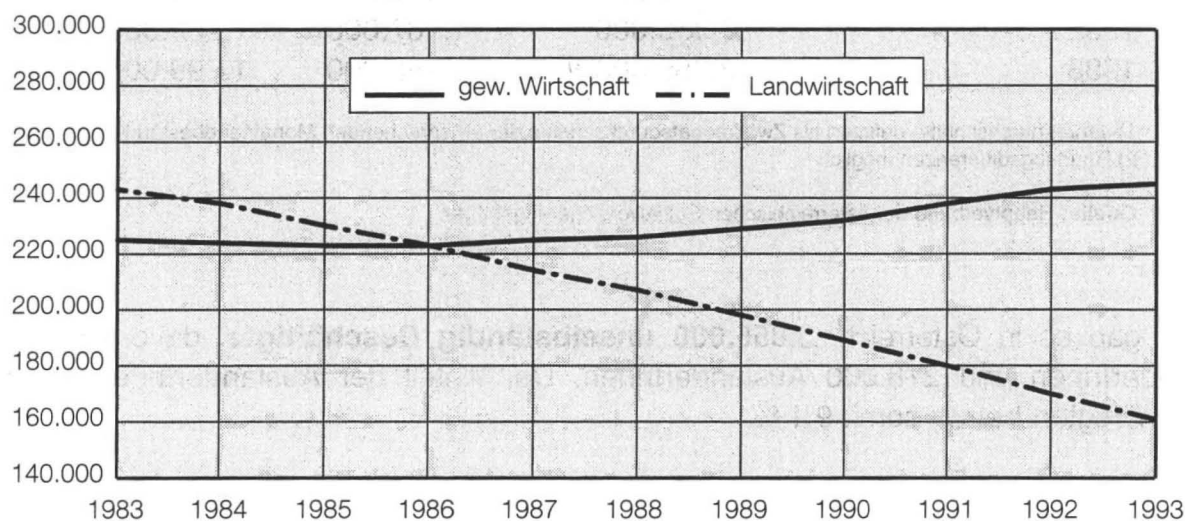


3. Beschäftigung der Selbständigen

Auch 1993 setzte sich der Trend des starken Rückgangs der selbständig Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft sowie des leichten Anstiegs jener im Gewerbe fort.

Insgesamt sank die Zahl der **selbständig Erwerbstätigen** (inklusive mithelfender Angehöriger) von 1992 bis 1993 um **7.500** (1991/92: minus 5.400), wobei jene in der Landwirtschaft um 9.500 abnahm, während sie im Gewerbe um 2.000 anstieg.

Selbständige und mithelfende Familienangehörige in der Landwirtschaft und der gewerblichen Wirtschaft 1983 - 1993



Quelle: WIFO - Datenbank

4. Beschäftigung der Unselbständigen

Im Jahresdurchschnitt 1993 **stieg** das **unselbständige Arbeitskräfteangebot** (unselbständig Beschäftigte + vorgemerkte Arbeitslose) gegenüber 1992 v.a. infolge der Zunahme der Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter **um rund 28.000** (+0,9 %) auf den Höchststand von 3,277.000.

Stagnation des Beschäftigungswachstums

Stieg die Zahl der unselbständig Beschäftigten 1991/1992 um 58.000 auf 3,056.000, so kam es 1993 aufgrund der Rezession zu einer **Stagnation des Beschäftigungswachstums** (-900), die durch eine gegenläufige Entwicklung von Inländer- und Ausländerbeschäftigung gekennzeichnet war. Die InländerInnen (und hier eigentlich nur die Männer) verzeichneten Abnahmen, die AusländerInnen jedoch Zunahmen in annähernd gleich hohem Umfang. Bei den Frauen ist zu berücksichtigen, daß auch Karenzurlaubsgeldbezieherinnen in den Beschäftigtenzahlen enthalten sind.

Jahr ¹⁾	insgesamt	männlich	weiblich
1982	2,766.000	1,649.000	1,118.000
1987	2,785.000	1,640.000	1,145.000
1992	3,056.000	1,767.000	1,289.000
1993	3,055.000 ²⁾	1,756.000	1,299.000

1) Jahresdurchschnitte definiert als Zwölfmonatsdurchschnitte der entsprechenden Monatsendbestände

2) Rundungsdifferenzen möglich

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

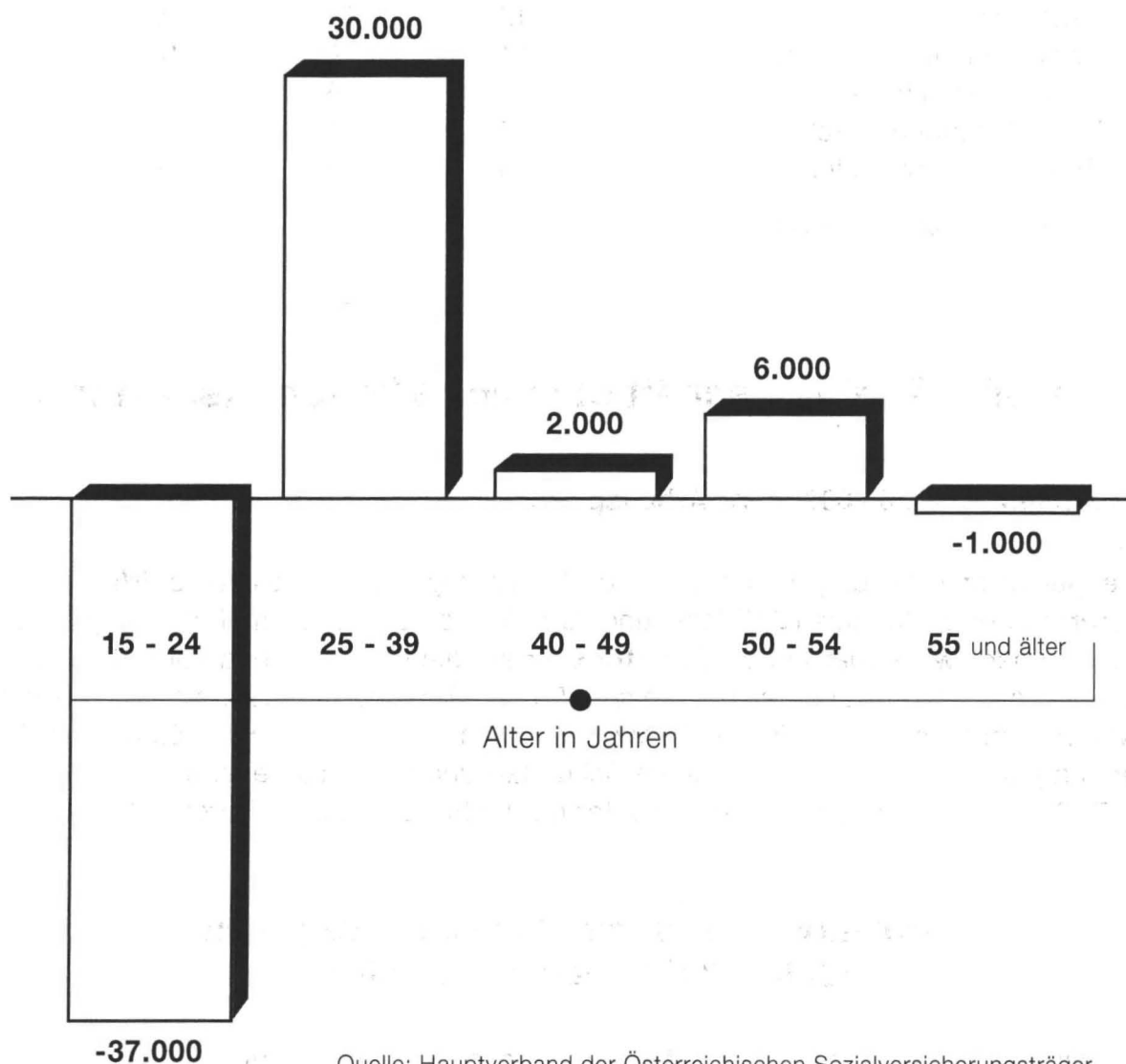
1993 gab es in Österreich **3,055.000 unselbständig Beschäftigte**, davon 2,777.000 InländerInnen und 278.000 AusländerInnen. Der Anteil der AusländerInnen an allen Beschäftigten betrug somit 9,1 %.

4.1. Unselbständig Beschäftigte nach Altersgruppen

Die **Verteilung** der unselbständig Beschäftigten auf die einzelnen Altersgruppen zeigte 1993 ein ähnliches Bild wie in den Jahren davor: während an den **Rändern der Altersverteilung Rückgänge** zu verzeichnen waren, gab es bei den 25- bis 54Jährigen **Beschäftigungszuwächse**.

Die Abnahmen bei den 15- bis 24Jährigen und über 55Jährigen wurden durch die Zunahmen bei den 25- bis 54Jährigen in etwa kompensiert. Besonders hoch waren die Zuwächse - weitgehend demographisch bedingt - bei den 30- bis 39Jährigen (+3,5 %) sowie den 50- bis 54Jährigen (+2,2 %).

Veränderung der unselbständig Beschäftigten nach Altersgruppen (1992 / 93)



4.2. Unselbständig Beschäftigte nach der Ausbildung

Mehr als **ein Viertel** der unselbständig Beschäftigten verfügte 1993 lediglich über (maximal) einen **Pflichtschulabschluß**, **43 %** waren **LehrabsolventInnen**. 11 % haben eine mittlere, 13 % eine höhere und 8 % eine akademische Ausbildung.

UNSELBSTÄNDIG BESCHÄFTIGTE

ARBEITSMARKTLAGE 1993

Ausbildungsstufen	Anteil an Beschäftigung 1993 (in %)		
	insgesamt	Männer	Frauen
kein Abschluß, Pflichtschule	25	21	31
Lehre, Meisterprüfung	43	51	30
Berufsbild.mittlere Schule	11	8	16
Allgemeinbild.höhere Schule	6	5	7
Berufsbild.höhere Schule	7	7	7
Akademie, Universität	8	7	8

Quelle: ÖSTAT (Mikrozensus Juni 1993)

4.3. Unselbständig Beschäftigte nach Wirtschaftssektoren

Seit 1983 um rund 300.000 mehr Arbeitsplätze

Ein Vergleich der Verteilung der unselbständig Beschäftigten auf die einzelnen **Wirtschaftssektoren** zu den Zeitpunkten **Juli 1983** und **Juli 1993** zeigt das Ausmaß des langfristig zu beobachtenden **wirtschaftlichen Strukturwandels** deutlich: während zum Stichtag Juli 1993 im Primär- und Sekundärsektor um rund 55.000 Personen weniger als 1983 beschäftigt waren, kam es im Dienstleistungsbereich zu einem Zuwachs von ca. **350.000 Beschäftigten**. Lagen im Juli 1983 die Anteile im Sekundär- und im Tertiärsektor noch bei 41,0 % bzw. 57,6 %, so waren es zehn Jahre später nur mehr 35,4 % bzw. bereits 63,5 %.

Strukturwandel durch Zehnjahresvergleich (Juli 1983/93) deutlich sichtbar

Wirtschaftssektoren	Stichtagsbestand Juli 1993	Veränderung gegenüber Juli 1983 (absolut)
Primär + Sekundärsektor	1,107.000	-55.000
Tertiärsektor	1,930.000	+350.000
Insgesamt ¹⁾	3,037.000	+295.000

¹⁾ ohne KarenzurlaubsgeldbezieherInnen und Präsenzdienler mit aufrechter Beschäftigungsverhältnis

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

Hohe Beschäftigungsverluste im Produktionsbereich

Im Produktionsbereich mußten einzelne Wirtschaftsklassen in den letzten zehn Jahren deutliche Beschäftigungsverluste hinnehmen. Die Gründe für die Rückgänge sind u.a. Rationalisierungsmaßnahmen, Wettbewerbsprobleme sowie generelle Strukturbereinigungen bzw. -probleme.

Der Gesamtbeschäftigungsverlust im Produktionsbereich zwischen 1983 und 1993 (jeweils Juli) entfiel vor allem auf folgende Wirtschaftsklassen:

Bekleidung, Bettwaren, Schuhe	-24.000
Erzeugung und Verarbeitung von Metallen	-18.000
Textilien, Textilwaren	-15.000
Nahrungsmittel, Getränke, Tabak	-11.000
Bergbau, Steine- und Erdengewinnung	-7.000

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

1992/1993 konnten die Beschäftigungsrückgänge im Produktionsbereich nicht durch die Zunahmen im Dienstleistungssektor wettgemacht werden

Da 1993 aufgrund der Rezession die Gesamtbeschäftigung stagnierte, konnten die dem langfristigen Trend entsprechenden Abnahmen im **Produktionsbereich (-36.000)** nicht durch die Zuwächse im **Dienstleistungssektor (+29.000)** vollständig wettgemacht werden. Der Rückgang im Produktionsbereich betraf überwiegend die Männer, im Dienstleistungssektor wurde nach wie vor der größte Teil der neugeschaffenen Arbeitsplätze von Frauen besetzt.

Größte Arbeitsplatzverluste in der Industrie seit 1975

Nach den konjunkturbedingt leichten Zunahmen in den Jahren 1989/90 war die **Industriebeschäftigung** ab 1991 wieder rückläufig und sank aufgrund der Rezession beschleunigt. 1993 waren in der Industrie (ohne Wasser- und Elektrizitätswerke, Bau- und Sägeindustrie) **487.000 Personen** beschäftigt, was gegenüber dem Vorjahr mit **-33.000** den stärksten Arbeitsplatzverlust seit 1975 (-34.000) bedeutete.

4.4. Enormer Umschlag an Beschäftigungsverhältnissen

Da aufgrund der relativ geringen Veränderung von Jahresbestandsdaten der Beschäftigten die **Dynamik des Beschäftigungssystems** kaum erkennbar ist, kann durch die Analyse von **Stromdaten** gezeigt werden, daß sich hinter mäßigen Bestandsveränderungen ein enormer Umschlag von Beschäftigungsverhältnissen (Betriebseintritte und -austritte) verbirgt.

Die Hochrechnung der Ergebnisse eines **BMAS-Forschungsprojektes (Arbeitskräftebedarfserhebung)**, welches den marktorientierten Bereich der österreichischen Betriebe umfaßte (ca. 70 % aller Beschäftigten), ermöglicht die Quantifizierung der Ein- und Austritte in das Beschäftigungssystem während eines Jahres.

643.000 Neueintritte und 670.000 Beschäftigtenaustritte

Entsprechend diesen Daten stehen einem Bestand von 1,980.000 unselbständig Beschäftigten im marktorientierten Bereich (Durchschnitt von Ende Dezember 1992 und Ende Dezember 1993) immerhin **643.000 Neueintritte** und **670.000 Beschäftigtenaustritte** gegenüber. Der Gesamtumsatz betrug mit 1,313.000 beinahe zwei Drittel (66,3 %) des Beschäftigtenstandes und fiel damit relativ hoch aus. Überdurchschnittlich war die Mobilität 1993 v.a. in den Saisonbranchen Fremdenverkehr und Bauwesen, im Handel sowie bei den Kleinbetrieben (unter 20 Beschäftigte).

Daraus wird ersichtlich, daß das Beschäftigungssystem sehr dynamisch ist, **daß die Arbeitskräftemobilität relativ hoch ist** und daß viele **Beschäftigungsverhältnisse nur von kurzer Dauer sind**.

4.5. Stagnation der AusländerInnenbeschäftigung

In den Jahren 1992 und 1993 zeigte sich die **Wirksamkeit der gesetzlichen Maßnahmen zur Beschränkung der Ausländerbeschäftigung** (Höchstzahlenregelung) deutlich. Gegenüber 1990/91 (+49.000) fielen die Zuwächse 1992 mit +7.400 und 1993 mit +3.600 wesentlich geringer aus.

Bundesweit waren 1993 im Durchschnitt 278.000 Ausländer beschäftigt, davon zwei Drittel Männer und ein Drittel Frauen.

ARBEITSMARKTLAGE 1993

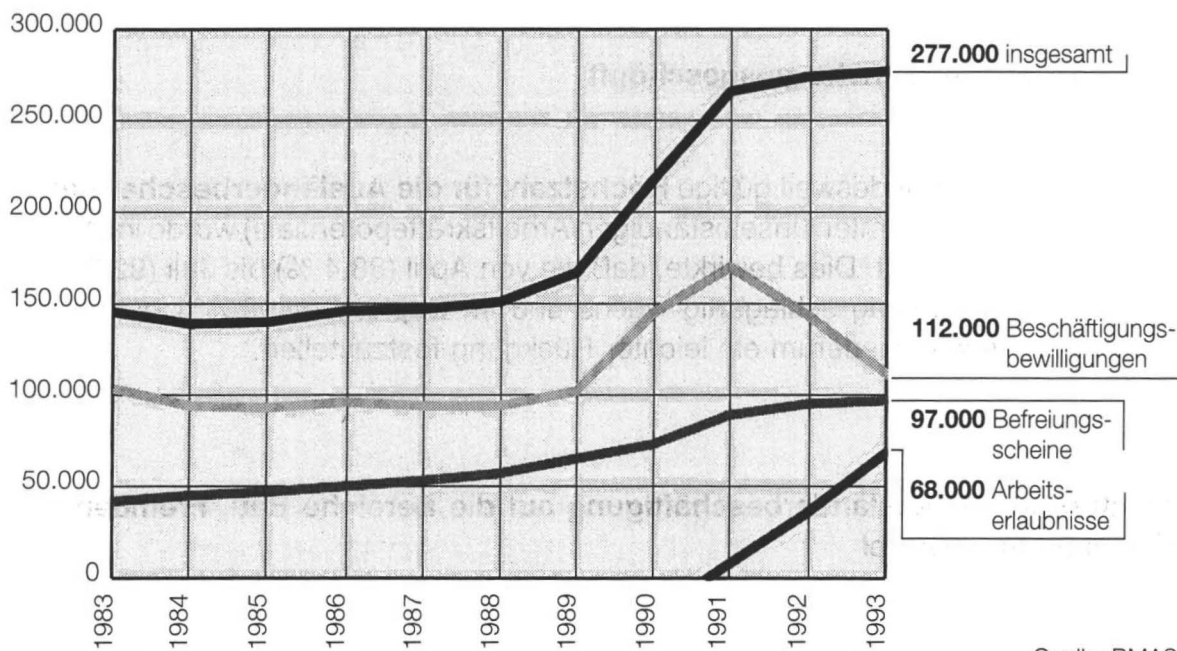
AUSLÄNDERBESCHÄFTIGUNG

Ihr Anteil an allen unselbständig Beschäftigten lag mit 9,1 % in etwa auf dem Vorjahresniveau, die höchsten Anteile wiesen Vorarlberg (16,4 %) und Wien (12,6 %) auf.

Rund 141.000 Beschäftigte kamen aus dem ehemaligen Jugoslawien, 55.000 aus der Türkei, 14.000 aus Deutschland und 69.000 aus anderen Ländern. Ein Großteil der letzteren sind Beschäftigte aus Osteuropa.

Rückgang der Zahl der Ausländer mit Beschäftigungsbewilligungen, Anstieg der Zahl der Ausländer mit Arbeitserlaubnissen und Befreiungsscheinen

Entwicklung der Zahl der unselbständig beschäftigten AusländerInnen von 1983 bis 1993 nach Erteilungsarten (in Tausend)



Gliedert man den Jahresdurchschnittsbestand an beschäftigten Ausländern nach **Bewilligungsarten**, so zeigt sich, daß die Zahl der Ausländer mit Beschäftigungsbewilligungen mit 112.000 um 32.000 geringer ausfiel als im Vorjahr (144.000). Einen starken

Zuwachs gab es bei den Ausländern mit Arbeitserlaubnissen (+33.000). Die Zahl der beschäftigten Ausländer, die über einen Befreiungsschein verfügten, erhöhte sich im Jahresdurchschnitt um 3.000 auf 97.000.

Eine Beschäftigungsbewilligung wird beim Erstantritt einer Beschäftigung, bei einem Neuantrag und bei einem Verlängerungsantrag (innerhalb des ersten Beschäftigungsjahres) in Österreich ausgestellt, wobei von Interesse ist, daß nur mehr ein Fünftel aller Beschäftigungsbewilligungen auf Erstanträge entfällt. Eine Arbeitserlaubnis wird dann ausgestellt, wenn der/die Ausländer/in in den letzten 14 Monaten insgesamt 52 Wochen aufgrund der Bestimmungen des AuslBG bewilligt beschäftigt war. Wenn AusländerInnen z.B. in den letzten acht Jahren mindestens fünf Jahre bewilligt beschäftigt waren, haben sie einen Anspruch auf einen Befreiungsschein.

Diese Entwicklung verdeutlicht, daß sich vor allem in den letzten beiden Jahren das Schwergewicht auf die Integration von bereits in Österreich beschäftigten AusländerInnen verlagert hat.

Bundeshöchstzahl beinahe ausgeschöpft

Die ab Jänner 1993 bundesweit gültige **Höchstzahl für die Ausländerbeschäftigung** von 324.000 (10 % des gesamten unselbständigen Arbeitskräftepotentials) wurde im August auf 304.000 (9,3 %) gesenkt. Dies bewirkte, daß die von April (88,4 %) bis Juli (92,3 %) leicht gestiegene Ausschöpfung schlagartig wuchs und im September 99,7 % betrug. Gegen Ende des Jahres war wiederum ein leichter Rückgang festzustellen.

Konzentration der Ausländerbeschäftigung auf die Bereiche Bau, Fremdenverkehr, Metall und Handel

Rund die Hälfte der beschäftigten AusländerInnen war 1993 in den Wirtschaftsklassen „Bauwesen“, „Beherbergungs- und Gaststättenwesen“, „Erzeugung und Verarbeitung von Metallen“ sowie „Handel und Lagerung“ tätig.

Unselbständig beschäftigte AusländerInnen

Wirtschaftsklasse	absolut	in % aller Beschäftigten der jeweiligen Wirtschafts- klasse
Beherbergungs- u. Gaststätten- wesen	44.000	32
Bauwesen	44.000	18
Erzeugung und Verarbeitung von Metallen	29.000	8
Handel; Lagerung	23.000	5
Körperpflege, Reinigung, Bestattungswesen	16.000	27
Nahrungsmittel, Getränke, Tabak	10.000	11
Holz; Musikinstrumente, Spielwaren	9.000	11

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

4.6. 150.000 - 200.000 ÖsterreicherInnen im Ausland beschäftigt

Gemäß der auf Basis der Volkszählung 1991 vom ÖSTAT revidierten Bevölkerungsfortschreibung stand einer ausländischen Wohnbevölkerung von 687.000 eine Zahl von ca. 375.000 ÖsterreicherInnen im Ausland gegenüber. Die meisten davon leben in Deutschland (186.000), in Australien (30.000), der Schweiz (29.000), Brasilien (21.000), Südafrika (20.000), den USA (18.000), Argentinien (10.000) und Kanada (10.000).

Von den ÖsterreicherInnen im Ausland hatten 1993 93.000 in Deutschland und 32.000 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 Längsschnittauswertungen beruhen auf Vormerkungen arbeitsloser Personen im Arbeitsmarktservice der österreichischen Arbeitsämter. In diesen Statistiken werden durchgängig Personen - nicht: Fälle bzw. Arbeitslosigkeits-episoden - betrachtet, was unter anderem Aussagen über Art und Ausmaß von wiederkehrender Arbeitslosigkeit erlaubt (Mehrfacharbeitslosigkeit, d.h. mehrere Arbeitslosigkeits-episoden in einem definierten Beobachtungszeitraum).

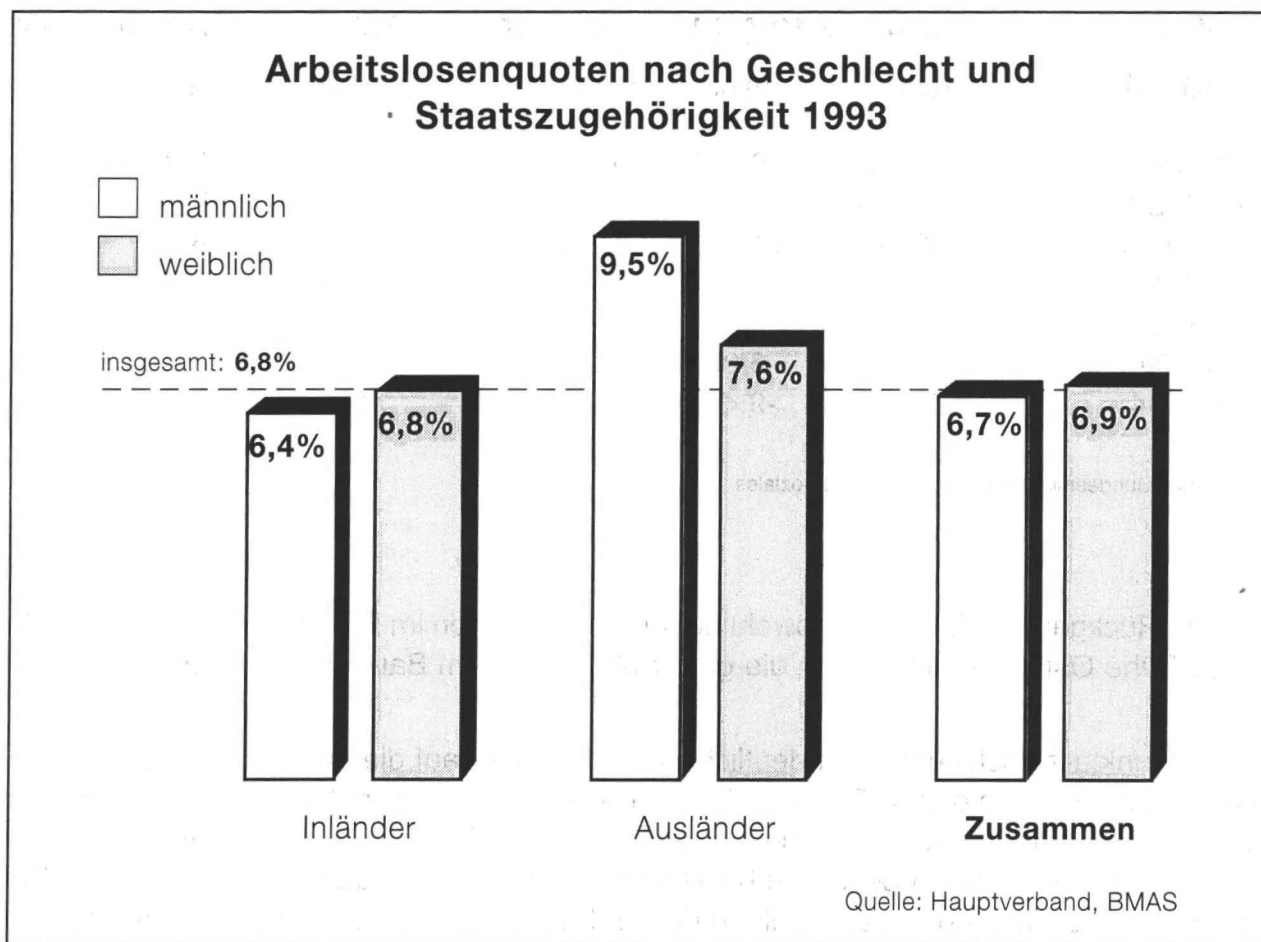
Ausgehend von der Anzahl der innerhalb eines Beobachtungszeitraumes, z.B. eines Kalenderjahres (1.1. bis 31.12.), mindestens einen Tag von Arbeitslosigkeit „**betroffenen Personen**“ (= **Betroffenheit**) und der **Summe der Arbeitslosentage (= Gesamtdauer)** wird der **Jahresdurchschnittsbestand an 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 6,8 %

1993 kam es aufgrund der Rezession zu einer drastischen Verschlechterung der Arbeitsmarktsituation. Bei den österreichischen Arbeitsämtern waren **im Jahresdurchschnitt rund 222.000 Arbeitslose** vorgemerkt: 127.000 Männer und 95.000 Frauen, 195.000 InländerInnen und 27.000 AusländerInnen. Gegenüber 1992 stieg die Zahl der Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt um 15 %. Die **Arbeitslosenquote** erhöhte sich auf **6,8 %** (Männer: 6,7 %, Frauen: 6,9 %). Damit ist sie gegenüber 1992 um **0,9 %-Punkte angestiegen**, wobei der Anstieg bei den Männern (+1,0 %-Punkte) höher ausfiel als jener bei den Frauen (+ 0,7 %-Punkte). Durch diese leicht divergierende Entwicklung haben sich die Quotenunterschiede zwischen Männern und Frauen erneut verringert (1991: 1,2 %-Punkte, 1992: 0,5 %-Punkte, 1993: 0,2 %-Punkte höhere Arbeitslosigkeit der Frauen).

Arbeitslosenquote bei AusländerInnen höher als bei InländerInnen

Die Arbeitslosenquote der InländerInnen lag im Jahresdurchschnitt 1993 mit **6,6 %** nach wie vor deutlich unter jener der ausländischen Arbeitslosen (**8,9 %**), wobei es sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen zwischen In- und AusländerInnen erhebliche Unterschiede gab. Mit **6,4 %** fiel die Quote bei inländischen Männern - wie in den vergangenen Jahren - unterdurchschnittlich aus, jene der ausländischen Männer stieg kräftig an (+ 1,5 %-Punkte) und lag mit **9,5 %** um 3,1 %-Punkte über jener der inländischen Männer. Dieses hohe Niveau der Arbeitslosigkeit bei ausländischen Männern hängt in erster Linie mit ihrem



hohen Beschäftigungsanteil in den Saisonbranchen (Bau, Fremdenverkehr) sowie mit ihrer relativ hohen Zahl an Beschäftigten in krisenhaften Bereichen (z.B. „männerdominierter“ Metallsektor) zusammen. Neu in diesem Zusammenhang ist die (rückblickend betrachtet) starke Verlängerung der Dauer der Arbeitslosigkeit bei den AusländerInnen, die auf den gestiegenen Problemdruck in diesem Arbeitsmarktsegment hinweist.

Leichter Rückgang der Arbeitslosigkeit in der ersten Jahreshälfte

Gegenüber dem 1.Quartal 1993 blieb der Bestand an vorgemerkten Arbeitslosen mit einem Zuwachs von rund 1.500 Personen (+ 0,6 %) im 1.Quartal 1994 nahezu unverändert. Während die Arbeitslosenzahl im Jänner und Februar 1994 noch höher als in den Vergleichsmonaten des Vorjahres war, unterschritt der **Wert im März den entsprechenden Vorjahresbestand deutlich** (- 10.240).

Quartal/ Monat	Veränderung zum Vorjahr			Arbeitslosenquote (%)		
	Bestand	absolut	relativ(%)	insg.	männl.	weibl.
3.Quartal 93	187.583	+29.363	+18,6	5,7	5,2	6,4
4.Quartal 93	237.717	+20.065	+9,2	7,2	7,1	7,5
1.Quartal 94	262.100	+1.571	+0,6	8,0	8,9	6,9
2.Quartal 94	196.774	-6.454	-3,2	6,0	5,6	6,6
April 94	220.052	-2.961	-1,3	6,8	6,3	7,4
Mai 94	194.287	-6.943	-3,5	6,0	5,5	6,6
Juni 94	175.984	-9.458	-5,1	5,4	5,0	6,0

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Für den Rückgang im März war sowohl der die Wintersaison im Fremdenverkehr begünstigende frühe Ostertermin als auch die gute Auftragslage im Baubereich verantwortlich.

Der Konjunkturaufschwung zeigt deutliche Auswirkungen auf die Entwicklung der Arbeitslosigkeit vor allem ab dem 2.Quartal 94: Ende Juni 1994 waren im Vergleich zum Juni des Vorjahres um rund 9.500 Personen weniger als arbeitslos vorgemerkt. Im gesamten 2.Quartal 1994 sank der Arbeitslosenbestand gegenüber dem 2.Quartal 1993 um ca. 6.500 Personen (-3,2 %). Neben der Erholung der Weltwirtschaft trägt in Österreich die Budgetpolitik sowie das verbesserte Investitionsklima als Folge der positiven EU-Volksabstimmung zur Konjunkturbelebung bei.

Vor diesem Hintergrund prognostiziert das WIFO ein reales BIP-Wachstum vom 2,5 % (1994) bzw. 3 % (1995), eine kräftige Ausweitung der Beschäftigung und zumindest einen leichten Rückgang der Arbeitslosigkeit.

5.2. 1993 waren 681.000 Personen arbeitslos

Die Komponenten des Jahresdurchschnittsbestandes an Arbeitslosen sind die Gesamtzahl der von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen sowie die jeweilige Dauer der Arbeitslosigkeit. 1993 waren insgesamt rund 681.000 Personen (408.000 Männer, 272.000 Frauen) zumindest einmal von Arbeitslosigkeit betroffen, um 54.000 mehr als im Jahr zuvor. Damit ist die Zahl der Betroffenen um 8,6 % gestiegen und der Zuwachs war beinahe dreimal so hoch wie jener von 1991/92. **Im Vergleich zu 1980 waren 1993 um ca. 440.000 Personen mehr von Arbeitslosigkeit betroffen.**

Die durchschnittliche Gesamtdauer der Arbeitslosigkeit lag 1993 bei 121 Tagen und hat sich gegenüber dem Vorjahr deutlich erhöht (+ 7 Tage).

Arbeitslosigkeit 1993

absolut (in Tausend)

	Betroffenheit			Veränderung 1992/93		
	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.
Inländer	571	329	242	+41	+28	+13
Ausländer	110	79	30	+13	+9	+4
insgesamt	681	408	272	+54	+37	+17

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Starker Anstieg der Betroffenheit

Der im Vergleich zu 1992 drastische Anstieg der von Arbeitslosigkeit Betroffenen kann im wesentlichen auf folgende Gründe zurückgeführt werden:

- Die Wirtschaft wurde von der Rezession voll erfaßt. Vor allem **im Produktionsbereich** waren die **Beschäftigungsverluste** enorm (rund 36.000) und konnten durch den verlangsamt expandierenden Dienstleistungsbereich nicht wettgemacht werden.
- Sowohl die erst zur Jahresmitte in Schwung gekommene Baukonjunktur als auch die mäßige Expansion im Fremdenverkehr konnten die Einbrüche im Produktionsbereich nicht mildern.
- **In einzelnen Branchen des Dienstleistungsbereiches** waren aufgrund von Strukturpassungen **Beschäftigungsrückgänge** zu verzeichnen (Abbau struktureller Überkapazitäten im Handel, Korrektur der mittel- und längerfristigen Expansionspolitik sowie der Kostenstruktur).

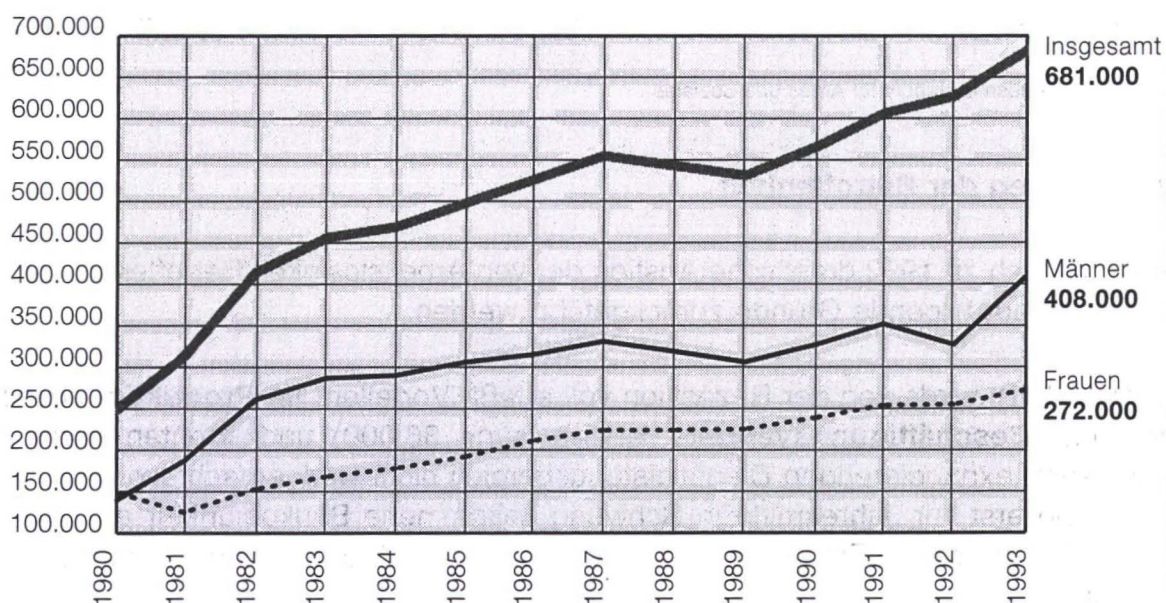
- Die Entlastung des Arbeitsmarktes durch die Einführung des **2.Karenzurlaubsjahres** (temporäre Abschöpfung des aktuell auftretenden weiblichen Arbeitskräfteangebots) hatte noch 1992 die Konkurrenz um Arbeitsplätze entschärft. Dieser Effekt verlor etwa ab Mitte 1993 weitgehend an Gewicht.

Anstieg der Betroffenheit vor allem bei den Männern

Der Zuwachs der von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen war 1993 zu etwa zwei Drittel durch den Anstieg bei den Männern (+ 37.000) und zu einem Drittel durch jenen bei den Frauen (+ 17.000) verursacht.

Die langjährige Entwicklung zeigt, daß sich der Zuwachs ab Mitte der achtziger Jahre zu den Frauen verlagerte. Ab 1989/90 waren dann vor allem die Männer betroffen, 1992/93 verstärkt auch wieder die Frauen.

**Arbeitslose Personen (Betroffenheit)
nach Geschlecht 1980 bis 1993 ¹⁾**



1) 1980 - 1986 Hochrechnung auf Basis der Betroffenheit der Leistungsbezieher

Quelle: IWS - ARBEITSLOS, BMAS

Bei den Frauen ist neben dem Rückgang des Entlastungseffekts durch das 2.Karenzurlaubsjahr vor allem auch der **Beschäftigungsverlust im Textil- und Bekleidungsbereich** für den Anstieg der Betroffenheit verantwortlich.

Starker Anstieg der Zahl ausländischer Arbeitsloser

1993 stieg die Zahl der von Arbeitslosigkeit betroffenen Ausländer **gegenüber dem Vorjahr um ca. 13.000 auf 110.000** (80.000 Männer, 30.000 Frauen). Damit hat sich ihr Anteil an allen Betroffenen mit 16,1 % erneut leicht erhöht. Dieser Anstieg konzentrierte sich wie in den Vorjahren auf StaatsbürgerInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei, die rund 73 % des Jahresdurchschnittsbestandes der ausländischen Arbeitslosen tragen.

Nicht nur in bezug auf die Herkunftsländer, sondern auch hinsichtlich der Berufsbereiche ist eine **Konzentration der Ausländerarbeitslosigkeit** zu beobachten: 70 % des Anstiegs der Betroffenheit entfielen auf die Bereiche Bau, Fremdenverkehr und Metall. Demnach ist die steigende Ausländerarbeitslosigkeit teils eine Folge der konjunkturellen Entwicklung, teils in der Beschäftigungsexpansion der Saisonbranchen (Saisonarbeitslosigkeit) begründet.

Anstieg der Arbeitslosigkeit in beinahe allen Altersgruppen

Mit Ausnahme der 15- bis 18Jährigen wurden 1993 alle Altersgruppen von der steigenden Arbeitslosigkeit erfaßt. Die Betrachtung der Absolutzahlen der von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen zeigt, daß sich die Arbeitslosigkeit in hohem Maße auf die mittleren Altersgruppen konzentrierte und sich der Anstieg der Altersarbeitslosigkeit auch 1993 fortsetzte.

Betroffenheit von Arbeitslosigkeit

Altersgruppen in Jahren	Betroffenheit 1993	Veränderung zum Vorjahr	
		absolut	relativ(%)
15-24	174.000	+3.000	+1,8
25-49	414.000	+39.000	+10,4
50 und älter	93.000	+12.000	+14,2
insgesamt	681.000	+54.000	+8,6

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Wie in den letzten Jahren wiesen auch 1993 die 50- und mehrjährigen Arbeitslosen die höchste Zuwachsrate bei der Betroffenheit auf (+ 14,2 %). Dies zeigt die neuerliche Verschärfung der Arbeitsmarktsituation dieses Personenkreises im Zuge der Rezession. Für ältere Arbeitslose bestehen zudem **äußerst geringe Wiederbeschäftigungschancen**, was in einer langen und von Jahr zu Jahr **steigenden Dauer der Arbeitslosigkeit** zum Ausdruck kommt. Allerdings waren 1993 auch die mittleren Altersgruppen vom wirtschaftlichen Abschwung betroffen, ihre Zuwachsrate verdoppelte sich gegenüber dem Vorjahr auf 10,4 %. Daß sich die Gesamtdauer der Arbeitslosigkeit dieser Altersgruppe ebenfalls erhöhte, macht den auf breiter Basis gegebenen Problemdruck am Arbeitsmarkt deutlich.

Unterschiedliche Struktur von altersspezifischer Betroffenheit und Bestand

Der Durchschnittsbestand an Arbeitslosen (Volumen der Arbeitslosigkeit) setzt sich aus der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit und der Dauer zusammen. D.h. ein etwa gleiches Volumen der Arbeitslosigkeit kann entweder durch eine höhere Betroffenheit und kürzere Dauer oder durch eine geringere Betroffenheit und längere Dauer zustandekommen.

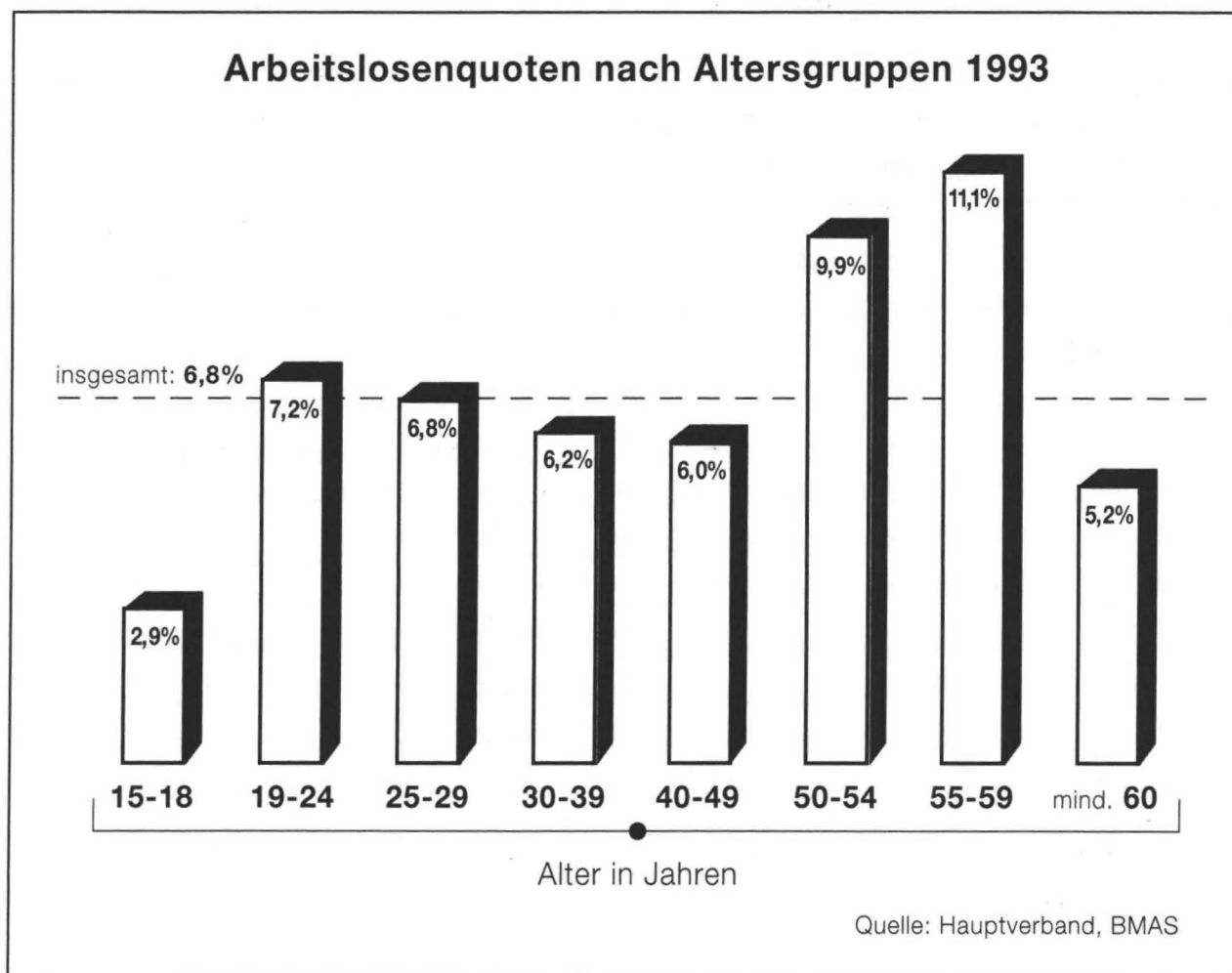
Eine Gegenüberstellung der (relativen) Verteilung der Betroffenen mit der Bestandsstruktur macht die ungleiche Verteilung der (Bestands-)Last der Arbeitslosigkeit hinsichtlich der Altersgruppen sichtbar.

Altersgruppen (in Jahren)	Anteil an allen Betroffenen (%)	Anteil am Durchschnitts- bestand (%)
15-24	25,6	18,7
25-49	60,7	60,9
50 und älter	13,7	20,4

So waren 1993 rund 26 % der von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen aus der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen, die allerdings „nur“ 18,7 % des Arbeitslosigkeitsvolumens trugen. Auf die über 50-Jährigen hingegen entfiel mit einem Betroffenheitsanteil von ca. 14 % rund 20 % der Bestandslast. Diese Zusammensetzung zeigt ein bereits bekanntes Muster: **jüngere Altersgruppen werden öfter, jedoch kürzer arbeitslos; über 50-Jährige haben eine geringere Betroffenheit aufzuweisen, jedoch eine wesentlich längere Dauer.** Der Anteil der mittleren Altersgruppe an Betroffenheit und Bestand zeigt, daß diese eine durchschnittliche Arbeitslosigkeitsdauer aufweist.

5.3. Struktur der altersspezifischen Arbeitslosenquoten unverändert

Die Struktur der altersspezifischen Arbeitslosenquoten zeigte 1993 ein ähnliches Bild wie in den letzten Jahren: deutlich unterdurchschnittliche Quoten an den Rändern der Altersverteilung (15- bis 18-Jährige, 60- und Mehrjährige), leicht über- bis leicht unterdurchschnittliche Quoten bei den 19- bis 49-Jährigen sowie weit über dem Durchschnitt liegende Arbeitslosenquoten in den Altersgruppen der 50- bis 59-Jährigen.



Gegenüber dem Vorjahr hatten die **50- bis 54-Jährigen** den **stärksten Quotenzuwachs** (+ 1,4 %-Punkte) und lagen bei rund **10 %**. Die **höchste Arbeitslosenquote** hatte die Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen (11,1 %), was den beträchtlichen Problemdruck bei älteren Arbeitslosen erneut deutlich vor Augen führt.

Komponentenzerlegung zeigt unterschiedliche Zusammensetzung der Arbeitslosenquoten

Daß nicht nur den unterschiedlichen, sondern auch ähnlich hohen Arbeitslosenquoten divergierende Prozesse zugrunde liegen, kann durch eine Zerlegung in die Komponenten **Betroffenheit** und **Dauer** sichtbar gemacht werden.

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

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

Die **altersspezifische Komponentenzerlegung der Arbeitslosenquoten** zeigt für 1993 folgendes Bild:

Alter	Arbeitslosen- quote(%) ¹⁾	Betroffenheits- quote(%) ²⁾	Arbeitslosigkeits- dauer in Tagen ³⁾
15-18	2,9	14,2	76
19-24	7,2	29,6	89
25-29	6,8	23,2	108
30-39	6,2	19,0	120
40-49	6,0	16,5	133
50-54	9,9	20,1	180
55-59	11,1	23,2	175
60 und älter	5,2	13,7	139
insgesamt	6,8	20,8	120

1) Arbeitslosenquote = Betroffenheitsquote x durchschnittlicher Arbeitslosendauer/366

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

3) durchschnittliche Gesamtdauer der Arbeitslosigkeit je Arbeitslosen während eines Jahres. Die tatsächliche Arbeitslosendauer der Personen ist jedoch länger, da die Zeiten vor und nach 1993 hier nicht mitberücksichtigt sind.

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

- 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 **30- bis 49Jährigen** gut sichtbar: während die 30- bis 39Jährigen eine höhere Betroffenheitsquote und eine geringere Arbeitslosendauer aufweisen, ist es bei den 40- bis 49Jährigen genau umgekehrt. Die Betrachtung von Betroffenheit und Dauer der Altersgruppe der 30- bis 49Jährigen zeigt, daß bis zum 50.Lebensjahr das Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu werden, sinkt, zugleich sinken aber im Falle der Arbeitslosigkeit (im Durchschnitt) auch die Wiederbeschäftigungschancen (ausgedrückt durch die Arbeitslosigkeitsdauer).
- Bei den **50- bis 59Jährigen steigen sowohl Betroffenheitsquote als auch Dauer der Arbeitslosigkeit sprunghaft an**. Dies weist zum einen auf ein hohes Arbeitslosigkeitsrisiko (Anstieg der Betroffenheitsquote gegenüber dem Vorjahr um 2,3 % bei den 50- bis 54Jährigen), zum anderen auf sehr geringe Wiederbeschäftigungschancen hin.
- Die Altersgruppe der 19- bis 29Jährigen weist zwar sehr hohe Betroffenheitsquoten, jedoch unterdurchschnittliche Arbeitslosigkeitsdauern auf. Dies dürfte einerseits an der höheren Sucharbeitslosigkeit in diesem Alter, andererseits am hohen Anteil in den Saisonberufen liegen.
- Die Arbeitslosenquote der AusländerInnen lag 1993 - wie in den Vorjahren - mit **8,9 %** deutlich über jener der InländerInnen (6,6 %). Sie ist in erster Linie eine Folge des hohen Betroffenheitsrisikos von AusländerInnen (Betroffenheitsquote: 36,0 %!, 1992: 32,7 %), was großteils durch ihren hohen Anteil in den Saisonbranchen bedingt ist. Dieser hohen Betroffenheit wirkt jedoch ein rascherer Abgang aus der Arbeitslosigkeit (durchschnittliche Verweildauer in der Arbeitslosigkeit: 80 Tage) entgegen. Im Vergleich dazu ist die Betroffenheitsquote der **InländerInnen** mit **19,2 %** (1992: 18,0 %) deutlich geringer, die durchschnittliche Verweildauer in der Arbeitslosigkeit (128 Tage) hingegen höher.
- Im Unterschied zum Vorjahr hat 1993 die Betroffenheitsquote in allen Altersgruppen deutlich zugenommen. Die Betrachtung des Zeitraumes 1987 - 1993 zeigt ein dem Konjunkturzyklus angepaßtes Bild der Entwicklung der Betroffenheitsquoten: **gesunkenes Niveau 1990, in der Folge leichte und 1993 deutliche Erhöhung**.

5.4. Deutlicher Anstieg der Dauer der Arbeitslosigkeit

Die durchschnittliche Gesamtdauer der Arbeitslosigkeit lag 1993 bei 121 Tagen und erhöhte sich somit gegenüber dem Vorjahr um 7 Tage. Der Dauerzuwachs fiel bei den Männern (+ 8 Tage) stärker aus als bei den Frauen (+ 5 Tage). Insgesamt lag jedoch die durchschnittliche **Dauer der Arbeitslosigkeit** bei den **Frauen mit 130 Tagen** weit über jener der **Männer (114 Tage)**.

Ungleiche Verteilung der Arbeitslosigkeitsdauer

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

Verteilung der Gesamtdauer der Arbeitslosigkeit 1993 in Tagen

	1.Dezil ¹⁾	5.Dezil	9.Dezil
Männer	16	88	274
Frauen	20	104	305
Alle Personen	17	92	286

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)

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Während 1993 die Gruppe mit der geringsten Arbeitslosigkeitsdauer (1.Dezilgruppe) höchstens 17 Tage arbeitslos war, kam der Personenkreis mit der längsten Dauer (10.Dezilgruppe) auf mindestens 286 Tage (9.Dezilgrenze).

Im Gegensatz zum Jahr 1992, in dem die 1.Dezilgrenze und der Median in etwa auf dem Vorjahresniveau blieben, stiegen 1993 sowohl erstere (**+ 2 Tage**) als auch der Median (**+ 6 Tage**) an. Zwar erhöhten sich die 8. und 9.Dezilgrenze noch weitaus stärker (**+ 10 bzw. + 11 Tage**), die durchgängige Niveauanhebung spiegelt jedoch die rezessive Entwicklung verbunden mit erhöhter Betroffenheit und geringen Wiederbeschäftigungschancen deutlich wider.

Die Betrachtung der gesamten Dauerverteilung (1. bis 9.Dezil) zeigt, daß primär über 50jährige Arbeitslose, Frauen sowie Arbeitslose aus Dienstleistungsberufen eine erheblich längere Arbeitslosigkeitsdauer aufweisen.

Starke Konzentration der Arbeitslosigkeit

Die beiden oberen Dauergruppen (9. und 10. Dezilgruppe) tragen rund die **Hälfte der „Gesamtlast“ der Arbeitslosigkeit** (Arbeitslosigkeitsvolumen), die beiden **unteren Dauergruppen** (ein etwa gleich großer Personenkreis mit ca. 136.000 Personen) **nur rund 3 %**.

5.5. 170.000 Personen von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen

Von den 681.000 insgesamt von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen waren knapp 170.000 (89.000 Männer, 80.000 Frauen) über 6 Monate arbeitslos, was gegenüber dem Vorjahr einen **massiven Anstieg** um rund 25.000 oder 17,6 % bedeutete. Dieser Zuwachs entfiel ähnlich wie bei der Gesamtentwicklung zu mehr als zwei Drittel auf die Männer.

Während die Langzeitarbeitslosigkeit im Vorjahr in den jüngeren Altersgruppen noch rückläufig war, stieg sie im Rezessionsjahr 1993 in allen Altersgruppen kräftig an, wobei jedoch **drei Viertel des Absolutzuwachses** auf die 30- bis 54-Jährigen entfiel.

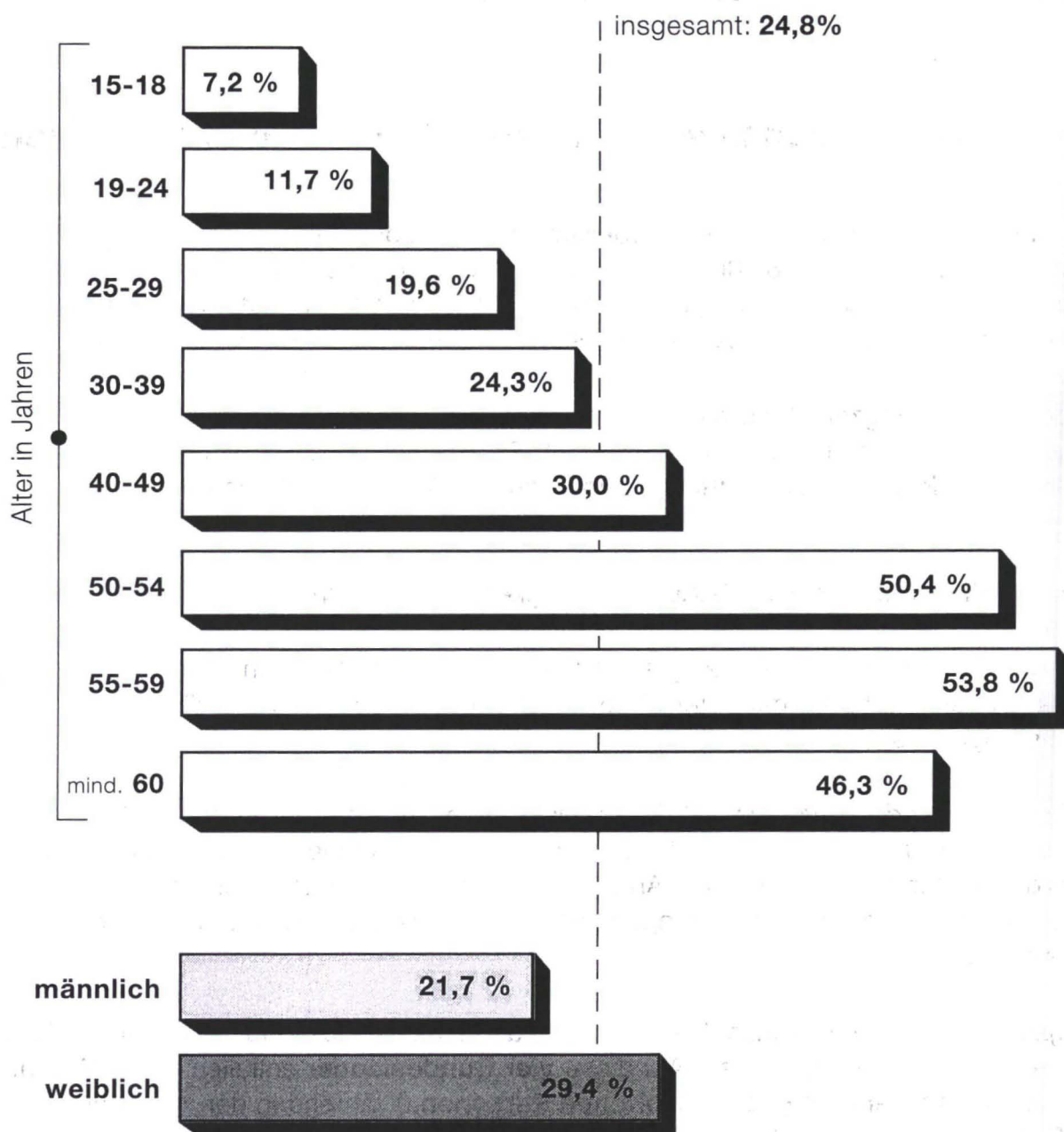
Alter ist ein bestimmender Faktor für Langzeitarbeitslosigkeit

Die Analyse der Anteile der Langzeitarbeitslosen an den Betroffenen in den einzelnen Altersgruppen zeigt, daß das Alter ein bestimmender Faktor für das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit ist.

- Mit zunehmendem Alter wächst der Anteil der Langzeitarbeitslosen an den Betroffenen einer Altersgruppe relativ kontinuierlich, ab den über 50-Jährigen hingegen sprunghaft an.
- Bei den 40- bis 49-Jährigen lag der Anteil mit 30 % bereits über dem Durchschnitt (24,8 %), die Anteile der über 50-Jährigen lagen jedoch mehr als das Doppelte über dem Wert für alle Personen.

Langzeitarbeitslosigkeit konzentriert sich auf die Bundesländer Oberösterreich, Niederösterreich, Steiermark und Wien. Auf diese **vier Bundesländer** entfallen **rund 83 % aller von Langzeitarbeitslosigkeit betroffenen Personen**. Während in den drei erstgenannten Bundesländern der Anteil von Langzeitarbeitslosen an allen im jeweiligen Bundesland von Arbeitslosigkeit Betroffenen zwischen 24,4 % (Oberösterreich) und 27,0 % (Niederösterreich) liegt, erreicht er in Wien ca. 40 %. Der bei weitem höchste Zuwachs war allerdings in Vorarlberg zu verzeichnen (+69,6 % - Probleme in der Industrie).

Anteil der von Langzeitarbeitslosigkeit betroffenen Personen an allen Arbeitslosen nach Altersgruppen und Geschlecht 1993*



* Langzeitarbeitslosigkeit: Personen mit einer Arbeitslosigkeitsepisode von mehr als 180 Tagen

Quelle: BMAS

Branchenspezifisch betrachtet umfaßten die Bereiche **Handel/Lagerung** und **Metall** rund 38 % aller Langzeitarbeitslosen. Auf diese beiden Branchen und auf die Saisonbranchen Bau und Fremdenverkehr entfallen 57 % aller Langzeitarbeitslosen.

5.6. Starker Anstieg der Arbeitslosigkeit sowohl in Produktions- als auch in Dienstleistungsberufen

Berufsbereich	Betroffenheit 1993	Veränderung zum Vorjahr	
		absolut	relativ(%)
Saisonberufe ¹⁾	214.000	+12.000	+5,8
Produktionsberufe ²⁾	201.000	+18.000	+10,0
Dienstleistungs- berufe ³⁾	265.000	+24.000	+9,8
insgesamt ⁴⁾	680.000	+54.000	+8,6

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

2) ohne Bauberufe

3) ohne Fremdenverkehrsberufe

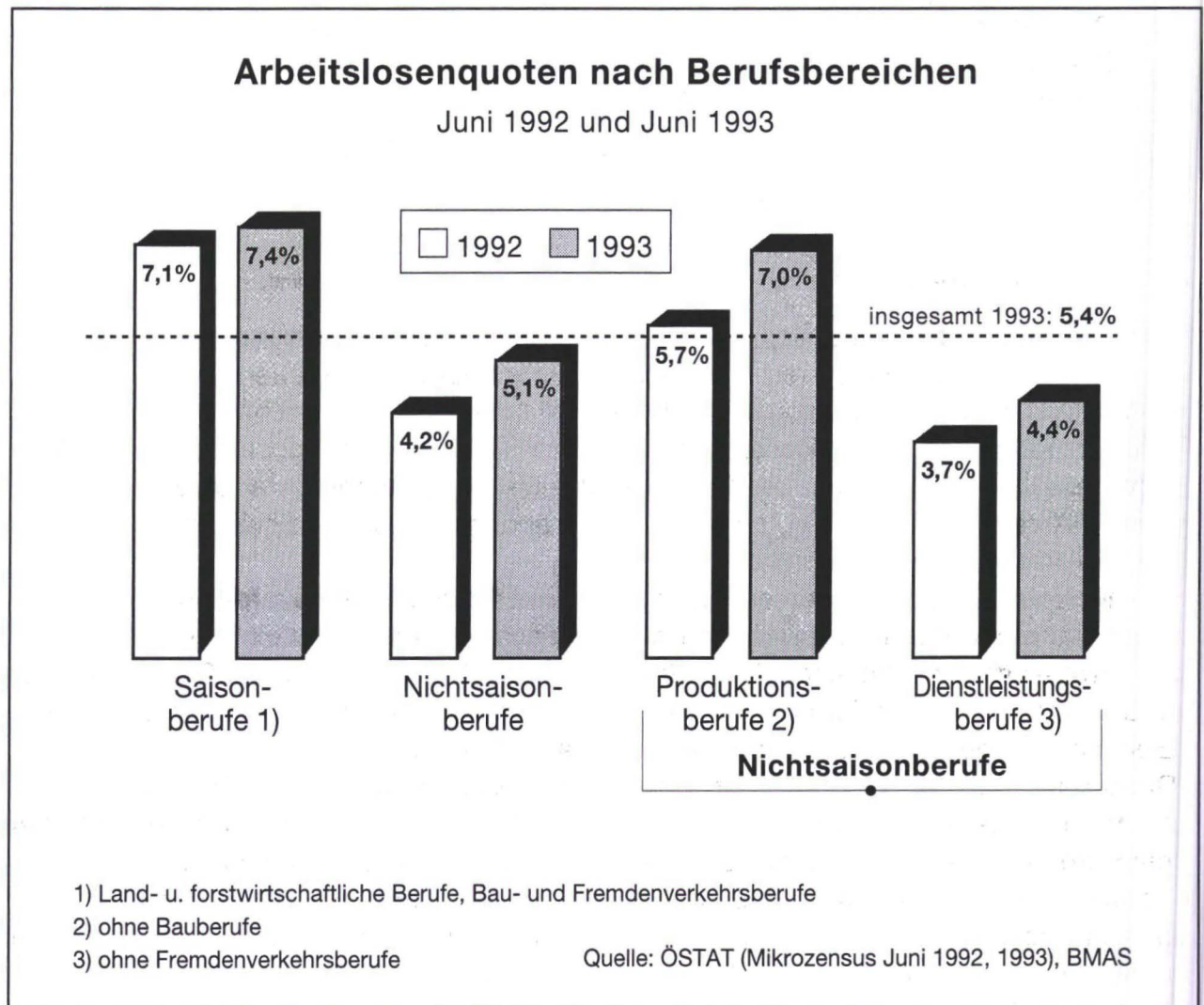
4) einschließlich der berufsmäßig nicht zuordenbaren Arbeitslosen (Kategorie „unbestimmt“)

- Die **Baukonjunktur** hatte sich 1993 nach einem schwachen Saisonbeginn erst ab der Jahresmitte wieder belebt, die **Fremdenverkehrssaison** verlief eher schwach. Daraus erklärt sich auch die Zunahme der Betroffenheit in den Saisonbranchen gegenüber dem Vorjahr (+12.000). Daß die Beschäftigung in beiden Bereichen dennoch leicht expandierte (größtenteils durch zusätzliche ausländische Arbeitskräfte), erhöhte zwar einerseits temporär die Arbeitsmarktchancen, andererseits ist aber das Arbeitslosigkeitsrisiko aufgrund des Saisoncharakters beachtlich.
- Die **höchsten Zuwachsraten** waren erneut **in den Produktionsberufen** zu verzeichnen, wobei aufgrund des rezessiven Konjunkturverlaufes insbesondere in den **Metall- und Elektroberufen** der Anstieg mit +9.200 Betroffenen (ca. die Hälfte des Gesamtanstiegs in den Produktionsberufen) kräftig ausfiel. Erhebliche Zuwachsraten gab es auch in den Bereichen Leder, Textil und Graphik (zwischen 17 % und 21 %).
- Die bereits in der Vergangenheit eher **ungünstige Entwicklung** in den **Dienstleistungsberufen** setzte sich 1993 beschleunigt fort. Der Anstieg umfaßte dabei im wesentlichen die Büroberufe (hohe Angebotskonkurrenz), technische Berufe, Handels- und Verkehrsberufe (81 % des Gesamtanstiegs). Wurde im Vorjahr noch der hohe Anteil der Männer am Anstieg in den Dienstleistungsberufen betont, so zeigte sich 1993 ab Jahresmitte ein ausgewogenes Bild (Anteil der Männer am Anstieg: 53 %), was im wesentlichen eine Folge des Wegfalls der Entlastungswirkung des 2.Karenzurlaubsjahres war.

5.7. Arbeitslosigkeit in Saisonberufen höher als in Nichtsaisonberufen

Die Analyse der berufsspezifischen Arbeitslosenquoten (ermittelt aus den Beschäftigten-daten des ÖSTAT-Mikrozensus, letztverfügbarer Wert: Juni 1993) zeigt, daß selbst im Sommer das Niveau der Arbeitslosigkeit in den **Saisonberufen (7,4 %) deutlich höher ist als in den Nichtsaisonberufen (5,1 %)**.

Bei den Nichtsaisonberufen lag die **Arbeitslosenquote im Produktionsbereich** (ohne Bau) **mit 7,0 %** deutlich höher als in den Dienstleistungsberufen (ohne Fremdenverkehr) **mit 4,4 %**, wobei der Quotenunterschied mit 2,6 %-Punkten wieder zugenommen hat. Die **Arbeitslosenquote der Frauen** lag in allen drei Berufsbereichen **höher als jene der**

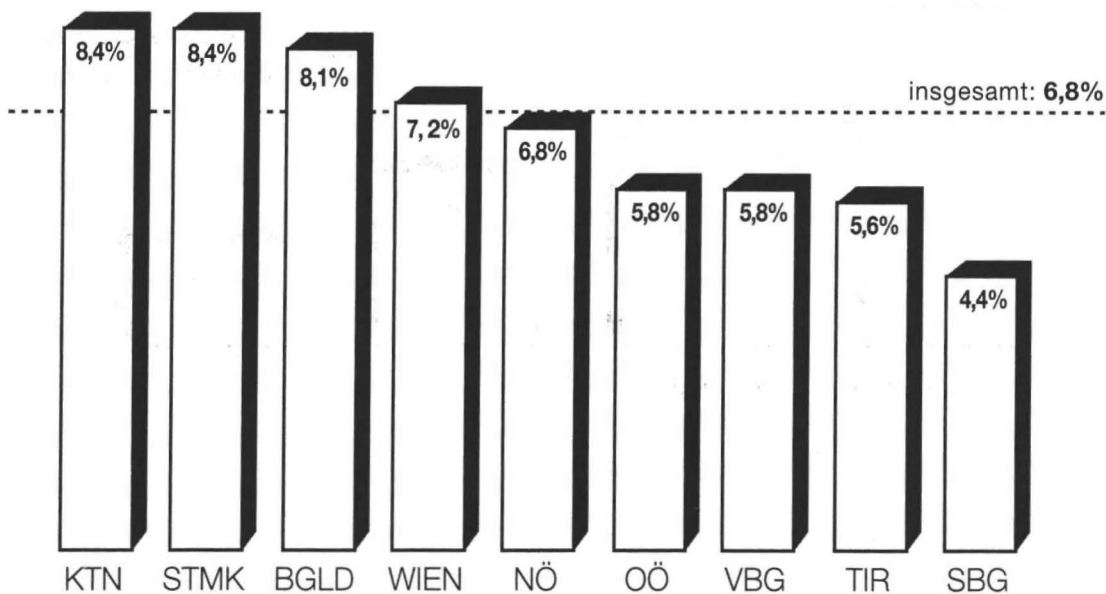


Männer. Als teilweise Folge der rezessiven Entwicklung im traditionellen Konsumgüterbereich waren die Quotenunterschiede zwischen den Geschlechtern sehr hoch (Männer: 6,1 %, Frauen: 11,0 %).

5.8. Arbeitslosigkeit in Burgenland, Kärnten und der Steiermark am höchsten

1993 stieg die Zahl der von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen in **allen Bundesländern an**, wobei in Oberösterreich, Niederösterreich, Vorarlberg und der Steiermark aufgrund des mit der Rezession verknüpften **Nachfrageausfalls im exportorientierten Sachgüterbereich** die Zuwächse überdurchschnittlich ausfielen (Österreich: +8,6 %). Mit **+17,8 % hatte Vorarlberg** die bei weitem höchste Zunahme zu verzeichnen, die Arbeitslosenquote stieg von **4,1 % (1992)** auf **5,8 % (1993)**. Daß neben der Erhöhung der Betroffenheit auch der jahresdurchschnittliche Bestand an Arbeitslosen deutlich anstieg, lag an der verlängerten **Arbeitslosigkeitsdauer**, die in Vorarlberg mit +19 Tagen am stärksten zunahm

Arbeitslosenquoten nach Bundesländern 1993



Quelle: Hauptverband, BMAS

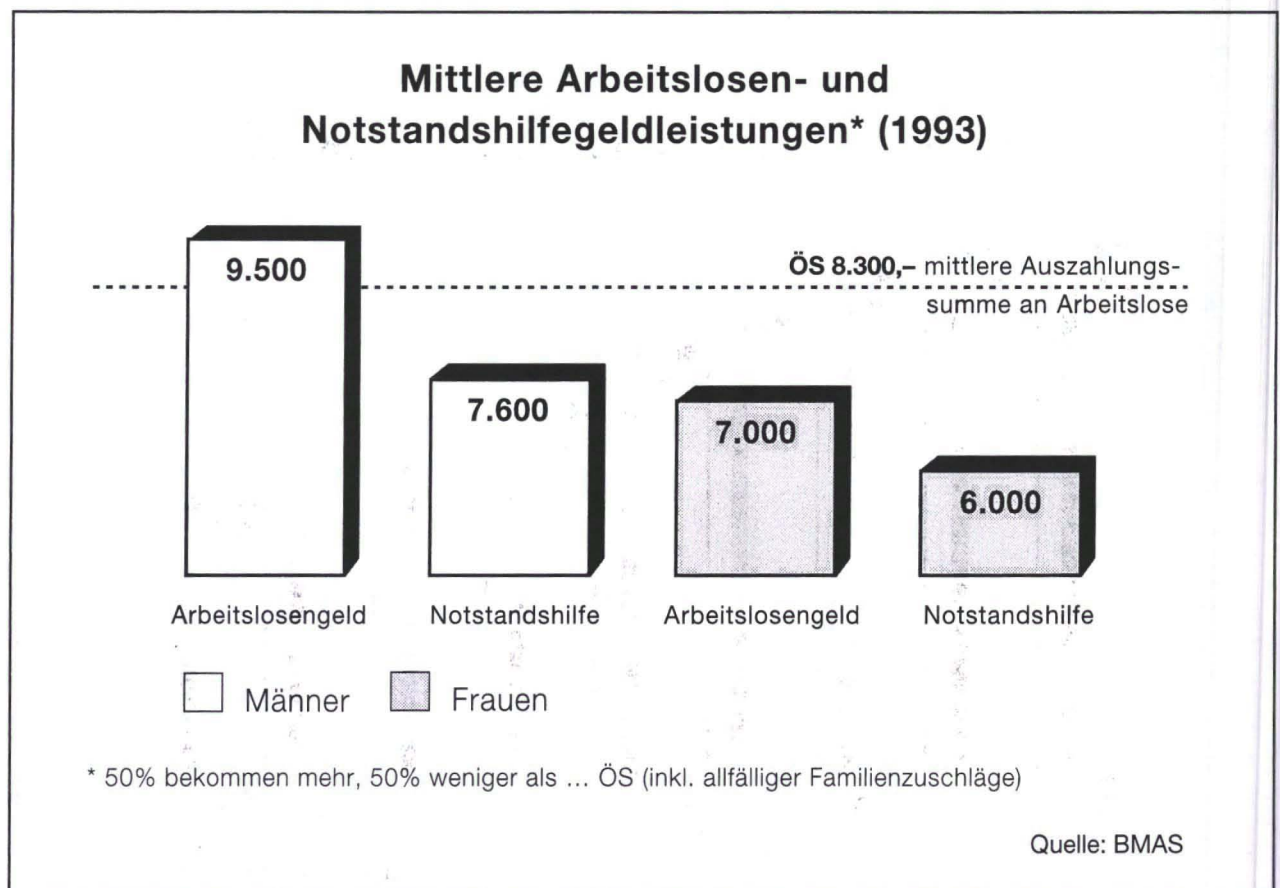
(Österreich: +7 Tage). Diese Entwicklung in Vorarlberg verdeutlicht die großen Strukturprobleme aufgrund der Beschäftigungseinbrüche vor allem in der Textilindustrie, aber auch in anderen industriellen Sektoren.

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 8.300,-

Die mittlere Höhe (Median) der monatlichen Leistungen an Arbeitslose betrug im Jahr 1993 S 8.300,- (Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe inkl. allfälliger Familienzuschläge). Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies eine Zunahme um S 400,- oder + 5 %.



Mittleres monatliches Arbeitslosengeld S 8.600,-

Das mittlere Arbeitslosengeld betrug 1993 pro Monat S 8.600,- (inklusive allfälliger Familienzuschläge), die **Unterschiede zwischen Frauen und Männern** sind jedoch **beträchtlich**. Der Median liegt bei den **Frauen bei S 7.000,-** und bei den **Männern bei S 9.500,-**. 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 die Hälfte der arbeitslosen Frauen mußten 1993 mit einem **Arbeitslosengeld** auskommen, das den **Ausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende in der Pensionsversicherung** (1993: S 7.000,-) unterschreitet oder diesen bestenfalls erreicht. Bei den Männern lag der vergleichbare Anteil zwischen 10 % und 15 %.

Mittlere Notstandshilfe S 6.700,-

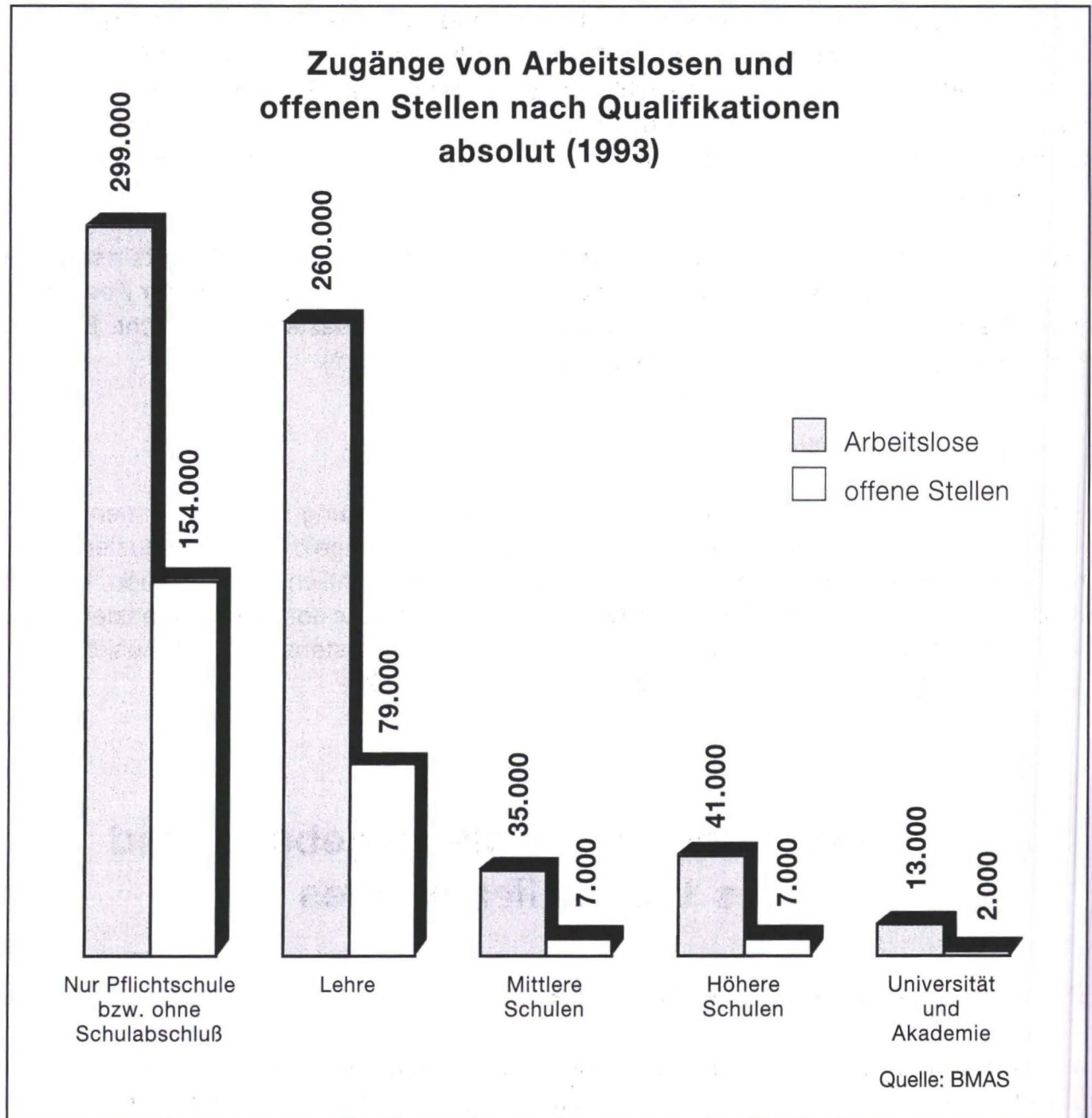
Die mittlere Notstandshilfe ist vor allem wegen der Anrechnung von Einkommen der im Haushalt lebenden Angehörigen gegenüber dem Arbeitslosengeld deutlich reduziert. Auch hier sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede beträchtlich. **Bei Frauen** lag der **Median bei S 6.000,-, bei Männern bei S 7.600,-**. 30 % der notstandshilfebeziehenden Frauen mußten 1993 mit einer monatlichen Leistung von höchstens S 4.800,- auskommen, nur etwa ein knappes Drittel verfügte über mehr als S 7.000,-.

6. Entwicklung des Stellenangebotes und des Lehrstellenmarktes

Rückgang des Bestandes an offenen Stellen

Im Jahresdurchschnitt 1993 sank der Bestand an offenen Stellen gegenüber dem Vorjahr um 11.000 oder 25 % auf 33.000 ab. Auch die Gesamtzahl an verfügbaren offenen Stellen (Summe der Abgänge plus Endbestand an offenen Stellen) verringerte sich um rund 11 % auf 266.000. Diese weitgehend **rezessionsbedingte Abnahme** an verfügbaren offenen Stellen trug jedoch nur weniger als zur Hälfte zum starken Rückgang des Jahresdurchschnittsbestandes bei. Etwas mehr als die Hälfte des Rückganges kam hingegen durch eine **raschere Besetzung der offenen Stellen**, verbunden mit der Abnahme der Laufzeiten um durchschnittlich 7 Tage, zustande.

Die Verkürzung der Laufzeiten der offenen Stellen ging nicht zuletzt auf inzwischen eingerichtete neue Auftragszentralen im Arbeitsmarktservice zurück.



Ungünstige Verteilung und zu wenig offene Stellen

Rund 93 % der vorhandenen offenen Stellen entfielen auf die Ausbildungskategorie „Ungelernte, Angelernte und FacharbeiterInnen“, die ca. 68 % des Bestandes an unselbstständig

Beschäftigten bilden. Hingegen wurden nur 7% aller offenen Stellen für die Gruppe der Arbeitssuchenden mit weiterführender schulischer Ausbildung angeboten, die rund 32 % aller Beschäftigten ausmacht.

Drei Fünftel der offenen Stellen rasch besetzt

Von den Arbeitsämtern wurden 1993 rund **242.000 offene Stellen besetzt bzw. abgebucht**. Die **durchschnittliche Laufzeit betrug 54 Tage und verkürzte** sich gegenüber dem Vorjahr mit 7 Tage. Rund 61 % der offenen Stellen konnten innerhalb von 30 Tagen besetzt werden. Abnahmen der Laufzeit offener Stellen gab es insbesondere in Fremdenverkehrsberufen, Metallberufen, Hilfs- und Büroberufen.

Schwierigkeiten bei der Besetzung von zwei Fünftel der offenen Stellen

Ein häufig auftretendes Problem sind offene Stellen, die zu sehr ungünstigen Konditionen angeboten werden. Oft stellt sich erst im Zuge von Vorstellungen heraus, daß etwa eine gesuchte Fachkraft auch Hilfstätigkeiten durchführen muß und nur nach diesen entlohnt wird. Lohnangaben, die attraktiv erscheinen, enthalten oft Überstunden und nur einen Niedriglohn als Grundlage oder die Arbeitsbedingungen entpuppen sich als problematisch und teilweise rückständig. Hinzu kommen, vor allem im Angestelltenbereich, Anforderungen meist außerfachlicher Art. Das Klären dieser Zusammenhänge bringt ein zeitraubendes Karussell von Vorsprachen, Verhandlungen mit Betrieben und Arbeitssuchenden sowie Ablehnungen in Gang. Seltener sind die fachlichen Anforderungen so spezifisch, daß die Suche nach Arbeitskräften und Klärung der Ausbildungsfrage längere Zeit braucht.

Weiterhin weniger Lehrstelleneintritte

Die Zahl der Lehrstelleneintritte ging 1993 im Vergleich zum Vorjahr um 500 auf 40.100 zurück. Die Gesamtzahl der Lehrstellensuchenden lag bei rund 43.500, denen 46.600 offene Lehrstellen gegenüberstanden. Das während der achtziger Jahre vor allem in Abhängigkeit vom demographischen Verlauf beobachtbare Nachlassen der Zahl der LehranfängerInnen wird sich abgeschwächt bis etwa Mitte der neunziger Jahre fortsetzen.

Das AMS wird sowohl von Lehrstellensuchenden als auch von Lehrbetrieben verhältnismäßig stark eingeschaltet: 1993 meldeten die Lehrbetriebe rund 34.000 offene Lehrstellen an die Arbeitsämter, was fast drei Viertel des gesamten verfügbaren Lehrstellenangebotes ausmachte. Gleichzeitig ließen sich rund 28.000 Lehrstellensuchende vormerken, d.s. mehr als zwei Drittel der Gesamtzahl an Lehrstellensuchenden in Österreich im Jahre 1993.

7. Arbeitslosigkeit international

Im Zuge der Integration Österreichs in die Europäische Union ist auch im Bereich der Arbeitslosenstatistik verstärkt auf internationale Empfehlungen bzw. auf die Vergleichbarkeit der österreichischen Arbeitsmarktsituation mit anderen Ländern Bedacht zu nehmen. Aus diesem Grund begann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Jänner 1993 mit der Berichterstattung der aktuellen monatlichen österreichischen Arbeitsmarktquote auch in Anlehnung an die OECD-(bzw. ILO-)Kriterien, wie sie in ähnlicher Weise u.a. auch von der EU für den Vergleich des Niveaus der Arbeitslosigkeit zwischen ihren Mitgliedsländern verwendet wird.

Internationale Vergleichbarkeit des Arbeitslosigkeitsniveaus

Die meisten OECD-Länder und alle EU-Länder weisen neben der Arbeitslosigkeit, die durch Registrierung bei den Arbeitsämtern ermittelt wird, auch Arbeitslosenquoten aus, die - wie für internationale Vergleichswerte gefordert - auf Umfragen mit einem gleichartig formulierten Fragenprogramm basieren. Dies betrifft sowohl die **Ermittlung der Arbeitslosigkeit** (Kriterien: ohne Arbeit, aktiv Arbeit suchend, unmittelbar für Arbeitsaufnahme verfügbar) als auch die **Ermittlung der Beschäftigung**.

Die Empfehlung, die erforderlichen Zahlenaggregate durch Befragung und nicht aus administrativen Statistiken zu ermitteln, liegt darin begründet, daß **diese Methode eher eine Standardisierung der Ergebnisse** zu gewährleisten scheint als die von unterschiedlichsten organisatorischen und legistischen Einflüssen betroffenen administrativen Statistiken.

Die Arbeitslosenquote wird als **Anteil der so festgestellten Arbeitslosen an allen Erwerbspersonen**, also unselbständig und selbständig Beschäftigten, mithelfenden Familienangehörigen und Arbeitslosen ausgedrückt. Ab dem Mikrozensus März 1994 gelten Personen, die mindestens eine Stunde monatlich entgeltlich berufstätig sind, als Erwerbspersonen.

Für internationale Vergleichszwecke ist es auch üblich, daß die **Arbeitslosenquote in saisonbereinigter Form** dargestellt wird. Damit werden die - von Land zu Land oft unterschiedlichen - Saisonschwankungen der Arbeitslosigkeit ausgeschaltet und dadurch eine bessere Vergleichbarkeit zwischen den Ländern erreicht. Außerdem ist die von Saisoneffekten bereinigte Arbeitslosenquote ein brauchbarer Indikator für den längerfristigen Trend der Entwicklung der Arbeitslosigkeit.

ÖSTAT - Mikrozensus als Berechnungsbasis

Um all diesen internationalen Kriterien der Ermittlung der Arbeitslosigkeit und Beschäftigung zu entsprechen, ist in Österreich der Mikrozensus (MZ) des Österreichischen Statistischen Zentralamtes (ÖSTAT) heranzuziehen. Der **MZ ist eine vierteljährliche Umfrage**, bei der auf **Stichprobenbasis ca. 29.000 Haushalte** befragt werden. Die dabei ermittelten und in Anlehnung an die OECD- bzw. ILO-Richtlinien vom ÖSTAT abgegrenzten Arbeitslosen bzw. Beschäftigten dienen als Basis für die eingangs erwähnte Darstellung der Arbeitslosigkeit für internationale Vergleichszwecke.

Vor der endgültigen Ausweisung der jeweils aktuellen Arbeitslosenquote im o.a. Sinn werden vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales noch einige Bearbeitungsschritte durchgeführt:

- Wegen der nur vierteljährlich erfolgenden MZ-Umfrage sind **Interpolationen zwischen den Quartalen** erforderlich, um auch Werte für diese Zwischenmonate zu erhalten.
- Wegen des Zeitverzuges bei der MZ-Aufarbeitung (ca. 5 bis 6 Monate) ist eine **Schätzung der Zahlenreihen bis zum aktuellen Monat** durchzuführen, wobei in diese vermittels ARIMA-Verfahren durchgeführte Trendfortschreibung (wie übrigens auch bei der Interpolation) auch die bereits bekannte Entwicklung der registrierten Arbeitslosigkeit einfließt.
- Die nach diesen Bearbeitungsschritten errechneten Arbeitslosenquoten werden schließlich mittels der Methode CENSUS II-X11 ARIMA **saisonbereinigt**, um eine echte Vergleichbarkeit zu erzielen.

Nachdem das Bundesministerium für Arbeit und Soziales Anfang des Jahres 1993 derartige Arbeitslosenquoten „in Anlehnung an den OECD-Standard“ zu veröffentlichen begonnen hatte, gab es einige Verwirrung in der Öffentlichkeit. Es war ziemlich schwierig, die Unterschiede zwischen der sogenannten herkömmlichen Quote und der „OECD-Quote“ zu vermitteln. Das Hauptproblem bestand darin, daß sich primär die Meinung durchsetzte, daß der entscheidende Unterschied in einer unterschiedlichen Berechnungsmethode läge (OECD-Quote inkl. Selbständige im Arbeitskräftepotential).

Erfassung der Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit durch Umfrage

Tatsächlich ist es aber so, daß die „Anlehnung an den OECD-Standard“ (oder besser ILO-Standard) hauptsächlich eine unterschiedliche Erfassungsmethode der Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit (nämlich durch Umfragen) und eine bestimmte Definition der Aggregate (bei Arbeitslosigkeit: arbeitslos, aktiv arbeitssuchend, unmittelbar für Arbeitsaufnahme verfügbar) beinhaltet. Die Einbeziehung der Selbständigen und mithelfenden Familienange-

hören in das Arbeitskräftepotential gehört auch dazu, erklärt aber die Unterschiede nur zu einem geringen Teil.

Eine Gegenüberstellung der aus dem Mikrozensus gewonnenen Arbeitslosenquoten und der aus der registrierten Arbeitslosigkeit errechneten Quote ergibt folgendes:

Mikrozensus-Arbeitslosenquote in %

Jahresdurchschnitte bzw. Monatswerte	Original- werte ¹⁾	Saison- bereinigte Werte ²⁾	Arbeitslosen- quote gemäß registrierter Arbeitsloser ³⁾
Jahresdurchschn. 1991	3,5	3,4	5,8
Jahresdurchschn. 1992	3,6	3,6	5,9
Jahresdurchschn. 1993	4,2	4,2	6,8
Mai 1993	-	4,2	6,2
Juni 1993	4,3	4,4	5,7
Juli 1993	-	4,4	5,6
August 1993	-	4,3	5,6
September 1993	3,9	4,3	5,8
Oktober 1993	-	4,3	6,4
November 1993	-	4,3	7,1
Dezember 1993	4,3	4,3	8,2
Jänner 1994	-	4,4	8,7
Februar 1994	-	4,3	8,3
März 1994	-	4,3	7,0
April 1994	-	4,3	6,8
Mai 1994	-	4,4	6,0

1) Arbeitslose gemäß Mikrozensus (MZ) in % der Erwerbspersonen gemäß Mikrozensus (Quelle: Österr.Stat.Zentralamt)

2) Auf der Basis der MZ-Erhebungen des ÖSTAT vom BMAuS interpoliert, saisonbereinigte und teilweise prognostizierte Werte

3) Registrierte Arbeitslose in % des unselbständigen Arbeitskräftepotentials (registrierte Arbeitslose und unselbständig Beschäftigte)

Eine Irritation besteht u.a. darin, daß die Methode der Saisonbereinigung impliziert, daß die Zahlenreihe jeweils nach der Einbeziehung der neuesten Werte rückwirkend revidiert wird. Diese Vorgangsweise liegt in der Methode der Saisonbereinigung begründet und findet sich auch in den Publikationen z.B. der OECD oder EU.

Weiters ist zu erwähnen, daß die Mikrozensus-Daten keine Disaggregation unter die Bundesländerebene erlauben, da die in der Stichprobe enthaltenen etwa 3.000 Arbeitslosen derartige Aufgliederungen nicht mehr zulassen. Dies gilt auch für detailliertere Disaggregationen nach sozialen oder demographischen Merkmalen. Die Ausweisung von aktuellen Werten, bei denen ja wie erwähnt Extrapolationen erforderlich sind, betreffen überhaupt nur den jeweiligen Österreich-Wert der Arbeitslosenquote.

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

Wie immer man die Arbeitslosenquote berechnet bzw. welche Datenquellen man heranzieht, so zeigt sich in jedem Fall, daß das Niveau der Arbeitslosigkeit in Österreich den **OECD- sowie den EU-Durchschnitt deutlich unterschreitet** (siehe Tabelle 54 im Tabellenband). Im Jahresdurchschnitt 1993 werden für die Länder der EU je nach Quelle Arbeitslosenquoten zwischen 10,5 % und 11,3 %, für den OECD-Raum solche zwischen 7,8 % und 8,2 % ausgewiesen. Wie in Österreich ist auch international zwischen 1992 und 1993 fast durchwegs eine Zunahme der Arbeitslosigkeit festzustellen. Eine Ausnahme davon stellen die USA dar, wo die Arbeitslosenquote in diesem Zeitraum um etwa einen halben Prozentpunkt abgenommen hat.

Entwicklung der österreichischen Sozialversicherung 1993

Karin LACKNER
Ursula OBERMAYR
Hans STEFANITS
Edith THALER

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

1. Sozialausgaben	76
2. Die Finanzierung der Sozialversicherung	77
2.1. Krankenversicherung	80
2.2. Unfallversicherung	87
2.3. Pensionsversicherung	89
2.3.1. Die Bundesmittel in der Pensionsversicherung	90
2.3.2. Das volkswirtschaftliche Pensionskonto	92
3. Kennzahlen der Pensionsversicherung	94
3.1. Die Pensionsbelastungsquote	94
3.2. Die Entwicklung des Pensionsstandes	95
3.3. Die Pensionshöhe	97
3.3.1. Geschlechtsspezifische Unterschiede	97
3.3.2. Auslandspensionen	97
3.3.3. Personenbezogene Leistungen	99
3.3.4. Pensionsanpassung	101
3.4. Zulagen und Zuschüsse in der Pensionsversicherung	101
3.4.1. Ausgleichszulagen	101
3.4.2. Hilfenlorenzuschüsse/Bundespflegegeld	103
3.5. Neuzuerkennungen von Pensionen	103
3.5.1. Das durchschnittliche Pensionszugangsalter	104
3.5.2. Neuzuerkennungen von Invaliditätspensionen	106
3.5.3. Die Höhe der neuzuerkannten Pensionsleistungen	107
3.6. Das Pensionsabgangsalter	109
3.7. Die Auswirkungen der Pensionsreform 1993	110
Anhang: Ruhebezüge der Beamten	112

1. Sozialausgaben

Nach vorläufigen Berechnungen des österreichischen Institutes für Wirtschaftsforschung betrugen die **Sozialausgaben** im Jahre 1993 rund **617 Mrd. S.** In diesen Sozialausgaben sind Ausgaben der Sozialversicherungsträger und Aufwendungen der Gebietskörperschaften für soziale Sicherheit (einschließlich Bundespflegegeld und Beamtenpensionen) ebenso enthalten wie Leistungen der Arbeitslosenversicherung und des Familienlastenausgleichsfonds und freiwillige Sozialleistungen von Unternehmen (geschätzt).

Sozialausgaben 1980 - 1993

Jahr	Sozialausgaben in Mrd. S	Sozial- quote ¹⁾
1980	257,4	25,9
1985	364,6	27,0
1990	481,3	26,7
1991	525,1	27,3
1992	577,6	28,4
1993 ²⁾	617,1	29,2

1) Sozialausgaben in % des BIP

2) Bundesvoranschlag

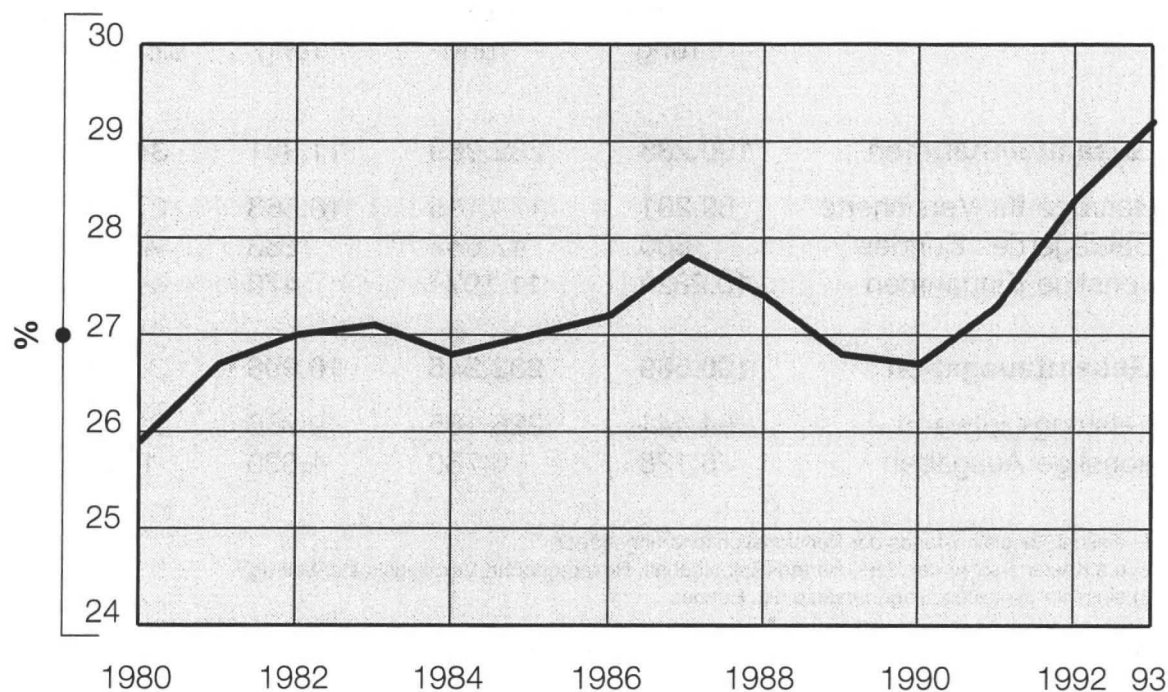
Quelle: WIFO

Gegenüber 1992 sind die Sozialausgaben um 39,5 Mrd. S oder **6,8 % gestiegen** und wuchsen damit stärker als das Bruttoinlandsprodukt (BIP) zu laufenden Preisen. Die **Sozialquote**, d.i. der Anteil der Sozialausgaben am BIP, ist von 28,4 % **auf 29,2 % gestiegen**.

Dieses deutliche Ansteigen der Sozialquote ist v.a. auf die stark gestiegenen Ausgaben für Leistungen der **Arbeitslosenversicherung** und auf die Einführung des **Pflegegeldes** zurückzuführen.

Sozialquote

Anteil der Sozialausgaben am Bruttoinlandsprodukt



Quelle: WIFO

2. Die Finanzierung der Sozialversicherung

Das vorläufige Ergebnis der Sozialversicherungsträger für das Jahr 1993 weist **Gesamtausgaben von 344,51 Mrd. S** aus, denen **Gesamteinnahmen von 344,57 Mrd. S** gegenüberstehen. Im Vergleich zum Vorjahr stiegen die Einnahmen (5,1 %) stärker als die Ausgaben (3,9 %).

Gebbarungsergebnisse in der Sozialversicherung 1993 in Mio.S

	Kranken- versiche- rung	Pensions- versiche- rung	Unfall- versiche- rung	gesamte Sozialver- sicherung
Gesamteinnahmen	100.283	232.969	11.321	344.574
Beiträge für Versicherte ¹⁾	89.201	174.115	10.568	273.885
Beiträge des Bundes	800	47.657	283	48.740
sonstige Einnahmen	10.282 ²⁾	11.197 ³⁾	470	21.949
Gesamtausgaben	100.569	232.945	10.996	344.510
Leistungsaufwand	94.441	226.185	9.366	329.992
sonstige Ausgaben	6.128	6.760	1.630	14.519

1) einschl. Ausgleichsfonds der Pensionsversicherungsträger

2) u.a. Kostenersätze der Versicherten (Selbstbehalt, Rezeptgebühr, Verpflegskostenbeitrag)

3) einschl. Ausgleichszulagenersätze des Bundes

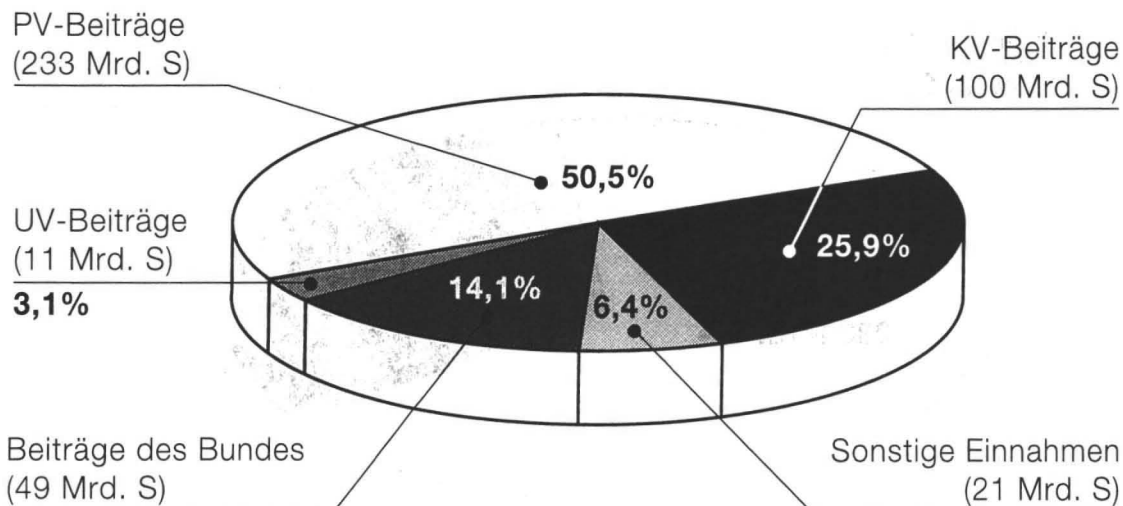
Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

Gesamteinnahmen

Die Einnahmen bestanden zu **79 %** aus **Beiträgen für Versicherte**. **14 %** 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 Einnahmen setzten sich aus sonstigen Einnahmen, wie z.B. Vermögenserträgen und Kostenbeteiligungen der Versicherten zusammen.

Gemessen am Bruttoinlandsprodukt betrugen die Einnahmen der Sozialversicherung im Jahr 1993 16,3 %.

Einnahmen der Sozialversicherung 1993



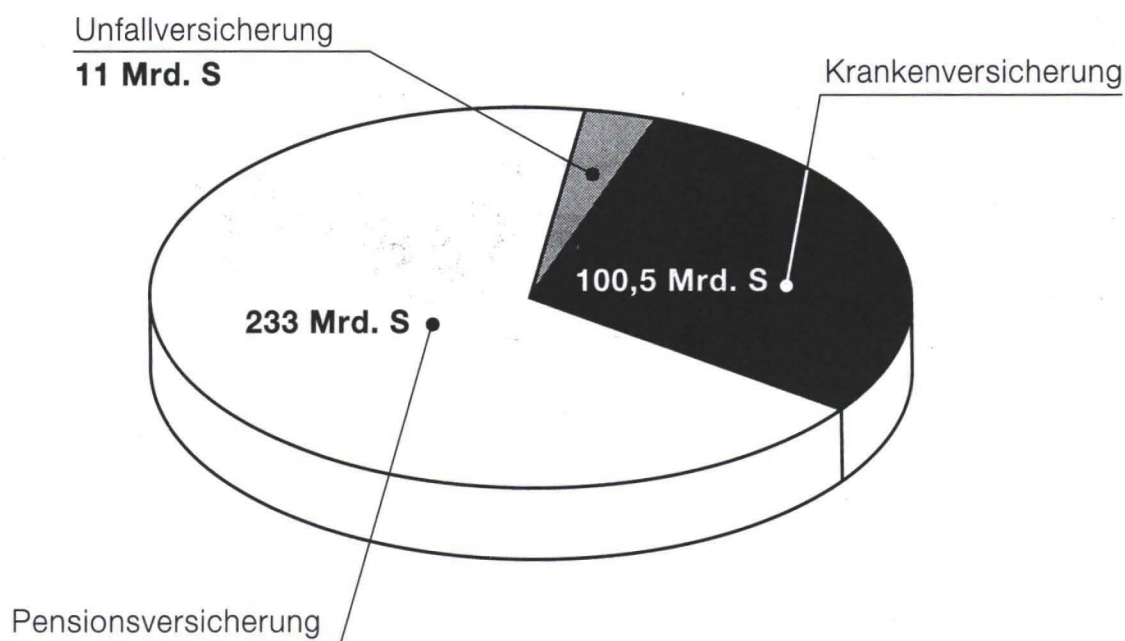
Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger; eigene Berechnungen

Gesamtausgaben

Die Gesamtausgaben verteilten sich zu **96 %** auf **Leistungen** und zu **4 %** auf **sonstige Ausgaben**. Der zu den sonstigen Ausgaben zählende Verwaltungsaufwand belief sich 1993 auf 2,9 % des Gesamtaufwandes (10 Mrd. S). Zu dieser Position zählt nunmehr auch der Verrechnungsaufwand für die Erbringung von Leistungen.

Nach Versicherungszweigen betrachtet entfielen **68 %** der Ausgaben der Sozialversicherung auf die **Pensionsversicherung**, **29 %** auf die **Krankenversicherung** und die restlichen **3 %** auf die **Unfallversicherung**.

Ausgaben der Sozialversicherung nach Versicherungszweigen 1993: 344,5 Mrd. ÖS



Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger; eigene Berechnungen

2.1. Krankenversicherung

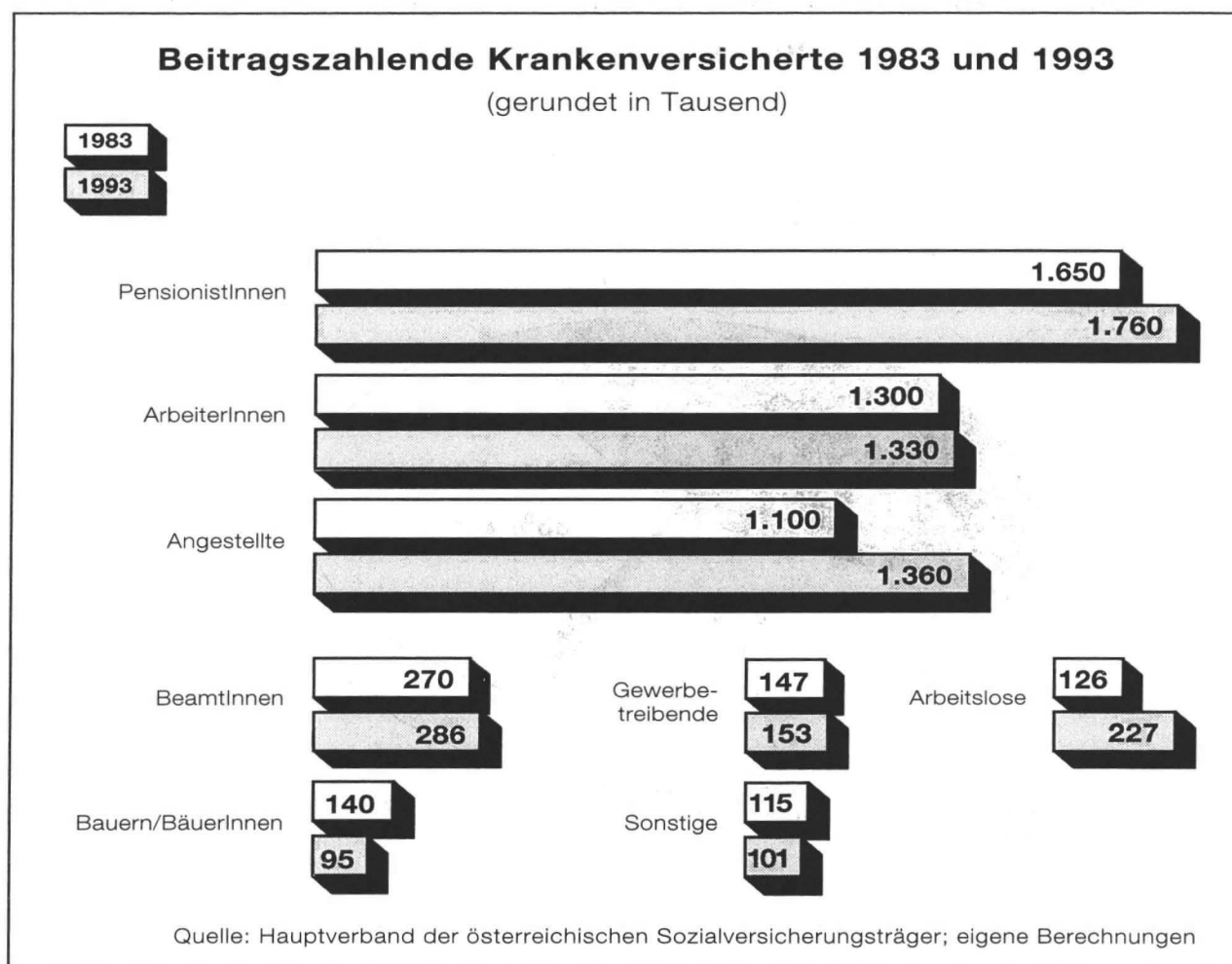
Das vorläufige Ergebnis der Krankenversicherungsträger weist für 1993 **Einnahmen von 100,28 Mrd.S** und **Ausgaben von 100,57 Mrd.S** aus. Daraus ergibt sich ein vorläufiger Gebärungsabgang von 290 Mrd.S.

Einnahmen der Krankenversicherung

Insgesamt stammten fast **89 %** der Einnahmen aus **Beiträgen für Versicherte**, 10 % 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 7 %**. Dies ist zur Gänze auf die Zunahme der Beitragseinnahmen (+ 8 %) zurückzuführen. Dieser Zuwachsrate liegen mehrere Ursachen zugrunde: Bei den BeamtInnen wurde der aus budgetären Gründen vorübergehend gesenkte Beitragssatz wieder auf das volle Ausmaß angehoben. Eine besonders starke Zunahme (um 28 %) war abermals bei den **Beiträgen für Arbeitslose** zu verzeichnen. Aufgrund der Anhebung der Beitragssätze der Aktiven um 0,8 Prozentpunkte ab 1. Juli 1993 stiegen die Beitragseinnahmen in diesem Bereich überproportional stark. Im Gegensatz dazu lagen aber die Einnahmen aus der Krankenversicherung der PensionistInnen wegen der ebenfalls ab 1. Juli 1993 erfolgten Reduktion der von den Pensionsversicherungsträgern zu leistenden Beiträge um 5 % unter dem Wert des Jahres 1992. Die beiden letztgenannten Maßnahmen erfolgten im Zusammenhang mit der Finanzierung des Bundespflegegeldes.

Versicherungsverhältnisse in der Krankenversicherung



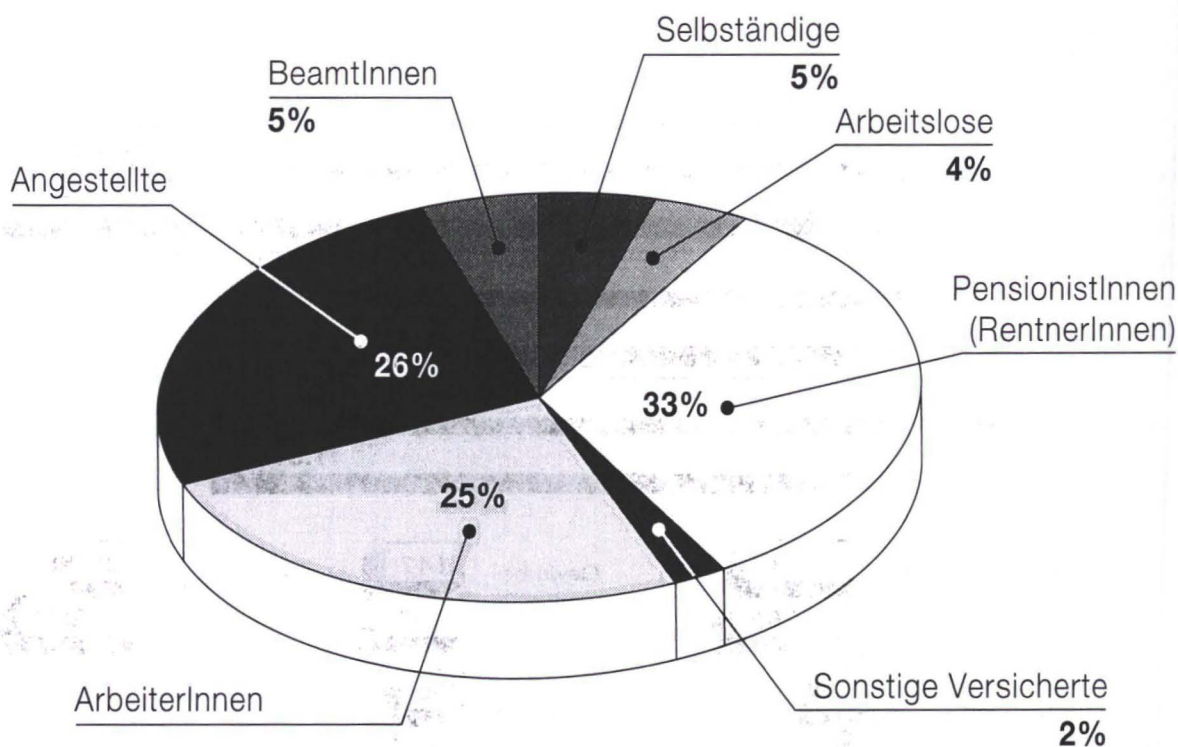
KRANKENVERSICHERUNG

SOZIALVERSICHERUNG

Die Anzahl der **Versicherungsverhältnisse** in der Krankenversicherung lag 1993 mit über **5,3 Mio.** um knapp 40.000 oder 0,8 % über dem Wert des Vorjahres. Die Zunahme ist v.a. auf die **höhere Anzahl von Arbeitslosen und PensionistInnen** zurückzuführen. Der Rückgang bei den ArbeiterInnen wurde durch die Zunahme bei den Angestellten beinahe kompensiert.

In den letzten zehn Jahren gab es bei den unselbständig Erwerbstätigen **spürbare strukturelle Verschiebungen**. Der Anteil der ArbeiterInnen sank von 49 % auf unter 45 %. Dennoch nahm die Zahl der ArbeiterInnen um ca. 30.000 zu. Der Anteil der Angestellten an den unselbständigen Krankenversicherten stieg von 41 % auf über 45 % (+ 259.000 Personen). Die Zahl der BeamtInnen nahm um über 16.500 auf 286.000 zu. Bei den Selbständigen hat die Zahl der Gewerbetreibenden geringfügig zugenommen, die der beitragsleistenden Bauern und Bäuerinnen hingegen sank um ein Drittel.

Beitragszahlende Versicherte in der Krankenversicherung 1993: 4,9 Mio. Personen



Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger; eigene Berechnungen

SOZIALVERSICHERUNG

KRANKENVERSICHERUNG

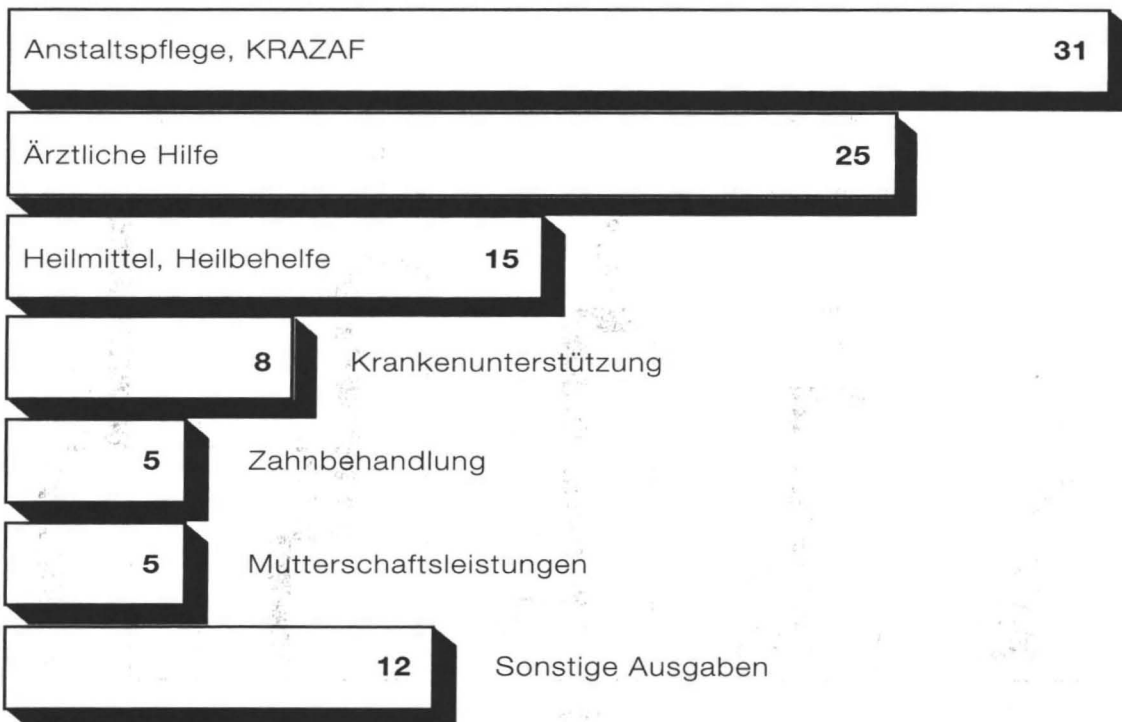
Aufgrund von **Mehrfachzählungen** (wegen mehrerer Beschäftigungsverhältnisse, wegen des Zusammentreffens von Beschäftigungsverhältnis und Pensionsbezug etc.) lag die Anzahl der tatsächlich versicherten Personen um rund 360.000 unter der Anzahl der Versicherungsverhältnisse (Stichtag 1. Juli 1993). Damit waren über **4,9 Mio. beitragsleistende Personen krankenversichert**.

Zu den beitragsleistenden Krankenversicherten kommen nach Schätzungen des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger noch rund **2,9 Mio. mitversicherte Angehörige**.

Somit waren 1993 rund 7,8 Millionen Personen oder **99 % der österreichischen Bevölkerung** durch die gesetzliche Krankenversicherung **geschützt**. Knapp zwei Drittel des geschützten Personenkreises leisten Beiträge, ein Drittel sind Anspruchsberechtigte ohne Beitragszahlungen (z.B. Hausfrauen und Kinder).

Ausgaben der Krankenversicherung

Ausgaben der Krankenversicherung 1993: 100 Mrd. ÖS



Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger; eigene Berechnungen

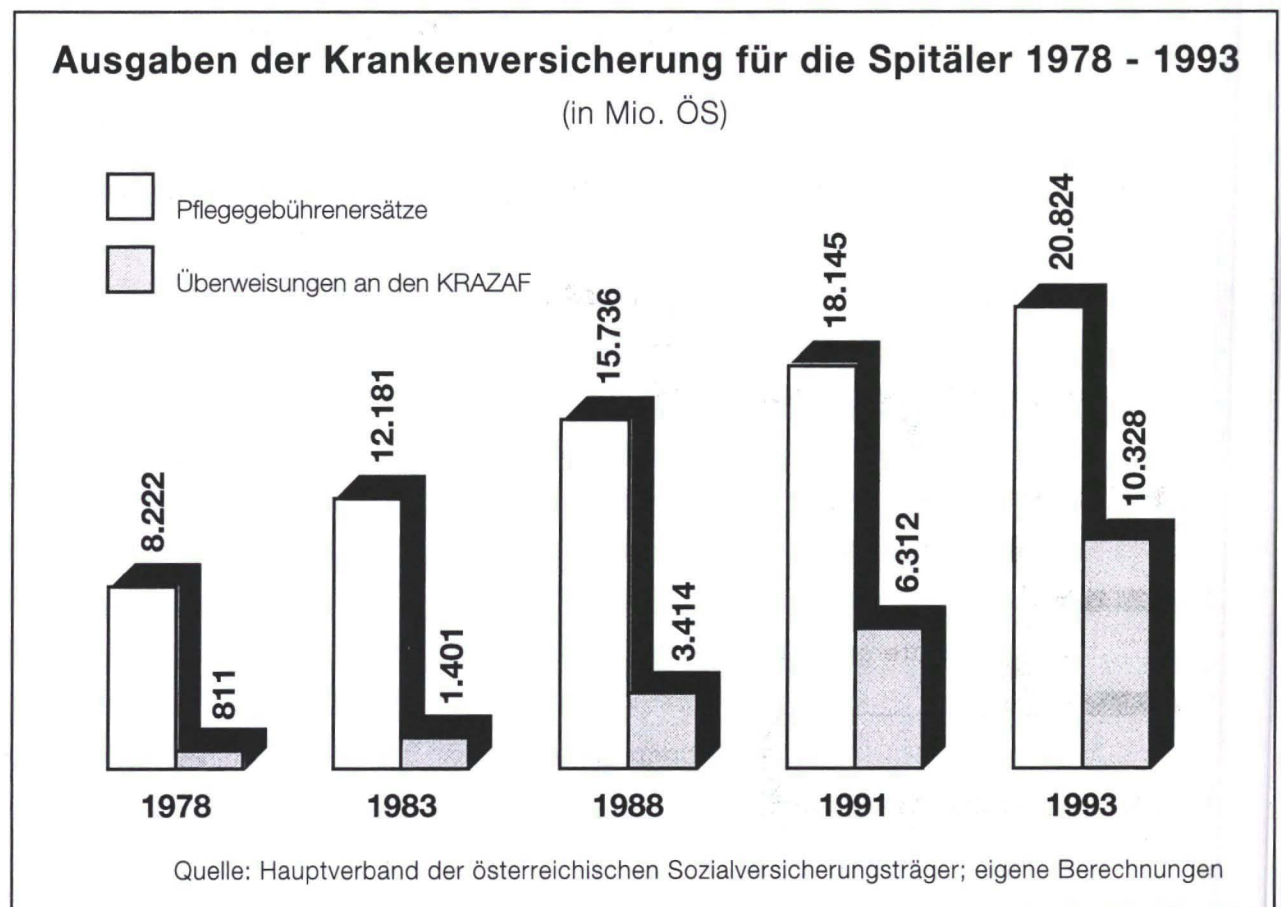
KRANKENVERSICHERUNG

SOZIALVERSICHERUNG

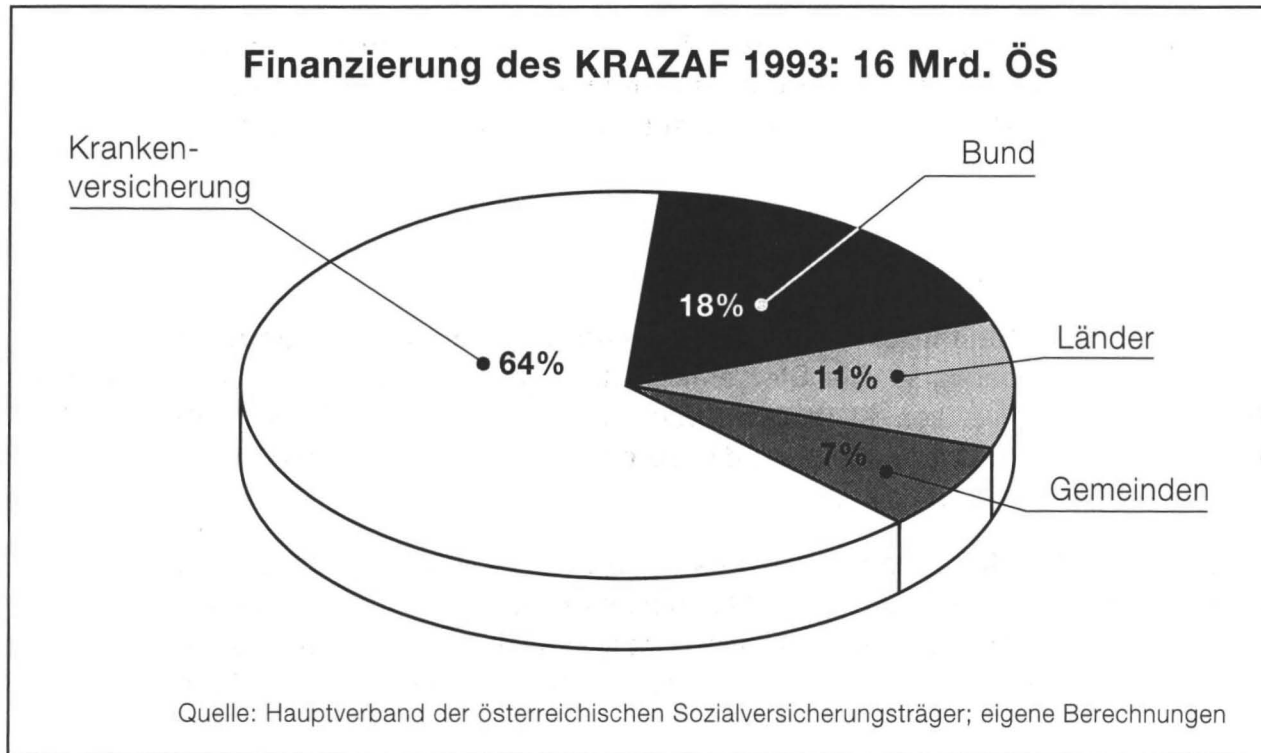
Die Ausgaben der Krankenversicherung lagen mit 100,57 Mrd.S im Jahre 1993 um fast **8 % über denen des Vorjahres**. Die Ausgabensteigerung ist hauptsächlich auf die Zunahme der Ausgaben für ärztliche Hilfe, für Heilmittel, für Zahnbehandlung und Zahnersatz und für Anstaltspflege zurückzuführen. Durch diese Erhöhung hat sich die finanzielle Situation im Jahr 1993 verschlechtert.

Spitalskosten

Die Ausgaben für Anstaltspflege betrugen 1993 mit **20,8 Mrd. S** um 7 % mehr als im Vorjahr. Bezieht man auch die Überweisungen der Krankenversicherungsträger an den Krankenanstalten-Zusammenarbeitsfonds (im folgenden KRAZAF) in Höhe von 10,3 Mrd. S ein, so entfallen auf den **Spitalsbereich über 31,2 Mrd. S** oder **31 % der Gesamtausgaben** der Krankenversicherung. Berücksichtigt man weiters die im Rahmen der Mutterschaftsleistungen anfallenden Kosten für Anstaltspflege (0,9 Mrd. S) und für Ambulanzgebühren (3,1 Mrd. S) sowie die Ausgaben der Pensionsversicherung und der Unfallversicherung in Höhe von 2 bzw. 2,6 Mrd. S, so ergibt sich ein Betrag von **39,7 Mrd. S**, den die Sozialversicherung **zur Finanzierung der Spitäler** leistet.



Die Überweisungen an den KRAZAF waren 1993 um 1,5 % niedriger als im Jahr zuvor. Dies ist darauf zurückzuführen, daß sich die Jahresausgleichszahlung für 1992 deutlich reduziert hat. Der KRAZAF, der 1993 über Geldmittel in Höhe von 16 Mrd. S verfügte, wird bereits zu **64 % aus Mitteln der Krankenversicherung** finanziert. Weitere Anteile entfallen auf den Bund (18 %), die Länder (11 %) und die Gemeinden (7 %).



Medizinische Hauskrankenpflege

Obwohl erst im Mai 1993 ein Vertrag mit der Ärztekammer in Kraft trat, stiegen die Mittel für die medizinische Hauskrankenpflege gegenüber 1992 um 29 % auf **134 Mio.S** an. In dieser Summe sind nur die Kosten für die ambulante Betreuung durch das diplomierte Krankenpflegepersonal enthalten (nicht die Kosten für ärztliche Hilfe und Medikamente).

Ärztliche Hilfe

Mit einem Anteil von 24,5 % an den Gesamtausgaben der Krankenversicherung, d.s. **24,6 Mrd. S**, stellen die Kosten der ärztlichen Hilfe neben den Spitalskosten die bedeutendste Ausgabengruppe dar. Gegenüber 1992 sind die Ausgaben für ärztliche Hilfe **um 11 % gestiegen**. Wie schon in den vergangenen Jahren liegt diese Steigerungsrate über der vereinbarten Erhöhung der Honorarsätze. Die Gründe sind sowohl in der vermehrten Inanspruchnahme ärztlicher Hilfe als auch in der sich ändernden Struktur der Leistungen

(Einsatz von kostenintensiven technischen Diagnose- und Untersuchungsmethoden) zu suchen. Bei einigen Kassen wurde außerdem die Form der Abrechnung in der Weise geändert, daß neben der Quartalspauschale auch jeder Arztbesuch vergütet wird.

Zahnbehandlung und Zahnersatz

Die Ausgaben für Zahnbehandlung und Zahnersatz stiegen von 1992 auf 1993 um über 12 % auf **7,9 Mrd. S.** Diese hohe Kostensteigerung ist auf eine Ausweitung des Leistungskatalogs mit Juli 1992 sowie auf Tarifierhebungen für einige häufig erbrachte Leistungen zurückzuführen.

Heilmittel und Heilbehelfe

Die Ausgaben für **Heilmittel** (Medikamente) **sind gegenüber dem Vorjahr um 10 % auf über 13 Mrd. S** gestiegen. Die Steigerungsrate liegt somit über der durchschnittlichen Preissteigerungsrate. Dies ist darauf zurückzuführen, daß gegenüber 1992 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 1992 auf 1993 um fast 7 % **auf knapp 1,9 Mrd. S gesunken**. Da 1993 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, ist ein Vergleich mit den Vorjahren allerdings nicht zielführend.

Krankengeld

Die Ausgaben für das Krankengeld betrugen 1993 **knapp 4,9 Mrd. S** (+ 10 %). Aufgrund der höheren Zahl von Arbeitslosen war auch 1993 ein deutlicher Anstieg bei den Krankenständen von Arbeitslosen (+ 21 % bei den Krankenstandstagen) zu verzeichnen.

Entgegen manchen in der Öffentlichkeit verbreiteten Aussagen ist die durchschnittliche Dauer eines Krankenstandes in den letzten Jahren nicht gestiegen (1983 15,5 Tage gegenüber 1993 13,4 Tage). Die Abnahme wird durch eine Änderung der Struktur der Krankenstände (Zunahme kürzerer und Abnahme längerer Krankenstände) bedingt. Auf sogenannte Kurzkrankenstände (bis zu 3 Tage) entfielen 1993 17 % der Krankenstandsfälle, diese machen aber nicht einmal 3 % aller Krankenstandstage aus. Eine Häufung der **Krankenstände an Montagen und Freitagen** ist aus den Statistiken der Sozialversicherung **nicht nachweisbar**. Die durchschnittliche Krankenstandsdauer ist bei ArbeiterInnen aufgrund der stärkeren Gesundheitsbelastung mit 14,1 Tagen höher als bei Angestellten (12,2 Tage).

Mutterschaftsleistungen

Da immer mehr Frauen Anspruch auf Wochengeld erwerben, stiegen die Ausgaben für Mutterschaftsleistungen um 9 % auf **über 5,2 Mrd. S** im Jahre 1993 an. Außerdem lag die Zahl der Geburten 1993 über jener des Vorjahres.

Sonstige Leistungen der Krankenversicherung

Für die **medizinische Rehabilitation** wurde von den Krankenversicherungsträgern im Jahr 1993 bereits **über 1 Mrd. S** aufgewendet. Gegenüber 1992 bedeutet dies eine **Steigerung um 57 %**.

2.2. Unfallversicherung

Die Unfallversicherung erzielte 1993 wieder ein positives Ergebnis. **Einnahmen** von insgesamt **11,3 Mrd. S** standen **Ausgaben** von **knapp 11 Mrd. S** gegenüber.

Einnahmen der Unfallversicherung

Die Gesamteinnahmen der Unfallversicherung stiegen gegenüber dem Vorjahr um 1,5 %. 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.

Versicherungsverhältnisse in der Unfallversicherung

Gegenüber 1992 stieg die Zahl der Versicherungsverhältnisse um 5 % auf beinahe **5,5 Mio.** an. Ab 1993 sind bei der Sozialversicherungsanstalt der Bauern auch mittätige Familienangehörige in der Unfallversicherung pflichtversichert.

Ausgaben der Unfallversicherung

Die Ausgaben Unfallversicherung lagen, da im Jahre 1992 aus budgetären Gründen 1,5 Mrd.S an den Ausgleichsfonds der Pensionsversicherungsträger überwiesen werden mußten, im Jahre 1993 um 7,5 % unter dem Wert des Vorjahres.

47 % der Gesamtausgaben der Unfallversicherung (5,2 Mrd. S) entfielen auf den **Renten-aufwand**.

Unfallrenten

Im Dezember 1993 bezogen **112.400** Personen eine **Rente aus der Unfallversicherung**. Davon entfielen 91.400 auf Versehrtenrenten, der Rest auf Hinterbliebenenrenten.

Die **durchschnittliche Rente** aus der Unfallversicherung betrug - bedingt durch die geringe Anzahl der Vollrenten - **S 3.085** (+ 4 %). Von den Versehrtenrenten entfielen 88 % auf Teilrenten wegen einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von bis zu 49 v.H. mit einer durchschnittlichen Rente von 2.104 S, 10 % auf Teilrenten wegen einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von 50 bis 99 v.H. mit einer durchschnittlichen Rente von 6.643 S und 2 % auf **Vollrenten** mit einer Durchschnittshöhe von **12.382 S**.

Im Dezember 1993 bezogen über **61 % der Unfallrentner zusätzlich zur Unfallrente 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 13.903 S** und für **Frauen 9.364 S** monatlich. Die Differenz zwischen Männer- und Fraueneinkommen ist zur Gänze auf die unterschiedliche Pensionshöhe zurückzuführen. In den oben genannten Einkommen sind etwaige andere Einkommen nicht enthalten.

Bei den **Hinterbliebenenrenten** betrug die durchschnittliche Höhe der Witwen(Witwer)rente 4.820 S (16.000 Personen), die der Waisenrente 3.451 S (5.000 Personen) und die der Eltern(Geschwister)rente 2.821 S (56 Personen).

Unfallheilbehandlung

Mehr als ein **Viertel der Ausgaben** der Unfallversicherung entfiel 1993 auf Unfallheilbehandlung (3 Mrd. S). Die Ausgabensteigerung gegenüber dem Jahr 1992 betrug 9 %.

Sonstige Leistungen der Unfallversicherung

Die sonstigen Leistungsausgaben der Unfallversicherung für Rehabilitation, Unfallverhütung, Erste Hilfe, Körperersatzstücke und andere Hilfsmittel, Beiträge zur Krankenversicherung der Unfallrentner sowie Fahrtspesen und Transportkosten für LeistungsempfängerInnen beliefen sich 1993 auf 1,2 Mrd. S (+ 7 %).

2.3. Pensionsversicherung

Nach dem vorläufigen Ergebnis betrugen die **Einnahmen** der Pensionsversicherung für 1993 **232,97 Mrd. S.** Dem stehen **Ausgaben von 232,94 Mrd. S** gegenüber.

Einnahmen der Pensionsversicherung

Die Einnahmen stammten zu rund **75 %** aus **Beiträgen für Versicherte** (174 Mrd. S). In den Beiträgen für Versicherte sind auch rund 37 Mrd. S aus dem Ausgleichsfonds der Pensionsversicherungsträger gemäß § 447g ASVG enthalten.

Der Ausgleichsfonds der Pensionsversicherungsträger wurde eingerichtet, um einen finanziellen Ausgleich zwischen den Pensionsversicherungsträgern herbeizuführen. Insbesondere sollen damit die Auswirkungen der Verschiebungen der Versichertenstruktur (z.B. von ArbeiterInnen zu Angestellten) abgegolten werden. Finanziert wird der Fonds hauptsächlich durch die von den DienstnehmerInnen und Dienstgebern zu leistenden Zusatzbeiträge zur Pensionsversicherung. Im Jahre 1993 erhielt der Ausgleichsfonds **29,4 Mrd.S** an Zusatzbeiträgen in der Pensionsversicherung. Für die Anrechnung von Ersatzzeiten wurden von der Arbeitsmarktverwaltung 5,1 Mrd. S und vom Familienlastenausgleichsfonds 2,5 Mrd. S überwiesen. Die Mittel des Ausgleichsfonds lagen 1993 um 8,4 % über jenen des Jahres 1992. Der größte Teil der Steigerung entfällt auf die Überweisungen der Arbeitsmarktverwaltung, die nunmehr 22,8 % ihrer Aufwendungen für Arbeitslosengeld, Notstandshilfe und Sonderunterstützungen zu überweisen hat.

Ausgaben der Pensionsversicherung

Die 3,7%ige Zuwachsrate des Pensionsaufwandes (198,7 Mrd.S), auf den 85 % der Gesamtausgaben entfielen, lag 1993 unter jener des Beitragsaufkommens. Die Aufwandssteigerung ist durch die gestiegene Anzahl von Pensionen (+ 1 %), durch die Pensionsanpassung und durch **Struktureffekte**, die sich insbesondere in der unterschiedlichen Höhe und Zusammensetzung von neuankommenden und wegfallenden Leistungen niederschlagen, bestimmt.

Durch die neuerliche **außertourliche Erhöhung der Ausgleichszulagenrichtsätze**, durch die - wenn auch geringfügig - die Zahl der AusgleichszulagenbezieherInnen und auch die Höhe der tatsächlich ausbezahlten Ausgleichszulagen zugenommen hat, stieg der vom Bund zur Gänze zu ersetzende **Aufwand für Ausgleichszulagen** um 10 % auf **über 10,2 Mrd. S** an.

Ausgaben der Pensionsversicherung

	1993 ¹⁾ in Mio.S	Änderung zu 1992 in %
Gesamtausgaben	232.945	2,9
Pensionsaufwand	198.678	3,7
Ausgleichszulagen	10.200	10,4
Gesundheitsvorsorge und Rehabilitation	3.396	11,9
Beiträge zur KV der Pensionisten	12.073	-15,8
Verwaltungs und Verrechnungsaufwand	5.079	6,1
sonstige Ausgaben und Leistungen	3.518	4,0

¹⁾ vorläufige Gebarungsergebnisse

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger; eigene Berechnungen

Der Beitrag der Pensionsversicherungsträger zur Krankenversicherung der Pensionisten lag mit **12 Mrd. S** um 16 % unter dem des Jahres 1992. Dies ist darauf zurückzuführen, daß mit 1. Juli 1993 durch die Einführung des Bundespflegegelds die Finanzierung der Krankenversicherung der Pensionisten neuregelt wurde.

Für Leistungen der **Gesundheitsvorsorge und Rehabilitation** wurden von den Pensionsversicherungsträgern 1993 knapp **3,4 Mrd. S** (+ 12 %) aufgewendet.

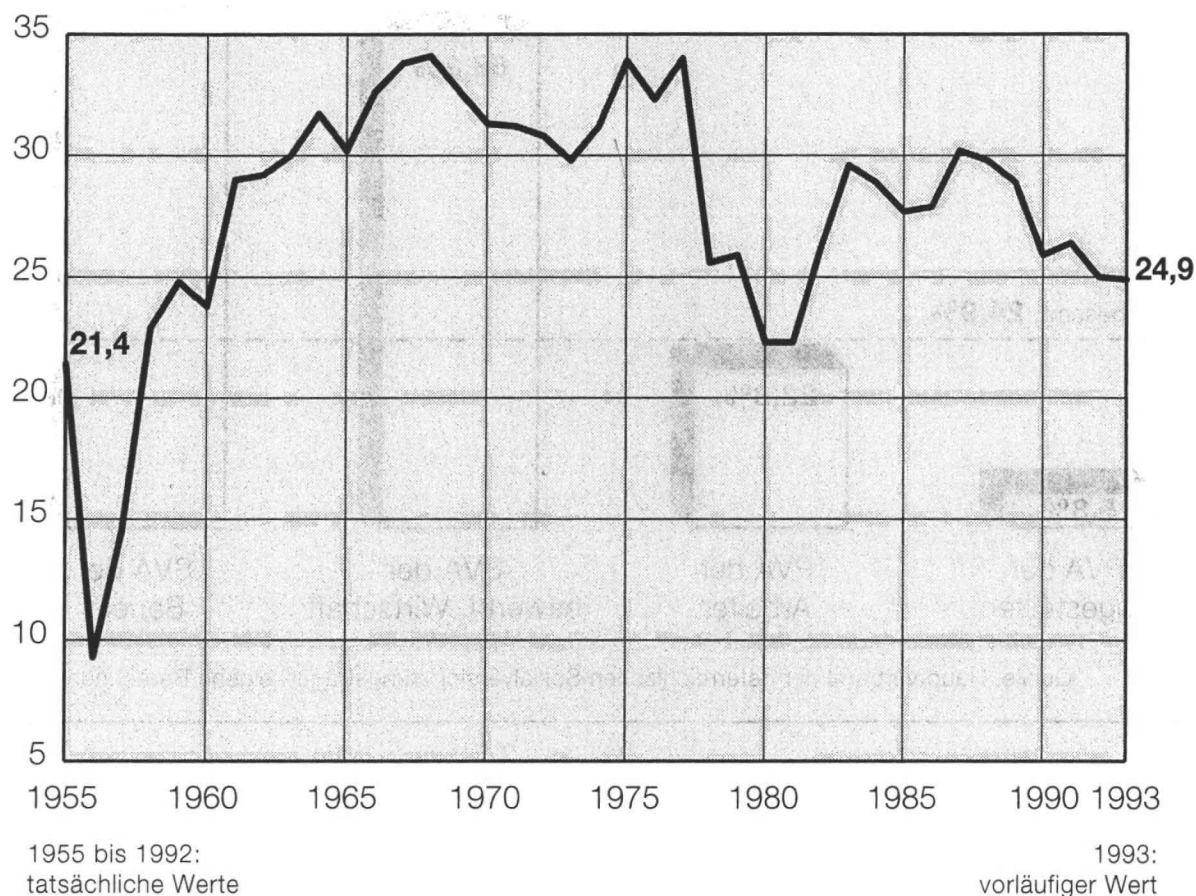
2.3.1. Die Bundesmittel in der Pensionsversicherung

Die Zahlungen des Bundes inklusive der Ausgleichszulagenersätze zur Pensionsversicherung betrugen im Jahre 1993 rund **57,9 Mrd. S**, d.s. 2,4 % mehr als im Vorjahr. Der **Anteil der Bundesmittel an den Aufwendungen** der Pensionsversicherung betrug 1993 **24,9 %** und war damit um 0,8 Prozentpunkte niedriger als im Vorjahr.

Der Finanzierungsanteil des Bundes im eigentlichen Sinn, die sogenannte **Ausfallhaftung**, ist - obwohl der Hilflosenzuschuß Mitte 1993 weggefallen ist und die Beitragsleistung für die Krankenversicherung der Pensionisten geringer wurde - , - wenn auch nur geringfügig - angestiegen (+ 0,9 %).

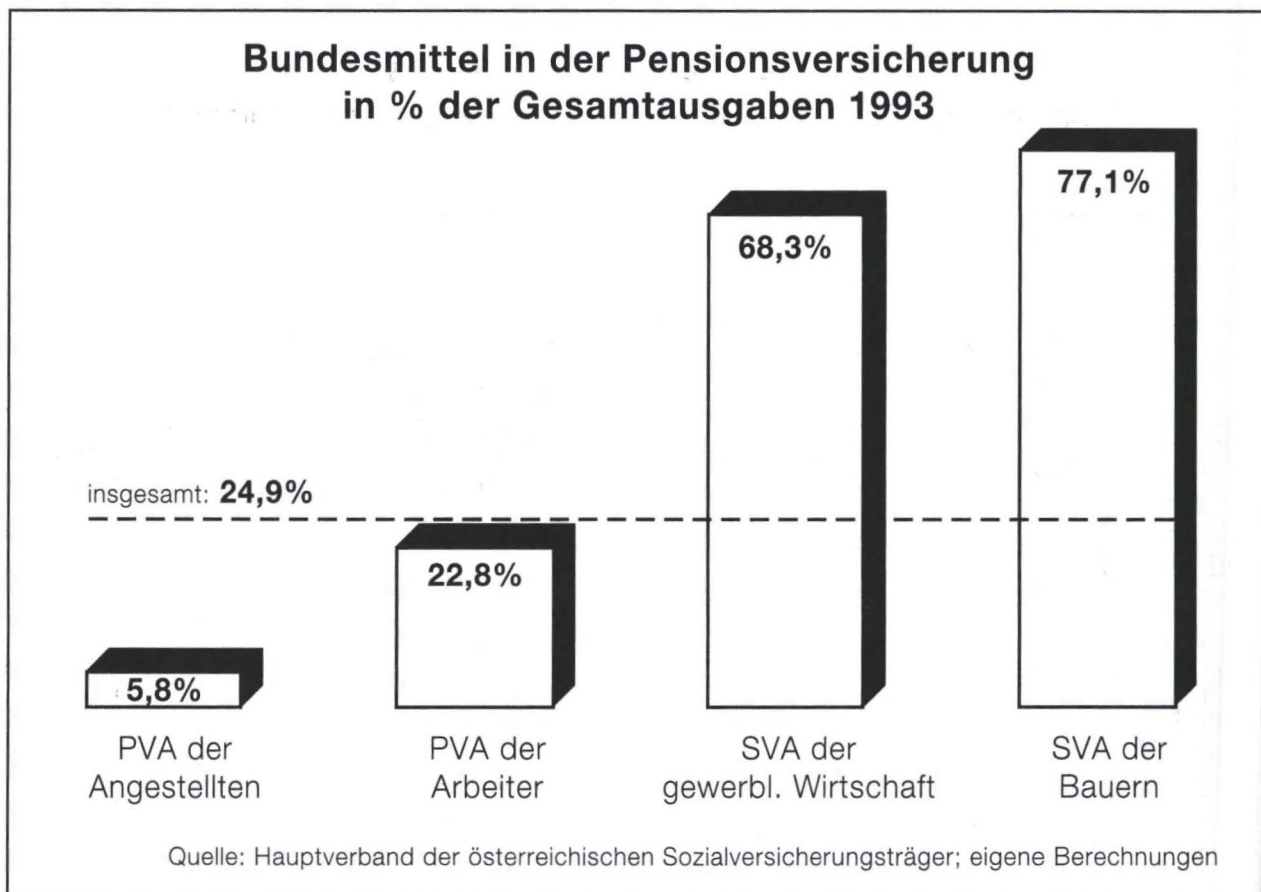
Aufgrund der unterschiedlichen Gestaltung des Beitragsaufkommens und der unterschiedlichen Belastungsquoten (Verhältnis von Versicherten zur PensionsempfängerInnen) bestehen erhebliche **Unterschiede in der Finanzierungsstruktur der einzelnen Pensionsversicherungsträger**: Der Anteil der Bundesmittel an den Ausgaben der Pensionsversi-

Anteil der Bundesmittel 1955 bis 1993 in Prozent zu Gesamtausgaben der Pensionsversicherung



Quelle: eigene Berechnungen

cherung der **Unselbständigen** beträgt **16 %**, der Anteil an den Ausgaben der Pensionsversicherung der **Selbständigen** beträgt hingegen **72 %**. In diesem Zusammenhang ist allerdings zu berücksichtigen, daß vom Bund die Beiträge für Pflichtversicherte in der Pensionsversicherung der Selbständigen verdoppelt werden („Fiktive Dienstgeberbeiträge“). Außerdem sind die Belastungsquoten bei den Selbständigen ungünstiger als bei den Unselbständigen.



2.3.2. Das volkswirtschaftliche Pensionskonto

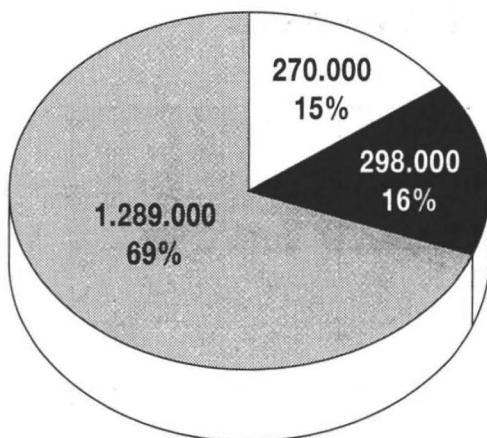
Um einen Überblick über die Finanzierung der Altersversorgung in Österreich zu bekommen, ist die alleinige Betrachtung der gesetzlichen Pensionsversicherung nicht ausreichend. Vielmehr müssen **auch die anderen Pensionssysteme einbezogen** werden. Dies geschieht ansatzweise im Rahmen des volkswirtschaftlichen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

1993 entfielen rund 57 % der **Aufwendungen** für Pensionen und Renten auf die Pensionsversicherung der Unselbständigen, 11 % auf die Pensionsversicherung der Selbständigen, 2 % auf die Unfallversicherung und 28 % auf Ruhe- und Versorgungsbezüge der BeamtenInnen von Bund, Ländern und Gemeinden. Der Rest verteilte sich auf verschiedene Versorgungsleistungen für Kriegs- und Heeresopfer.

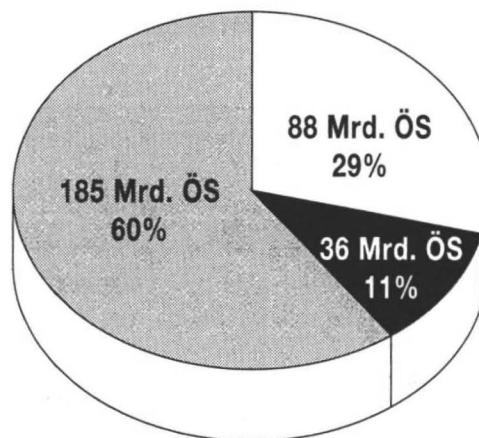
Auf der **Einnahmenseite** entfielen 47 % auf Beiträge für unselbständig Versicherte und 3 % auf Beiträge für selbständig Versicherte in der gesetzlichen Pensionsversicherung, 2 % auf die Unfallversicherung, 4 % auf Beiträge von BeamtInnen, 25 % auf Pensionsübernahmen der Gebietskörperschaften für Beamtenpensionen und 11 % bzw. 8 % auf Bundesbeiträge für die Unselbständigen bzw. Selbständigen in der gesetzlichen Pensionsversicherung.

PensionsbezieherInnen und Pensionsvolumen 1993: ASVG - PensionistInnen, Selbständige und BeamtInnen im Ruhestand

Zahl der PensionistInnen *



Pensionsvolumen **



* Zahl der BeamtInnenpensionen aus ÖSTAT - Gebärungsübersichten, Wien, Nr. 2/1994, Heft 1129, S. 69:188 Tausend BundespensionistInnen, S. 104: 26 Tausend LandespensionistInnen, S. 116: 35 Tausend GemeindepensionistInnen (inkl. Wien), S. 104: 21 Tausend pensionierte LandeslehrerInnen.
Die Verteilung der 1,6 Millionen PensionistInnen der gesetzlichen Pensionsversicherung (Soziale Sicherheit, Wien, Nr. 2/1994, S. 86) auf Selbstständige und Unselbstständige beruht auf einer Schätzung (18,8 % aller Pensionen in der gesetzlichen Pensionsversicherung entfallen auf Selbstständige. Es wird angenommen, daß der gleiche Prozentsatz der PensionistInnen Selbstständige sind.)

BeamtInnen ☐
Selbständige ☒
Unselbständige ☐

** ÖSTAT: Volkswirtschaftliches Pensionskonto 1992/93 (ohne Unfallrenten und Versorgungsrenten)

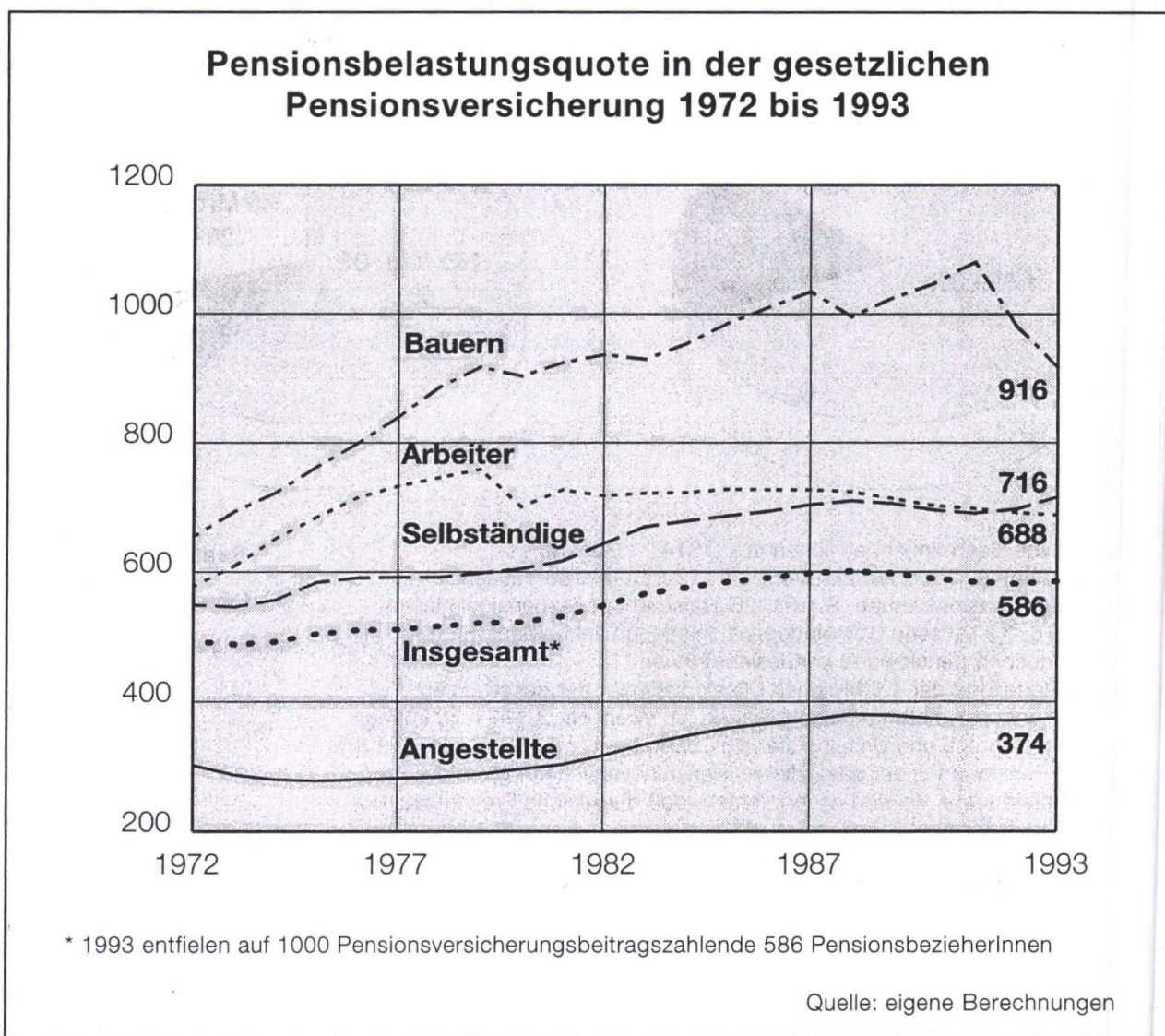
Quelle: eigene Berechnungen

3. Kennzahlen der Pensionsversicherung

Bei einem Vergleich der Kennzahlen der Pensionsversicherung mit den Vorjahren ist darauf zu achten, daß dieser, aufgrund einiger Mitte des Jahre in Kraft getretenen Änderungen der Leistungen der Pensionsversicherung, nur beschränkt zulässig ist.

3.1. Die Pensionsbelastungsquote

1993 waren im Jahresdurchschnitt etwas **über 3 Millionen Personen pensionsversichert**. Durch den Zuwachs von knapp 19.000 bei den Pensionen gegenüber knapp 16.000 bei den



Versicherten stieg die Belastungsquote gegenüber 1992 **von 582 auf 586 an**. D.h.: 1993 kamen auf jeweils 1000 PensionsbeitragszahlerInnen 586 PensionsempfängerInnen.

Ein differenzierteres Bild ergibt sich allerdings bei getrennter Betrachtung der Pensionsversicherung der Unselbständigen und der Pensionsversicherung der Selbständigen: In der Pensionsversicherung der **Unselbständigen** nahm die Belastungsquote im Vergleich zum Jahr 1992 von 544 auf 552 zu. Bei den **Selbständigen** hingegen sank sie von 828 auf 799. Die Ursache dafür ist v.a. in der neuen Bäuerinnenpensionsregelung zu suchen, die zu einer deutlichen Zunahme der Zahl der Versicherten führte.

3.2. Die Entwicklung des Pensionsstandes

Die Anzahl der Pensionen stieg von 1992 auf 1993 um 1 % auf **1,772 Millionen** an. Die Erhöhung ist auf den Anstieg 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.

Die Pensionsversicherungsanstalt der Angestellten verzeichnete, bedingt durch die Strukturverschiebung im Bereich der unselbständig Erwerbstätigen von den ArbeiterInnen zu den Angestellten, einen Zuwachs von über 2 %. Im Bereich der gewerblichen Pensionsversicherung lag der Zuwachs sogar bei fast 3 %.

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

In erster Linie ist der hohe Frauenanteil auf die große Zahl von **Witwenpensionen** (452.000 gegenüber 27.000 Witwerpensionen) zurückzuführen. Aber auch bei den Alterspensionen überwiegen Frauen (56 %), da ihre Pensionsbezugsdauer wegen ihres niedrigeren Pensionszugangsalters und v.a. wegen der höheren Lebenserwartung deutlich länger als die der Männer ist. Aufgrund der **gestiegenen Frauenerwerbsquote** und der **ewigen Anwartschaft** kommen außerdem immer mehr Frauen in den Genuß einer Eigenpension.

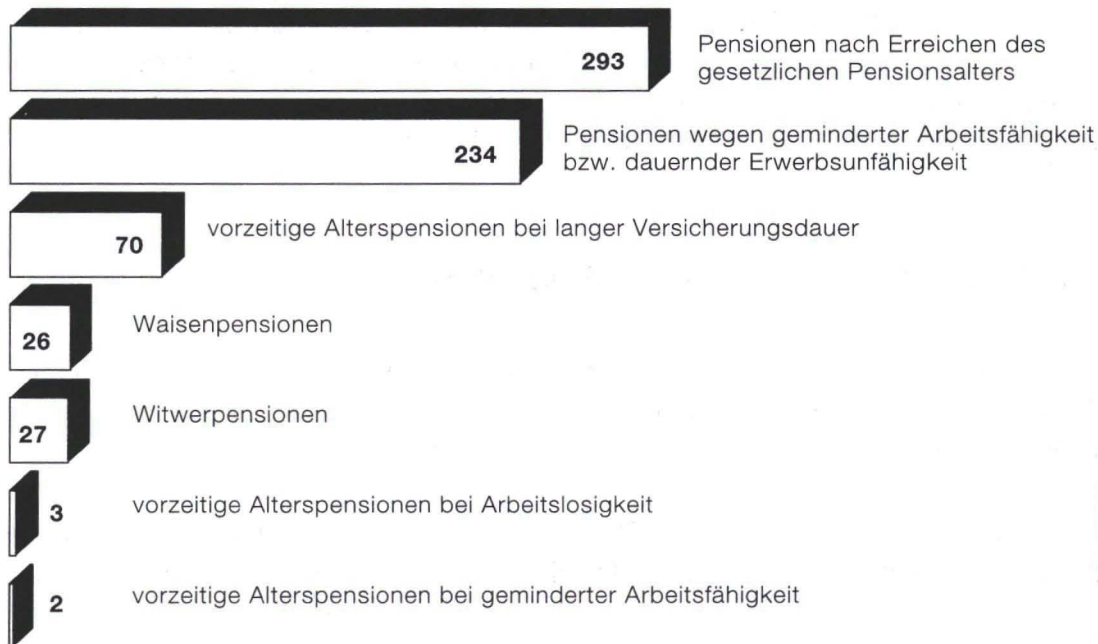
3.3. Die Pensionshöhe

Die Höhe einer Pension wird einerseits durch die Höhe der **Bemessungsgrundlage**, andererseits durch die Anzahl der im Verlauf des Erwerbslebens erworbenen **Versiche-**

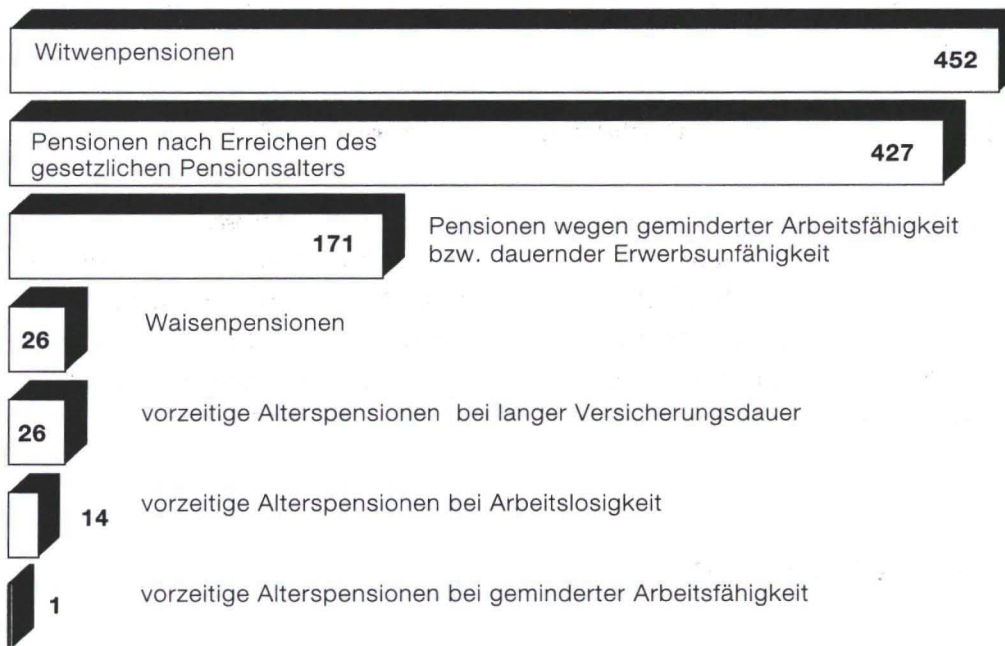
Pensionsstand nach Geschlecht und Pensionsart

Stand Dezember 1993, in Tausend

Männer: 655.000 Pensionen



Frauen: 1.104.000 Pensionen



Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger; eigene Berechnungen

rungsmonate bestimmt. Eine echte **Mindestpension** ist in der gesetzlichen Pensionsversicherung nicht vorgesehen, wohl aber wird mit dem Instrument der **Ausgleichszulage** eine bedarfsorientierte, vom sonstigen eigenen bzw. Haushaltseinkommen abhängige Mindestpension gewährt.

Die **höchstmögliche Eigenpension** (ohne Zulagen und Zuschüsse und Höherversicherungsleistungen) betrug 1993 **25.614 S**, die **höchste Witwenpension 15.368 S** monatlich.

Die folgenden **Durchschnittspensionsdaten** sind insofern **nur beschränkt aussagekräftig**, als aus ihnen nicht hervorgeht, wieviele Pensionen eine Person bezieht. Nicht in der durchschnittlichen Pensionshöhe enthalten sind außerdem zwischenstaatliche Teilleistungen von ausländischen Pensionsversicherungsträgern.

Um die Durchschnittspensionen trotz Wegfalls der Hilflosenzuschüsse mit denen des Vorjahres vergleichen zu können, erfolgt die Darstellung abweichend von der Vergangenheit unter Außerachtlassung der Zulagen und Zuschüsse.

3.3.1. Geschlechtsspezifische Unterschiede

Weiterhin bemerkenswert sind die **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) noch immer wesentlich unter jenen der Männer liegen. Im Rahmen der **Pensionsreform 1993** wurde allerdings durch die verbesserte **Anrechnung von Zeiten der Kindererziehung** eine Maßnahme gesetzt, durch die diese Benachteiligung im Erwerbsleben in der Pension zumindest zum Teil ausgeglichen werden soll.

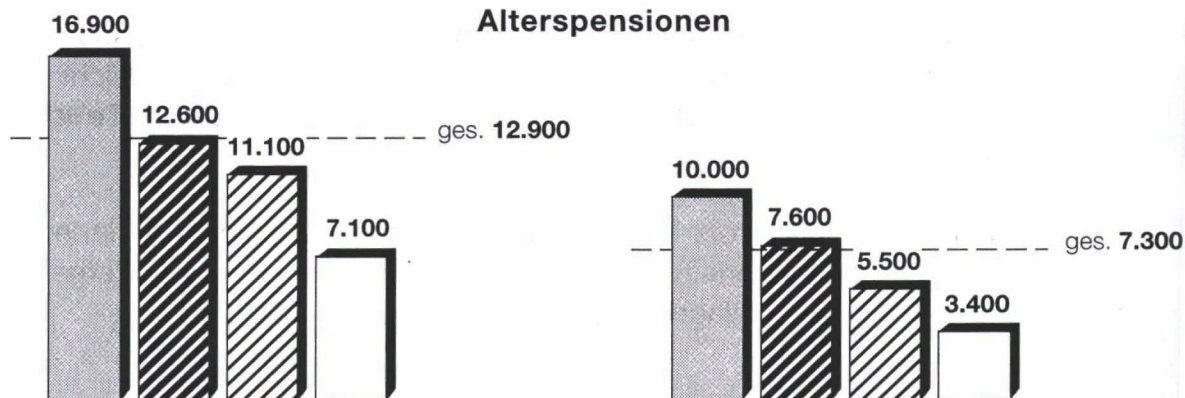
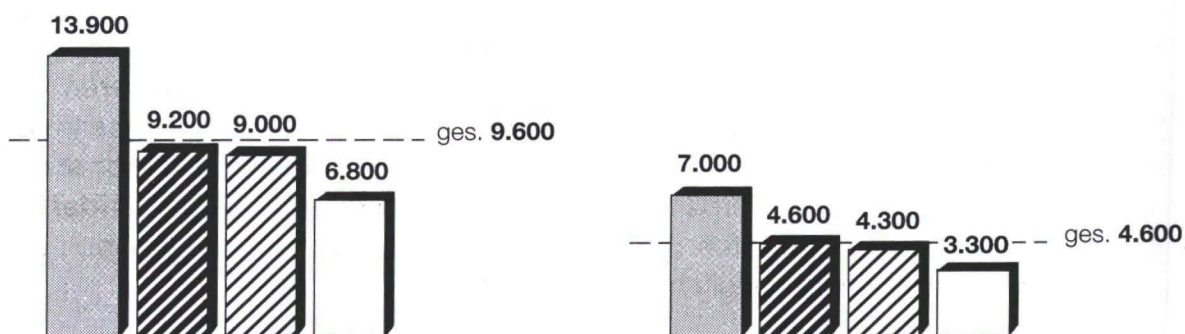
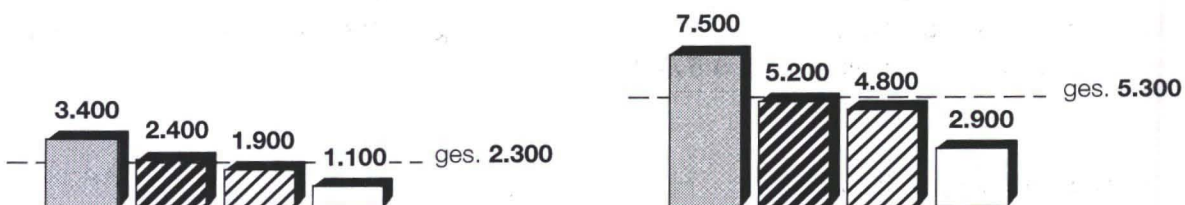
Die durchschnittliche **Alterspension** der **Männer** in der gesetzlichen Pensionsversicherung betrug im Dezember 1993 ohne Zulagen und Zuschüsse **12.936 S**, jene der **Frauen** hingegen nur **7.269 S**. Ein ähnliches Bild, wenn auch auf niedrigerem Niveau, zeigt sich bei den **Invaliditätspensionen**. Hier betrug die Durchschnittspension bei den **Männern 9.612 S**, bei den **Frauen** hingegen **4.577 S**.

3.3.2. Auslandspensionen

Im Dezember 1993 wurden **168.800 Pensionen** mit einer durchschnittlichen Höhe von **2.288 S** (einschl. Zulagen und Zuschüsse, jedoch ohne Pflegegeld) an **PensionistInnen mit Wohnsitz im Ausland** überwiesen. Es kann sich dabei sowohl um österreichische

Durchschnittspensionen*, Dezember 1993

PVA der Angestellten
 SVA d. gewerbl. Wirtschaft
 PVA der Arbeiter
 SVA d. Bauern

Männer**Frauen****Alterspensionen****Pensionen wegen geminderter Arbeitsfähigkeit****Witwen(Witwer)pensionen**

* ohne Zulagen und Zuschüsse; inkl. Pensionsüberweisungen ins Ausland

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

StaatsbürgerInnen als auch um ausländische StaatsbürgerInnen, die in Österreich Versicherungszeiten erworben haben und ihren derzeitigen Wohnsitz im Ausland haben, handeln. Bei diesen Pensionen kann es sich um rein österreichische Leistungen handeln, häufiger aber wird die ins Ausland überwiesene Pension noch durch eine ausländische Teilleistung ergänzt. **Läßt man die an im Ausland lebende PensionistInnen bezahlten Pensionen außer Betracht**, so ergeben sich bei den verbleibenden (**Inlands**)Pensionen **um rund 8 % höhere Durchschnittswerte**.

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

16 % der im Dezember 1993 von den Pensionsversicherungsträgern der **Unselbständigen** ausbezahlten Leistungen wurden durch eine ausländische Teilleistung ergänzt (231.800 Pensionen). Durch Außerachtlassen dieser Fälle beim Berechnen der **Durchschnittspension** ergibt sich ein **um 10 % höherer Wert** bei den Unselbständigen. Für die gesamte Pensionsversicherung steigt der Durchschnitt um fast 8 %. Auch diese Leistungen können sowohl an österreichische als auch an ausländische StaatsbürgerInnen mit Wohnsitz in Österreich oder im Ausland ausbezahlt werden. Daten darüber, wieviele Pensionen auf AusländerInnen entfallen, gibt es nicht.

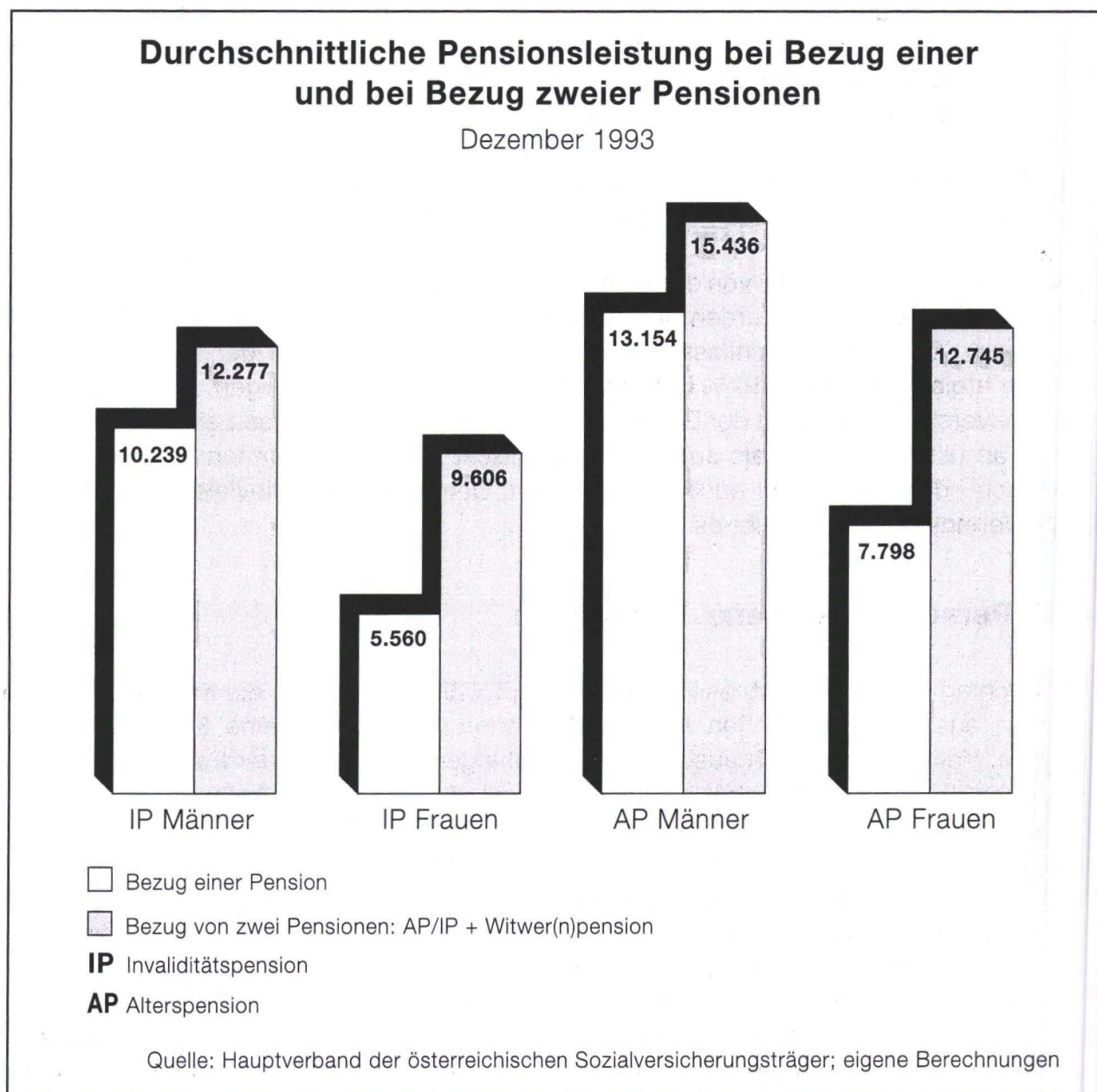
3.3.3. Personenbezogene Leistungen

Zum Stichtag 1.Juli 1993 gab es in Österreich **1,776.000 Personen**, die **mindestens eine Pension** aus der gesetzlichen Pensionsversicherung und/oder eine Beamtenpension bezogen. Verglichen mit den ausbezahlten Leistungen ist die Zahl der PensionistInnen in den letzten 5 Jahren schwächer gestiegen, d.h. die MehrfachbezieherInnen haben zugenommen. Mit 1.Juli 1993 erhielten 204.000 Frauen und 26.000 Männer, d.s. **14,5 %** 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 Zusammentreffen einer Eigen- und einer Witwenpension. 140.000 Frauen bezogen eine Alters- und eine Witwenpension, weitere 51.000 eine Invaliditäts- und eine Witwenpension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung. Insgesamt erhielten 39 % der Witwenpensionistinnen eine weitere Pensionsleistung aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder eine Beamtenpension.

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

Zum Stichtag 1.Juli 1993 waren außerdem **49.000 Personen** (davon 67 % Frauen)

erwerbstätig und bezogen **gleichzeitig mindestens eine Pension**. Die zahlenmäßig stärkste Gruppe stellten auch hier Witwen(r)pensionsbezieherInnen (26.000).



Der **relative Abstand zwischen Männern und Frauen verringert sich** bei Bezug von zwei Pensionen. Beim Zusammentreffen einer Alters- und einer Witwenpension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung erhalten Frauen durchschnittlich 12.745 S (Männer 15.436 S) und beim Zusammentreffen von Invaliditätspension und Witwenpension durchschnittlich 9.606 S (Männer 12.277 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** (22 % der Pensionsbezieherinnen) **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 1993 um **4 % erhöht.**

In den Jahren von **1970 bis 1993 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 %. Mit anderen Worten, die Kaufkraft der PensionistInnen hat deutlich zugenommen.

Weit über das Ausmaß der normalen Pensionsanpassung hinaus wurden die **Richtsätze für Ausgleichszulagen** angehoben. Der Richtsatz für Alleinstehende **stieg** im Zeitraum **von 1970 bis 1993 um 397 %**, jener für Verheiratete um rund 413 %.

Durch die Pensionsreform 1993 wurde das System der Pensionsanpassung auf die sogenannte „Nettoanpassung“ umgestellt, wodurch sich die Einkommen der Aktiven und der PensionistInnen (nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge) künftig ähnlich entwickeln sollen. Durch die Novellierung des Pensionsgesetzes der Beamten wird in Hinkunft auch die Gleichwertigkeit der jährlichen Pensionsanpassung in der gesetzlichen Pensionsversicherung und im öffentlichen Dienst gewährleistet sein.

3.4. Zulagen und Zuschüsse in der Pensionsversicherung

Die gesetzliche Pensionsversicherung gewährt neben den Pensionsleistungen noch Ausgleichszulagen, Hilflosen- und Kinderzuschüsse. Mit 1. Juli 1993 wurde der Hilflosenzuschuß durch das Bundespflegegeldgesetz ersetzt.

3.4.1. Ausgleichszulagen

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.

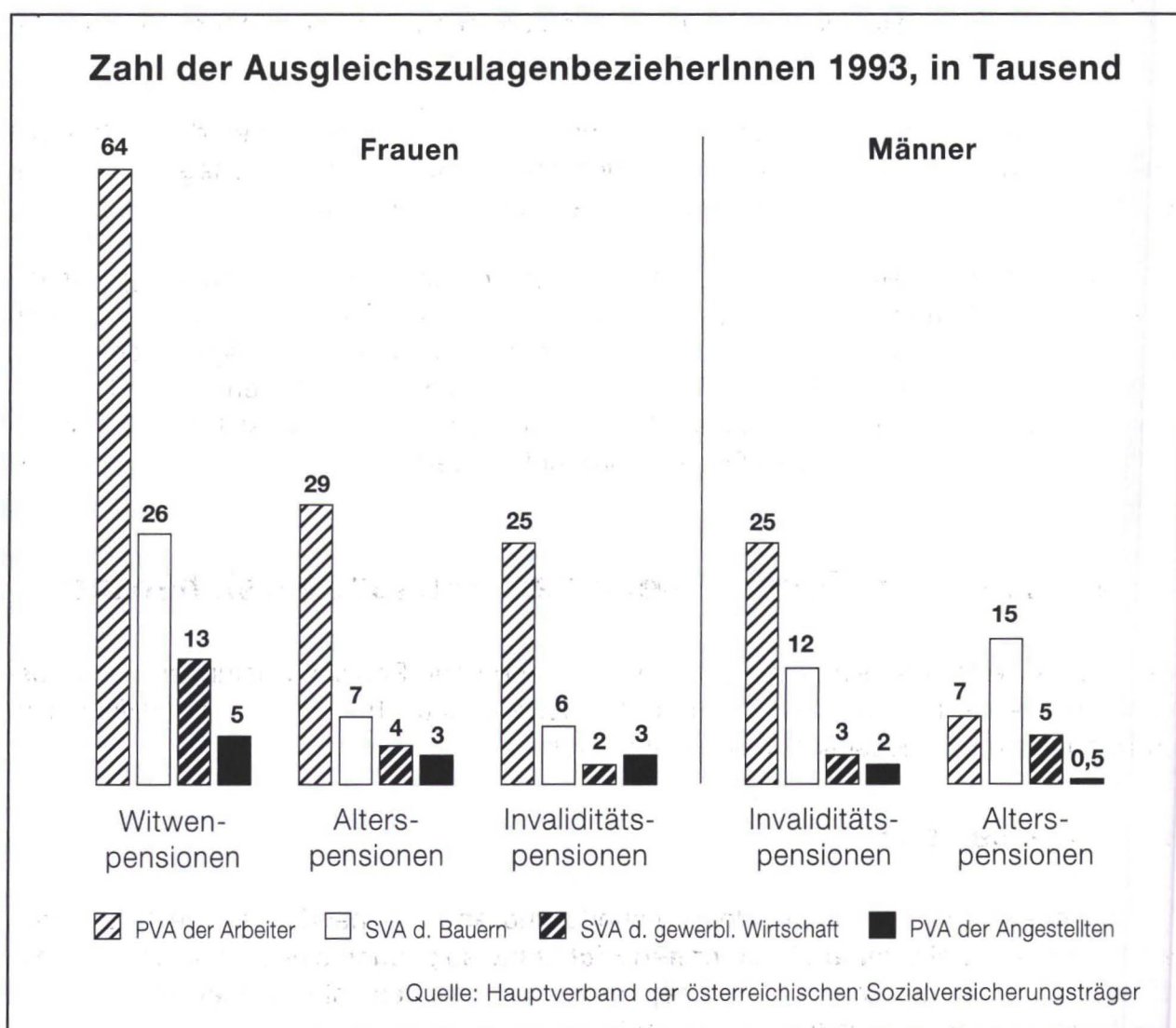
AUSGLEICHSZULAGEN

SOZIALVERSICHERUNG

Die **Richtsätze für Ausgleichszulagen** wurden ab **1. Jänner 1993** über die Pensionsanpassung von 4 % hinaus um **7,7 %** erhöht. Der **Richtsatz für Alleinstehende** betrug im Jahre 1993 **7.000 S**, der **Richtsatz für PensionistInnen**, die mit ihrer(m) Ehegattin(en) im gemeinsamen Haushalt leben, **9.967 S**.

Ende 1993 bezogen **274.000 Personen** eine Ausgleichszulage. Dies entspricht **15,5 % der PensionsbezieherInnen**. Gegenüber dem Vorjahr hat damit die Anzahl der AusgleichszulagenbezieherInnen aufgrund der überproportionalen Anhebung der Richtsätze weiter zugenommen.

Mehr als **70 % der AusgleichszulagenbezieherInnen sind Frauen**. Dies rührt u.a. daher, daß ein Viertel der Witwenpensionistinnen eine Ausgleichszulage beziehen. Weiters



erhielten 19 % aller BezieherInnen einer Invaliditätspension eine Ausgleichszulage, während es bei den Alterspensionen 8 % waren.

Der **Anteil der AusgleichszulagenbezieherInnen schwankt** je nach Versicherungsträger zwischen 3 % in der Pensionsversicherung der Angestellten und 36 % in der Pensionsversicherung der Bauern.

Wenn die PensionistenInnen bzw. deren EhegattInnen neben der Pension über andere Einkünfte (z.B. aus einer Beschäftigung oder einer Rente aus der Unfallversicherung) verfügen, werden diese auf die Ausgleichszulage angerechnet, sodaß es zum **Wegfall oder zu einer Verringerung der Ausgleichszulage** kommen kann. Bestimmte Arten von Einkünften wie das Pflegegeld sind allerdings von der Anrechnung auf die Ausgleichszulage ausgenommen.

3.4.2. Hilflosenzuschüsse/Bundespflegegeld

PensionistInnen, die derart hilflos sind, daß sie ständig der Pflege und Hilfe durch eine andere Person bedürfen, hatten bis 1. Juli 1993 Anspruch auf Zuerkennung eines Hilflosenzuschusses in Höhe von **mindestens 3.002 S und höchstens 3.028 S**. Mit 1. Juli 1993 wurde der Hilflosenzuschuß allerdings durch ein mehrstufiges, den individuellen Bedürfnissen besser angepaßtes **Bundespflegegeld** ersetzt. Hilflosenzuschüsse werden nur mehr PensionistInnen, die ihren Wohnsitz im Ausland haben, weitergewährt. Neuzuerkennungen von Hilflosenzuschüssen gibt es auch für AuslandspensionistInnen nicht mehr, außer es handelt sich um Begünstigte (d.h. Personen, die aus politischen oder religiösen oder aus Gründen der Abstammung einen Nachteil erlitten haben).

Bezogen im Juni 1993 noch 232.000 PensionistInnen einen Hilflosenzuschuß, so waren es im Dezember 1993 nur mehr **2.800 PensionistInnen**. Aufgrund des höheren Durchschnittsalters beziehen mehr Frauen als Männer einen Hilflosenzuschuß. Über die Zahl der BezieherInnen des Bundespflegegesetzes informiert das Kapitel „Pflegevorsorge und Behindertenangelegenheiten“ in diesem Sozialbericht.

3.5. Neuzuerkennungen von Pensionen

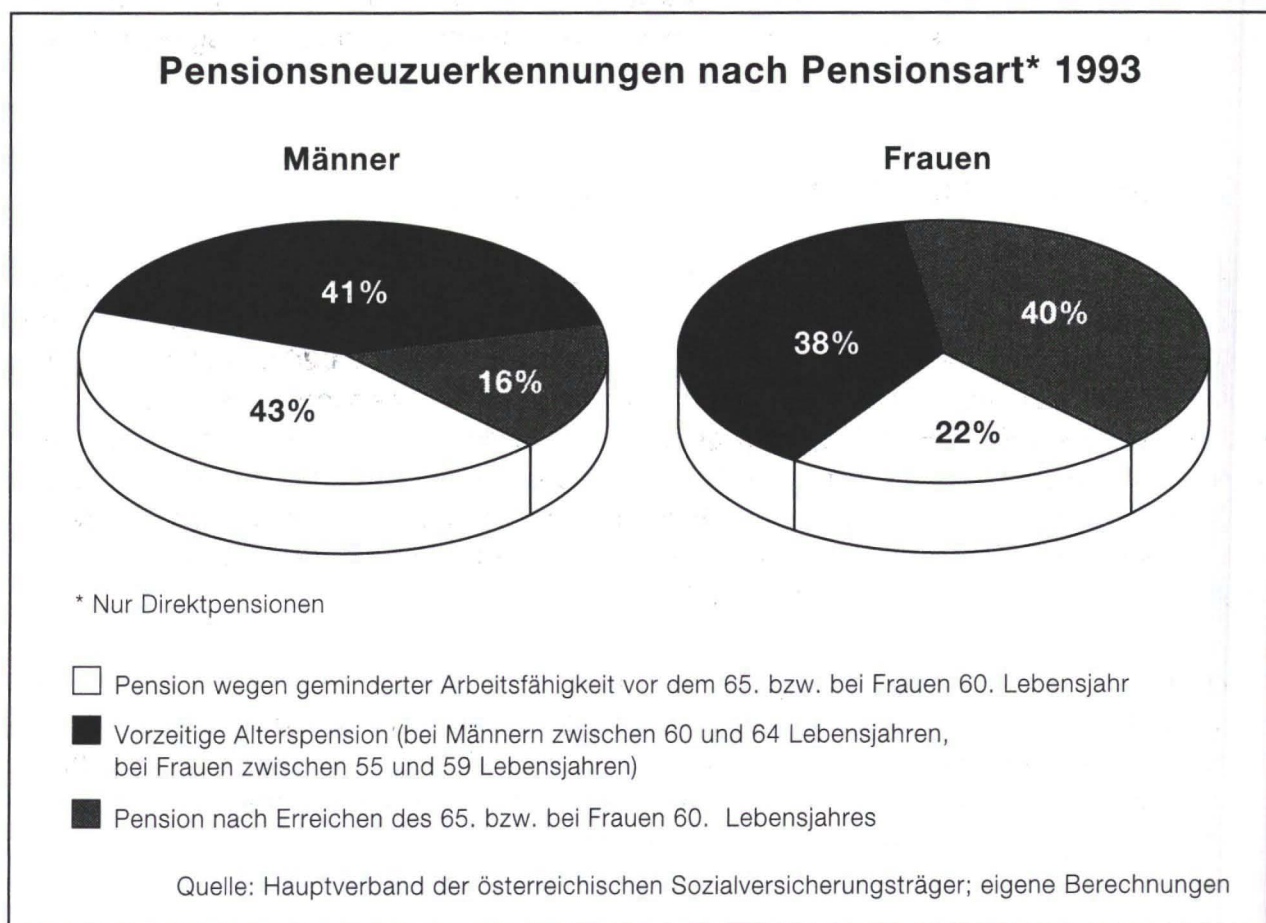
Im Jahre 1993 gab es **106.000 erstmalige Pensionsneuzuerkennungen**. Davon entfielen 25 % auf Invaliditätspensionen. Der Anteil der neuzuerkannten Hinterbliebenenpensionen betrug 29 %. Den höchsten Anteil aber weisen die Alterspensionen mit 46 % auf. Von letzteren entfallen 39 % auf normale Alterspensionen, die übrigen 61 % verteilen sich auf

NEUZUERKANNTE PENSIONEN

SOZIALVERSICHERUNG

die vorzeitigen Alterspensionen. Durch die **Reformmaßnahmen der 51. ASVG-Novelle** (Einführung der vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit, Einführung einer zweiten ewigen Anwartschaft, verbesserte Anrechnung von Kindererziehungszeiten) fand im Jahre 1993 eine deutliche Verschiebung zu den Alterspensionen statt.

86 % aller Neuzuerkennungen von Invaliditätspensionen erfolgten 1993 vor Erreichen des gesetzlichen Pensionsanfallsalters. Zählt man die neuzuerkannten vorzeitigen Alterspensionen hinzu, so bedeutet dies, daß rund **80 % aller Neuzuerkennungen von Direkt-pensionen vor Erreichen des gesetzlichen Pensionsanfallsalters** (Männer 65, Frauen 60 Jahre) erfolgten.

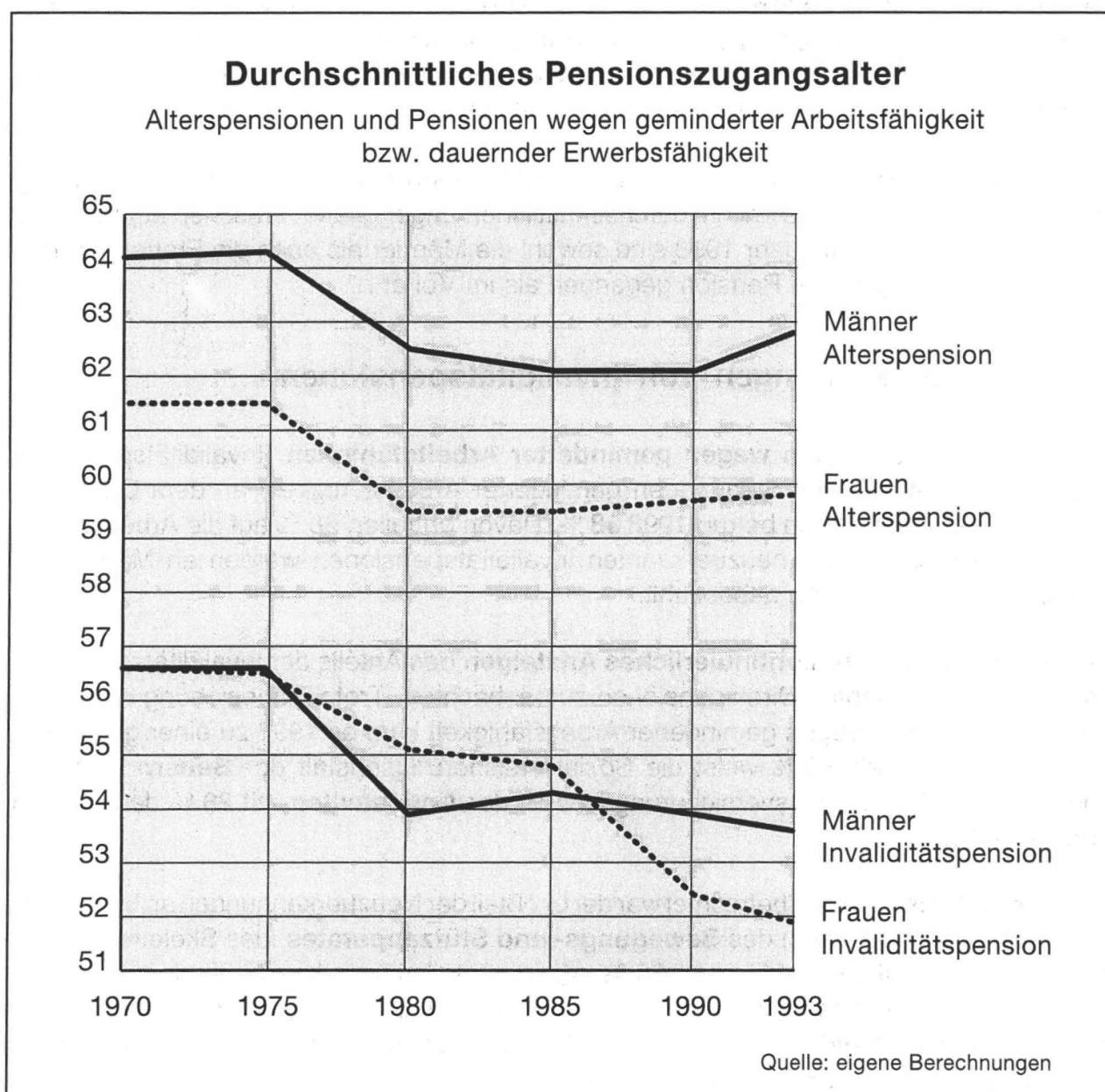


3.5.1. Das durchschnittliches Pensionszugangsalter

Frauen gingen 1993 durchschnittlich um ein Jahr früher, nämlich mit 57,8 Jahren in Pension als Männer (58,8 Jahre).

Bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen könnten Frauen zwar bereits mit 55 Jahren in die vorzeitige Alterspension gehen. Da viele Frauen diese Voraussetzungen mit 55 Jahren aber noch nicht erfüllen, liegt ihr durchschnittliches Zugangsalter bei der Alterspension bei 59,8 Jahren (Männer 62,8 Jahre). Wesentlich **geringer ist der Altersunterschied** bei den **Invaliditätspensionen**, nämlich nur rund 20 Monate. Männer gingen im Durchschnitt mit 53,6 Jahren und Frauen mit 51,9 Jahren in Invaliditätspension.

In der Vergangenheit war das durchschnittliche Zugangsalter der Männer bei Invaliditätspensionen sogar häufig niedriger als jenes der Frauen. **Beinahe die Hälfte der Männer**



(47 %) und 27 % der Frauen, die 1993 in den Ruhestand traten, erhielten eine **Invaliditätspension** (bzw. eine vorzeitige Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit). Bei den Neuzugängen wegen geminderter Arbeitsfähigkeit betrug der Anteil der Männer fast 70 %.

Das durchschnittliche **Pensionszugangsalter** in der Pensionsversicherung der **Selbständigen** lag deutlich höher als jenes in der Pensionsversicherung der Unselbständigen. Aber auch bei den Pensionsversicherungsträgern der Unselbständigen gibt es große Unterschiede: Im Bereich der Pensionsversicherungsanstalt der **Arbeiter** lag es mit 57,7 Jahren bei den Männern **deutlich niedriger** als im Bereich der Pensionsversicherungsanstalt der Angestellten (59,3 Jahre). Dies ist vor allem auf den **hohen Anteil an Invaliditätspensionen bei den Arbeitern** zurückzuführen. Bei den Arbeitern gehen Männer im Schnitt mit 53,1 Jahren und Frauen mit 50,8 Jahren in Invaliditätspension. Besonders niedrig ist das durchschnittliche Pensionszugangsalter bei den Berufsunfähigkeitspensionen der weiblichen Angestellten mit 49,5 Jahren (Männer 53,5 Jahre).

Insgesamt ist das **Pensionszugangsalter bis 1992 gesunken**, bei den Männern allerdings stärker, sodaß sich der Abstand im durchschnittlichen Zugangsalter zwischen Männern und Frauen verringert hat. Im Jahr 1993 sind sowohl die Männer als auch die Frauen um rund ein **halbes Jahr später** in Pension gegangen als im Vorjahr.

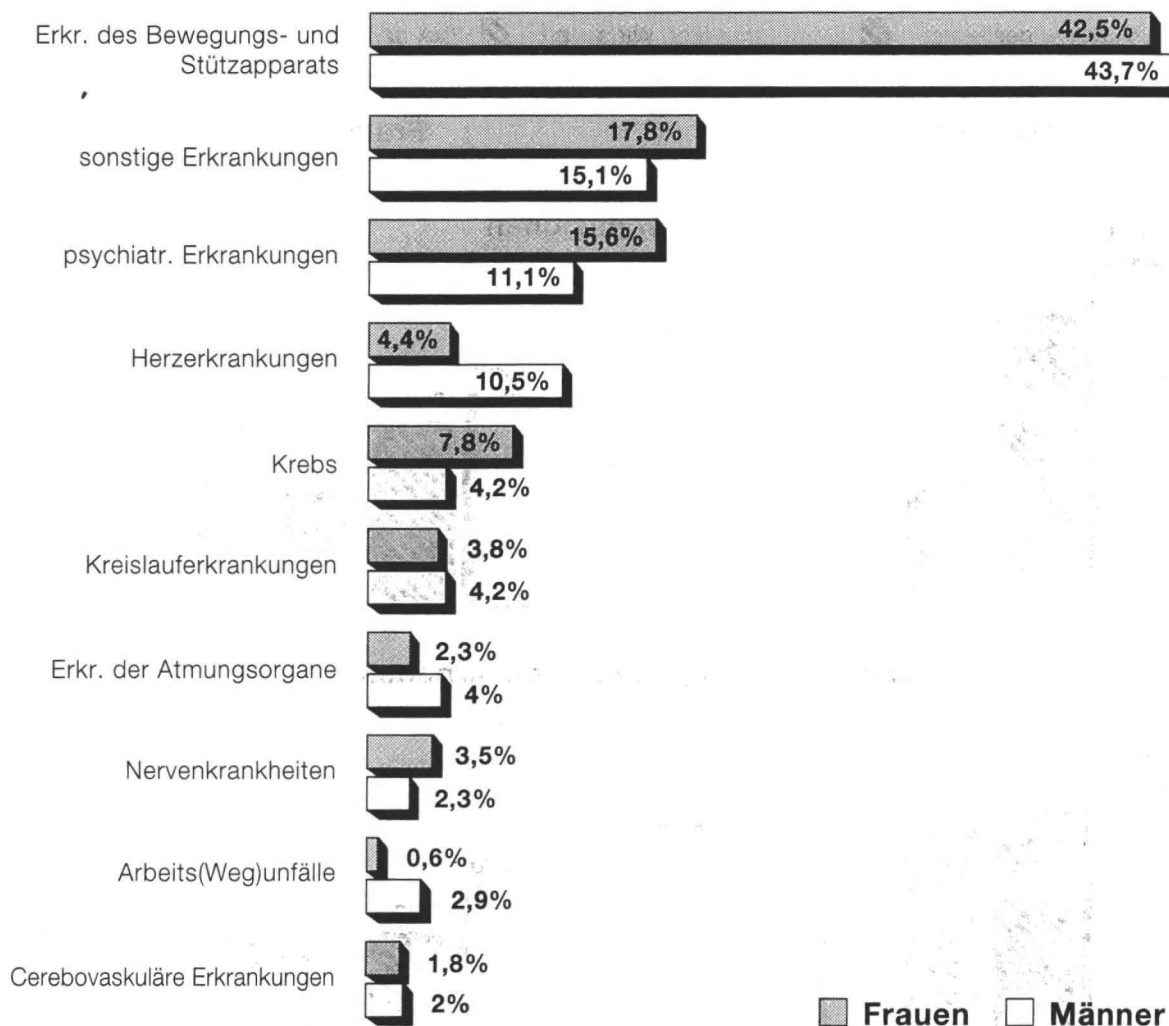
3.5.2. Neuzuerkennungen von Invaliditätspensionen

Der Anteil der **Pensionen wegen geminderter Arbeitsfähigkeit** (Invaliditätspensionen und vorzeitige Alterspensionen wegen geminderter Arbeitsfähigkeit) an dem Gesamtzugang aller Direkt pensionen betrug 1993 **38 %**. Davon entfallen 58 % auf die ArbeiterInnen. Mehr als zwei Drittel der neuzuerkannten Invaliditätspensionen werden an Männer, ein knappes Drittel an Frauen ausbezahlt.

Bis 1992 ist ein **nahezu kontinuierliches Ansteigen** des Anteils der Invaliditätspensionen an allen neuzuerkannten Direkt pensionen zu beobachten. Trotz Einbeziehung der vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit kam es 1993 zu einer gegenläufigen Entwicklung. Mit **58 %** weist die Sozialversicherungsanstalt der **Bauern** 1993 den höchsten und die Pensionsversicherungsanstalt der **Angestellten** mit 28 % den **niedrigsten Anteil** aus.

Nach **Krankheitsgruppen** betrachtet war der Großteil der Neuzuerkennungen an Invaliditätspensionen 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 beispielsweise bei den Angestellten bereits 15 % des Neuzuganges an Invaliditätspensionen.

Zuerkennungsursachen für Invaliditätspensionen 1993



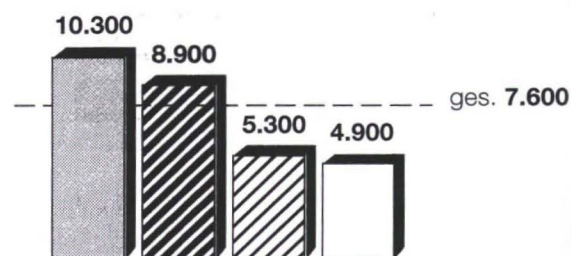
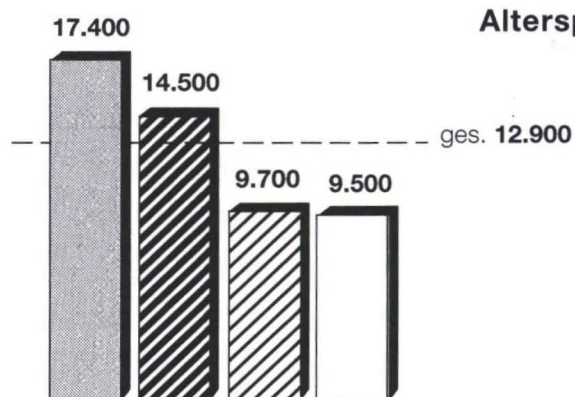
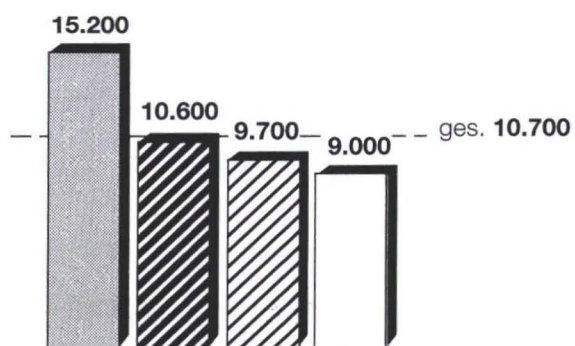
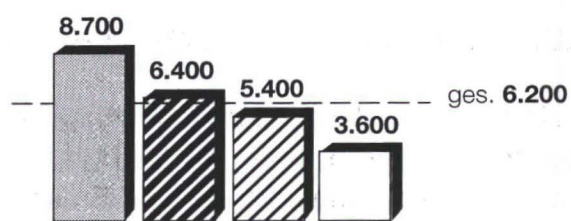
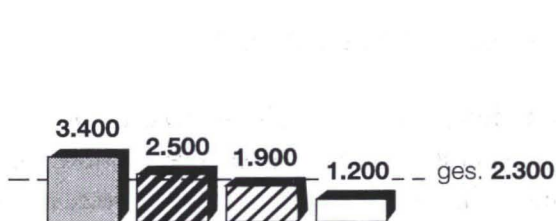
Quelle: eigene Berechnungen

3.5.3. Die Höhe der neuzuerkannten Pensionsleistungen

Auch in der Höhe der Neuzugangspensionen gibt es **beträchtliche Differenzen zwischen Männern und Frauen**. Die Gründe dafür liegen in den niedrigeren Arbeitsverdiensten und kürzeren Versicherungszeiten der Frauen. Frauen haben aufgrund ihrer spezifischen Lebensumstände, wie etwa Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit aus familiären Gründen, beim Pensionsantritt wesentlich weniger Versicherungsjahre erworben als Männer. Durch die verbesserte Anrechnung von Kindererziehungszeiten wird dieser Nachteil allerdings zum Teil ausgeglichen.

Durchschnittliche Neuzugangspensionen*, Dezember 1993

■ PVA der Angestellten ▨ SVA d. gewerbl. Wirtschaft ▩ PVA der Arbeiter □ SVA d. Bauern

Männer**Frauen****Alterspensionen****Pensionen wegen geminderter Arbeitsfähigkeit****Witwen(Witwer)pensionen**

* ohne Zulagen und Zuschüsse; inkl. Pensionsüberweisungen ins Ausland

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

Für Frauen mit einem stark schwankenden Versicherungsverlauf und Einkommen (z.B. wegen Teilzeitbeschäftigung) hat die durch die 51. ASVG-Novelle eingeführte, aus den 15 besten Jahren gebildete Bemessungsgrundlage eine Verbesserung gebracht.

Die **durchschnittliche Neuzugangsalterspension** (ohne Zulagen und Zuschüsse) eines männlichen Arbeiters lag 1993 bei **9.743 S**, die eines männlichen Angestellten bei **17.446 S**. Die durchschnittliche Neuzugangsalterspension einer Arbeiterin betrug hingegen **5.261 S**, die einer Angestellten **10.300 S**. Eine ähnliche Diskrepanz zeigt sich bei den **Invaliditätspensionen**. Hier beträgt die Durchschnittspension einer Arbeiterin 4.974 S, die einer weiblichen Angestellten 8.309 S. Die Pension **der Männer** hingegen ist **beinahe doppelt so hoch**, nämlich 9.700 S bei den Arbeitern und 15.214 S bei den Angestellten. Die durchschnittliche **Witwenpension** des Neuzugangs betrug 6.212 S und lag somit **höher als die Invaliditätspension** der Frauen.

3.6. Das Pensionsabgangsalter

Im Zeitraum von 1970 bis 1993 erhöhte sich das **durchschnittliche Pensionsabgangsalter bei Alterspensionistinnen** von 77,7 Jahren auf **81 Jahre**, jenes der Männer von 76,2 Jahre auf 79 Jahre. Ebenso stieg das Pensionsabgangsalter von Invaliditätspensionistinnen von rund 72 Jahren auf 75,9 Jahre. Bei den männlichen Invaliditätspensionisten lag das Pensionsabgangsalter zuletzt bei 68,3 Jahren.

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 1993 bereits bei 18,5 Jahre. Bei den Frauen ist ein Anstieg von 18,8 Jahren auf 22,6 Jahre zu verzeichnen.

Das zum Teil recht **unterschiedliche Pensionsabgangsalter von Alters- und InvaliditätspensionistInnen** wird durch mehrere Faktoren beeinflusst. Zum einen haben BezieherInnen einer Invaliditätspension eine kürzere Lebenserwartung als AlterspensionistInnen. Zum anderen unterscheidet sich die **Altersstruktur** von Invaliditäts- und AlterspensionistInnen beträchtlich. Der überwiegende Teil der InvaliditätspensionistInnen geht vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in Pension. Ein Teil dieser PensionistInnen stirbt bereits vor Erreichen dieser Altersgrenze: 16 % der im Jahre 1993 verstorbenen BezieherInnen einer Invaliditätspension erreichten nicht das 60. Lebensjahr (Männer) bzw. das 55. Lebensjahr (Frauen).

Die frühere Sterblichkeit der InvaliditätspensionistInnen zeigt deutlich, daß der überwiegende Teil der Zugänge an **Invaliditätspensionen krankheitsbedingt** erfolgt und nur zum Teil

auf ungünstige arbeitsmarktpolitische Gegebenheiten zurückzuführen ist. In vielen Fällen kommt es zu einer Kumulierung der Risiken „Arbeitslosigkeit“ und „Gesundheitsgefährdung“, da in den Wirtschaftssektoren mit einem hohen Arbeitsmarktrisiko auch die Arbeitsbelastung wesentlich höher als in anderen Branchen ist.

3.7. Die Auswirkungen der Pensionsreform 1993

Die Pensionsreform 1993 brachte - wie bereits erwähnt - eine Reihe von teilweise tiefgreifenden Änderungen im Leistungsrecht der gesetzlichen Pensionsversicherung. **Eine Quantifizierung der Auswirkungen** der Reformmaßnahmen gestaltet sich schwierig, da sich einzelne Maßnahmen überschneiden können und die Durchschnittsdaten des Jahres 1993 auf einer Vermischung zweier unterschiedlicher Rechtslagen beruhen, nämlich dem Leistungsrecht vor Inkrafttreten der Reform (1. Jahreshälfte 1993) und dem Leistungsrecht aufgrund der Pensionsreform 1993 (2. Jahreshälfte 1993). Dazu kommt noch, daß aufgrund der Übergangsbestimmungen auch im 2. Halbjahr 1993 der alte Pensionsberechnungsmodus zur Anwendung kam, wenn dies für die betroffene Person günstiger war.

Es dürfen auch die von der Reform betroffenen Personen schon vorab auf diese reagiert haben. Im Fall der 51. Novelle dürften speziell Frauen mit dem Pensionsantritt etwas zugewartet haben, um in den Genuß der für sie günstigeren neuen Bestimmungen über die Anrechnung von Kindererziehungszeiten zu kommen. Dieses Zuwarten sowie die neugeschaffene zweite Form der ewigen Anwartschaft erklären auch, daß das Pensionszugangsalter der Frauen gegenüber 1992 gleich geblieben ist.

Neben der Nettoanpassung sind v.a. die Einführung einer neuen Bemessungsgrundlage, gebildet aus den **15 besten Jahren**, die Schaffung einer zweiten ewigen Anwartschaft unter Anrechnung von Kindererziehungszeiten, die generelle Verbesserung der Anrechnung der **Kindererziehungszeiten** sowie die neuen Pensionsarten (vorzeitige Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit und Gleitpension) zu erwähnen.

Die **Gleitpension** wurde 1993 erst in einem relativ geringen Ausmaß in Anspruch genommen, nämlich von **64 Personen**. Wie zu erwarten war, handelt es sich um Personen mit relativ hohem Einkommen. Im Jahre 1994 steigt jedoch die Zahl der Gleitpensionen an (216 Fälle im Mai 1994).

Die **vorzeitige Alterspension bei geminderter Arbeitsfähigkeit**, die die Invaliditätspension nach § 255 Abs. 4 ASVG ablöst bzw. ausweitert, spielt quantitativ eine wesentlich bedeutendere Rolle. Im zweiten Halbjahr 1993 wurde in **2.347 Fällen** eine derartige Pension zuerkannt.

Die verbesserte Anrechnung von **Zeiten der Kindererziehung** (maximal 4 Jahre pro Kind) wirkte sich sowohl auf die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen als auch auf die Höhe der Leistungen aus. Einer Sonderauswertung des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger zufolge wurde jenen Frauen, die im zweiten Halbjahr 1993 in Pension gingen und Kinder geboren hatten, durchschnittlich rund **8,2 Jahre an Kindererziehungszeiten** angerechnet.

Durch die Einführung der zweiten Form der **ewigen Anwartschaft** (es müssen mindestens 300 Versicherungsmonate erworben worden sein, die als Ersatzzeiten pensionsbegründend berücksichtigt werden) konnten im 2. Halbjahr 1993 erstmals eine Reihe von Frauen eine normale Alterspension beziehen. Rund 10 % der Neuzugänge bei der normalen Alterspension der Frauen entfielen auf diese Leistungsart.

ANHANG: RUHEBEZÜGE DER BEAMTEN

Im folgenden werden zunächst die Daten der **BundesbeamtInnen** dargestellt, die im Jahre 1993 aufgrund des Pensionsgesetzes 1965 einen Ruhebezug oder deren Ehepartner einen Witwen(r)versorgungsbezug erhielten. Es handelt sich dabei um rund **50.000 Bezieher und Bezieherinnen von Ruhebezügen** und um rund **27.000 Bezieher und Bezieherinnen von Witwen(r)versorgungsbezügen**.

Ruhebezüge der BundesbeamtInnen

Durchschnittl. Ruhebezüge¹⁾ der BundesbeamtInnen 1993
(ohne ÖBB und PTV)
(ohne Pflegegeld bzw. Hilflosenzulage)

	Männer und Frauen		Frauen		Männer	
	Anzahl	Betrag ²⁾	Anzahl	Betrag ²⁾	Anzahl	Betrag ²⁾
Allgemeine Verwaltung	21600	27500	5100	21800	16500	29300
Handwerk. Verwendung	2100	15600	200	13300	1900	15900
RichterInnen/ StaatsanwältInnen	700	60200	20	45500	680	60700
o.Univ.ProfessorInnen	540	74100	40	63300	500	74900
Univ.AssistentInnen	110	43400	30	39500	80	44800
BundeslehrerInnen	6800	43000	2900	39000	3900	45900
BeamtInnen der Schulaufsicht	300	52400	30	53000	270	52000
WachebeamtInnen	14200	24200	100	19700	14100	24200
Berufsoffiziere	1000	38300	-	-	1000	38300
Gesamt ³⁾	50000	29300	9400	26900	40600	29900

Quelle: Personalinformationssystem des Bundes (PIS)

- 1) Der hier ausgewiesene Ruhebezug besteht aus dem Ruhegenuß und den nach dem Pensionsgesetz 1965 gebührenden Zulagen (z.B. Wachdienstzulage, Nebengebührendzulage etc.), ausgenommen jedoch die Haushaltszulage. Bei der Bemessung des Ruhegenusses sind die nach den einschlägigen Rechtsvorschriften als 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 RuhebezugsempfängerInnen
- 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** (ohne Pflegegeld bzw. Hilflosenzulage) beträgt 1993 **S 29.300,-** und der mittlere Ruhebezug (50 % verdienen mehr und 50 % verdienen weniger als ...) S 25.300,-.

11 % der Ruhebezüge liegen zwischen S 10.000,- und S 20.000,-, 46 % zwischen S 20.000,- und S 30.000,-, 33 % zwischen S 30.000,- und S 50.000,- und 10 % (ca. 4.200) über S 50.000,- (bei Aufteilung der „Allgemeinen Verwaltung“ in die Dienstklassen A - E).

81 % der Ruhebezugsempfänger sind Männer. In fast allen Verwendungs- und Besoldungsgruppen liegen die Ruhebezüge der Männer über denen der Frauen. In der Verwendungsgruppe D beträgt der Einkommensvorsprung 7 %, in der Verwendungsgruppe C 8 %, in der Verwendungsgruppe B 17 %, bei den HochschulprofessorInnen und BundeslehrerInnen knapp 18 %, in der Verwendungsgruppe A rund 23 % und bei den RichterInnen und StaatsanwältInnen 33 %.

Es existiert eine **breite Streuung hinsichtlich des Pensionierungsalters**. Insgesamt beträgt das durchschnittliche Pensionierungsalter der Männer 59 Jahre und das der Frauen 57 Jahre. 10 % der 1993 in den Ruhestand übergetretenen Personen (21 % der Frauen, 8 % der Männer) waren unter 50 Jahre alt, 13 % zwischen 51 und 54 Jahre (24 % der Frauen, 11 % der Männer), 12 % zwischen 55 und 56 Jahre (12 % der Frauen, 12 % der Männer), 13 % zwischen 57 und 58 Jahren (9 % der Frauen, 14 % der Männer), 27 % zwischen 59 und 60 Jahre (17 % der Frauen, 29 % der Männer), 12 % zwischen 61 und 62 Jahre (9 % der Frauen, 13 % der Männer), 5 % zwischen 63 und 64 Jahre (4 % der Frauen, 5 % der Männer) und 8 % über 65 Jahre (4 % der Frauen, 8 % der Männer).

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 43950 Ruhebezüge und 27100 Versorgungsbezüge der ÖBB-Bediensteten und die 26000 Ruhebezüge (inklusive 800 Waisenrenten) und 11300 Versorgungsbezüge der Postbediensteten dargestellt.

Der mittlere Ruhebezug (50 % verdienen mehr und 50 % verdienen weniger als ...) **der Bediensteten der österreichischen Bundesbahnen** betrug im Jahre 1993 inklusive Haushaltszulage **S 18.700,-** (ohne Pflegegeld) und **bei den Bediensteten der Post- und**

BUNDESLÄNDER

RUHEBEZÜGE

Telegraphenverwaltung S 18.500,- (ohne Pflegegeld). Der mittlere Witwen(r)versorgungsbezug lag sowohl bei den ÖBB, als auch bei der Post bei S 9.600,-.

**Ruhegenußbezüge und Witwen(r)versorgungsbezüge
bei Post und ÖBB, 1993
(ohne Bundespflegegeld)**

	Anzahl	2.Quartil ¹⁾
Post		
Ruhegenußbezüge ²⁾	25250	18700
- männlich	19700	18800
- weiblich	5500	18400
Witwen/Witwer	11300	9600
ÖBB		
Ruhegenußbezüge ³⁾	43950	18700
Witwen/Witwer ⁴⁾	27100	9600

1) 50 % verdienen mehr und 50 % verdienen weniger als S...

2) ohne Waisenrenten

3) davon 780 Frauen

4) davon 22 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 Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Altersversorgungsbezüge von Kärnten (1.200 Ruhe- und Versorgungsbezüge der VerwaltungsbeamtInnen, 2.300 Ruhe- und Versorgungsbezüge der PflichtschullehrerInnen) und von Burgenland (300 Ruhebezüge der VerwaltungsbeamtInnen) zur Verfügung gestellt worden.

Die durchschnittlichen Ruhebezüge der Kärntner VerwaltungsbeamtInnen betrugen **S 36.800,-** (Männer S 40.000,-, Frauen S 27.800,-). **Pragmatisierte Kärntner**

RUHEBEZÜGE

BUNDESLÄNDER

LandeslehrerInnen erhalten einen durchschnittlichen Ruhebezug von **S 32.200,-** (Männer S 36.800,-, Frauen S 29.200,-). Der durchschnittliche Witwen(r)versorgungsbezug der Ehepartner von ehemaligen Kärntner VerwaltungsbeamtInnen beträgt S 19.000,- und von ehemaligen Kärntner LandeslehrerInnen S 16.700,-.

Der durchschnittliche Ruhebezug der VerwaltungsbeamtInnen im Burgenland beträgt **S 35.800,-** (Männer S 37.800,-, Frauen S 23.800,-).

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 BundesbeamtInnen und der
LandesbeamtInnen von Kärnten und Burgenland
in der Allgemeinen Verwaltung
1993 (in öS)
(ohne Bundespflegegeld)**

Allgemeine Verwaltung	Bund		Kärnten		Burgenland	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
A (Akademiker)	54400	44300	56400	43000	54200	37500
B (Maturanten)	31900	27200	40100	34100	37200	30500
C	21300	19700	27000	25400	25900	24600
D	16200	15200	21500	18900	19800	17300
E	12700	12700	-	10100	17500	-
insgesamt	29300	21800	40000	27800	37800	23800

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

RUHEBEZÜGE

Teilzeitbeschäftigung

Ruth FINDER
Doris LUTZ
Karl WÖRISTER

unter Mitarbeit von:
Ines GRABNER

Einleitung	118
1. Empirische Erhebungen zur Teilzeitbeschäftigung	119
1.1. Zunahme der Teilzeitbeschäftigung	119
1.2. Motive für Teilzeitarbeit	122
1.3. Starke quantitative wie qualitative Diskrepanz zwischen Teilzeit-Angebot und Nachfrage	124
1.4. Die persönliche Ausgangssituation Teilzeitbeschäftigte	125
1.5. Die berufliche Situation der Teilzeitbeschäftigten	127
1.6. Materielle und soziale Absicherung Teilzeitbeschäftigter	128
2. Arbeitsrechtliche und sozialrechtliche Stellung Teilzeitbeschäftigter	129
2.1. Arbeitsrechtliche Bestimmungen	129
2.1.1. Arbeitszeitgesetz	129
2.1.2. Angestellten- und Gutsangestelltengesetz	131
2.1.3. Lehrlinge	132
2.2. Sozialrechtliche Bestimmungen	132
2.2.1. Teilzeitkarenzurlaub	132
2.2.2. Gleitpension	133
2.2.3. Kurzarbeiterunterstützung	133
2.2.4. Verweisung auf Teilzeitarbeit	134
2.2.5. (Teilzeit-)Einkommensanrechnung bei Sozialleistungen	135

Einleitung

Der Bericht beruht auf den Ergebnissen einer Studie „Teilzeitarbeit - Bedeutung und Konsequenzen einer flexibleren Arbeitszeitorganisation“, durchgeführt vom Ludwig-Boltzmann-Institut für Wachstumsforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Abteilung für grundsätzliche Angelegenheiten der Frauen. Sind keine speziellen Quellenangaben angeführt, so liegt die Studie den Angaben zugrunde.

Teilzeitbeschäftigung wurde in den letzten Jahren **unter verschiedensten Vorzeichen diskutiert**: Als probate Arbeitsvariante zur Vereinbarung von Beruf und familiären Aufgaben, als Flexibilisierungs- wie Rationalisierungschance für Unternehmen und auch als Rezept zur Verringerung der Arbeitslosigkeit.

Die **Zahl Teilzeitbeschäftigter** (12-35 Stunden) hat in Österreich (wie in den meisten Industrieländern) seit Ende der 70er Jahre **überproportional zugenommen**. Der Zuwachs betrug von 1980 bis 1992 62 Prozent, obwohl diese Arbeitsform hierzulande nicht spezifisch gefördert wurde.

Alle Indikatoren weisen darauf hin, daß seitens der ArbeitnehmerInnen, wie seitens der Unternehmen **erhebliches Interesse an Teilzeitarbeit** besteht.

Die **qualitativen Diskrepanzen zwischen Angebot und Nachfrage** sind allerdings **beträchtlich**: Teilzeit wird primär in wenig qualifizierten Tätigkeitsbereichen angeboten - seitens der Arbeitnehmer gewünscht wäre eine breitere Streuung.

In **arbeits- und sozialrechtlicher** Hinsicht wurde der **Status dieser Beschäftigten-gruppe deutlich verbessert**; trotzdem gibt es auch hier noch Problembereiche. Teilzeitarbeit kann für Menschen in bestimmten Lebensphasen eine positive Lösung sein.

Im folgenden soll ein Überblick zu Entwicklung und aktueller Struktur der Teilzeitbeschäftigung in Österreich, zum Arbeitsmarkt für Teilzeitbeschäftigte, zu deren beruflicher wie persönlicher Situation und zu den arbeits- und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen gegeben werden.

1. Empirische Erhebungen zur Teilzeitbeschäftigung

1.1. Zunahme der Teilzeitbeschäftigung

1992 gab es in Österreich **293.000 Teilzeitbeschäftigte** nach traditioneller Mikrozensus-Abgrenzung (**mit 12 - 35 Wochenstunden**) und **248.000 Personen mit geringerer Arbeitszeit**. Beide Beschäftigungsformen haben seit 1980 etwa gleichermaßen an Bedeutung gewonnen.

Mehr als ein Drittel der Beschäftigten mit weniger als 12 Wochenstunden sind Männer (fast ausschließlich Pensionisten, Schüler/Studenten), über 60 Prozent Frauen (davon etwa die Hälfte Pensionistinnen, Schülerinnen/Studentinnen, die andere Hälfte Hausfrauen). Die ArbeitnehmerInnen mit weniger als 12 Wochenstunden (zu einem hohen Prozentsatz ident mit den aufgrund ihres niedrigen Einkommens nur in der Unfallversicherung inkludierten **geringfügig Beschäftigten**) **werden in diesem Aufsatz** aber wegen der etwas anders gelagerten Problemstellung und auch mangels repräsentativen Datenmaterials zu den meisten Fragestellungen **nicht weiter erwähnt**.

Teilzeitbeschäftigung mit höherer Stundenzahl (über 12 und bis 35 Stunden wöchentlich) ist noch viel eindeutiger „Frauensache“: Knapp **90 Prozent** der Erwerbstätigen dieser Kategorie **sind weiblich**. Die **Teilzeitquote für weibliche Beschäftigte** lag 1993 bei **20 Prozent** (ohne Arbeitnehmerinnen mit weniger als 12 Wochenstunden); jene für Männer bei 1,6 Prozent. Aufgrund der geringen Zahl männlicher Teilzeitbeschäftigter beziehen sich die folgenden Ausführungen ausschließlich auf Frauen.

Die Entwicklung der **Teilzeitbeschäftigung** hat deutlich **zur Anhebung der Erwerbsbeteiligung von Frauen** (für 15-60jährige laut Volkszählung 1981: 57,9%, 1991: 63,2%) **beigetragen**: In der ersten Hälfte der 80er Jahre verteilte sich der Zuwachs an weiblichen unselbständig Beschäftigten von 3,3 Prozent etwa zu gleichen Teilen auf Teilzeitarbeit (mit 1,6 Prozent) und Vollzeitbeschäftigung (plus 1,7 Prozent).

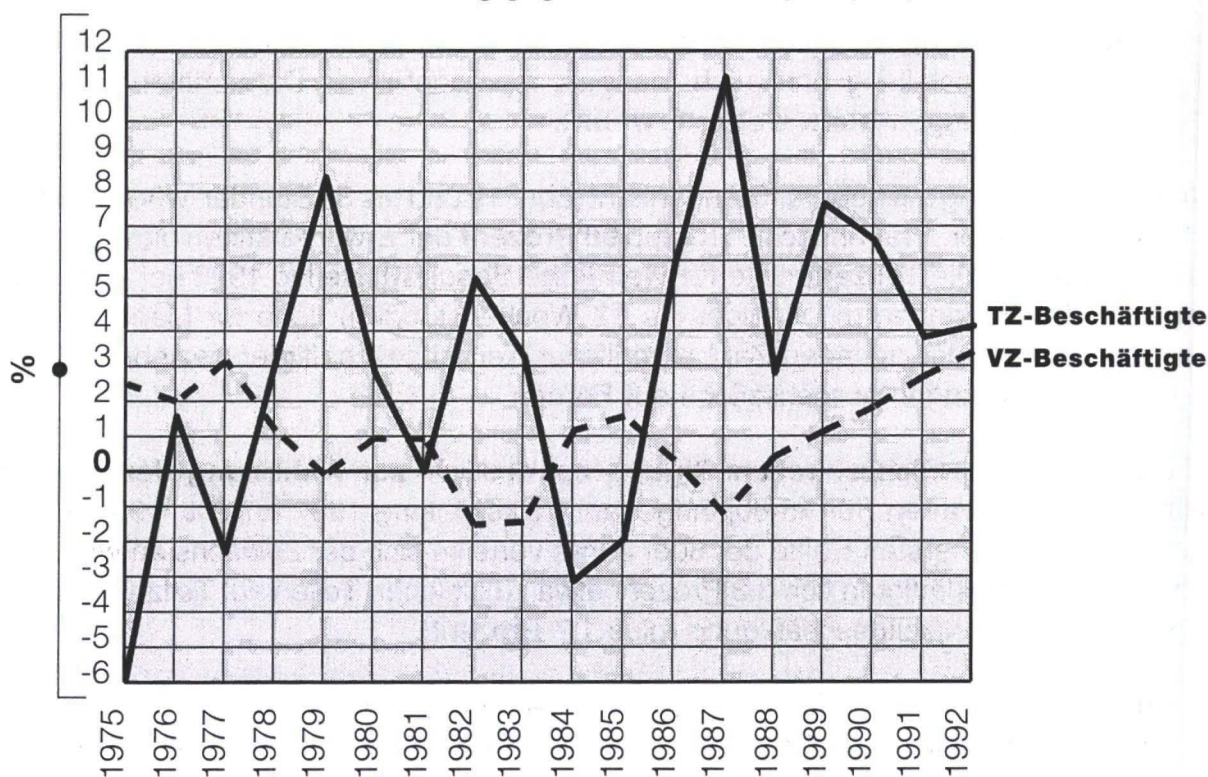
Vom Plus der Frauenbeschäftigung in der zweiten Hälfte der 80er Jahre, insgesamt 7,2 Prozent, entfielen nur ca. 2 Prozent auf Vollzeit- und 5,2 Prozent auf voll versicherte Teilzeitarbeit. Von 1990 bis 1992 verringerte sich der Unterschied in der Dynamik der beiden Arbeitsmarktsegmente (plus 6,3 Prozent bei Vollzeitarbeitsplätzen, plus 8 Prozent bei voll versicherten Teilzeitarbeitsplätzen). Seit 1990 wurden, in absoluten Zahlen, wieder mehr Vollzeit- als Teilzeitarbeitsplätze geschaffen.

Ein wesentlicher Unterschied zur Entwicklung in etlichen anderen europäischen Industrieländern wie etwa BRD, Großbritannien oder Frankreich ist: In Österreich hat auch die

Vollzeitbeschäftigung von Frauen auch in den 80er Jahren noch **zugenommen**, während in den genannten Ländern Zuwächse im Teilzeitsegment von Rückgängen bei Vollzeitbeschäftigung begleitet waren. Diese Daten - wie die Ergebnisse einer spezifischen Unternehmensbefragung - sprechen dafür, daß Teilzeitjobs in Österreich zum größeren Teil nicht als unmittelbarer Ersatz für Vollzeit-Arbeitsplätze anzusehen sind (dh. Kündigung einer Vollzeiterkraft, Einstellung einer Teilzeiterkraft). Es gibt allerdings Indikatoren dafür, daß diese neuen Teilzeitarbeitsplätze zum Teil im Abtausch gegen Vollzeitplätze in anderen Tätigkeiten oder an Stelle möglicher neuer Vollzeit-Arbeitsplätze im selben Tätigkeitsbereich geschaffen wurden. Soweit dies der Fall ist, dürfte der indirekte Austausch primär Frauen-Vollzeitarbeitsplätze betreffen.

Vergleich der Zuwachsraten bei Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten (Frauen) 1975 bis 1992

Veränderung gegenüber dem Vorjahr (in%)



Quelle: ÖSTAT

Drei Viertel der teilzeitbeschäftigten Frauen arbeiten im tertiären Sektor. **Die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten sind im Handel/Lagerung, in der Reinigung und in Verwaltungs-**

hilfsberufen tätig. Hier hat die Zahl und der Anteil der Teilzeitarbeitenden seit Anfang der 80er Jahre am stärksten zugenommen.

Teilzeitbeschäftigte Frauen nach Wirtschaftsklassen 1982-1992 (ohne Lehrerinnen)

	Quote 1982	1992 absolut	Quote
Handel / Lagerung	18,7	65.200	24,2
Gesundh./Fürsorge	16,0	37.000	23,7
Gebeitskörpersch., SV,IV	(16,3)	16.700	17,7
Haushaltung, Hauswartung	(54,9)	(14.200)	(52,9)
Rechts-/Wirtschaftsdienste	(25,4)	18.300	30,4
Körperpfl.,Rein.,Bestattung	(17,0)	(10.100)	(19,4)
Hotel-/Gastgew.	(8,2)	(9.800)	(10,5)
Erz./Verarb. v. Metallen	(11,1)	(11.000)	(14,4)
Geld- und Kreditwesen	(16,4)	(10.500)	(18,4)

Quelle: ÖSTAT; bei den in Klammer gesetzten Positionen beträgt der Bereich des Stichprobenfehlers unter der Annahme einer einfachen Zufallsauswahl mehr als +/- 20 %.

Vollversicherte Teilzeitbeschäftigung geht häufig über Halbtagsarbeit hinaus: Bei einer von den Autoren durchgeführten Befragung von teilzeitarbeitenden Frauen (deren Ergebnisse nicht repräsentativ im statistischen Sinn sind, sich aber mit jenen des - etwas grober abgrenzenden - Mikrozensus weitestgehend decken) waren nur 13 Prozent der Frauen zwischen 12 und 20 Stunden/Woche tätig, 36 Prozent lagen mit 20-24 Stunden zum Teil bereits über dem Halbtagspensum, etwa **die Hälfte arbeiteten 25 Stunden und mehr**; Deutlich vom Mittelwert nach oben hin abweichende Arbeitszeiten werden größtenteils von sehr niedrig (etwa Reinigung) oder überdurchschnittlich gut Qualifizierten (etwa im Gesundheitswesen) angegeben.

Zur Verringerung von Arbeitslosigkeit scheint Teilzeit wenig hilfreich:

- Im Sommer 1993 suchten in Wien nur 7 Prozent der gemeldeten Arbeitslosen eine Teilzeitarbeit. Teilzeitsuchende rekrutieren sich zu einem hohen Prozentsatz aus jenem Kreis Nicht-Beschäftigter, die (mangels Anspruch auf Geldleistungen) nicht beim Arbeitsamt gemeldet sind.
- **Teilzeit- und Vollzeitarbeitsplätze sind aus der Sicht der Arbeitsuchenden in der Regel keine austauschbaren, gleichwertigen Optionen.** Schon aus der Qualität der derzeit (überwiegend) verfügbaren Teilzeitarbeitsplätze ergibt sich, daß Beschäftigungen

unter 25 Stunden nur selten existenzsichernd - also bereits aus diesem Grund keine Alternativen zu Vollzeitarbeitsplätzen - wären. Selbst Teilzeitangebote zusätzlich zum Angebot an Vollzeitarbeitsplätzen würden im günstigsten Fall (bei passender Angebotsstruktur) derzeit „versteckten“ Arbeitslosen zugute kommen und die Zahl gemeldeter Arbeitsloser kaum verringern.

1.2. Motive für Teilzeitarbeit

Die Parallelität von hoher Arbeitslosigkeit und zunehmender Teilzeitbeschäftigung in EG-Ländern gab vielfach zur Vermutung Anlaß, daß ein Teil der Teilzeitbeschäftigten diese Arbeitsform nicht ganz freiwillig wähle. In Österreich dürfte diese These für einen Teil der geringfügig Beschäftigten gelten. **Vollversicherte Teilzeitbeschäftigte** dagegen sind laut Befragung mit dieser Arbeitsform größtenteils **zufrieden** zu sein, zumindest **was die Arbeitszeit betrifft**. Dafür spricht etwa eine Mikrozensus-Sonderauswertung (1991), nach der nur rd. 3 Prozent der befragten weiblichen Teilzeitbeschäftigten in den letzten Monaten vergeblich einen Vollzeitarbeitsplatz gesucht hatten. Dagegen hatten 1992 etwa ein Drittel der damals (aktiv) arbeitssuchenden Nicht-Beschäftigten eine Teilzeitarbeit im Sinn.

Teilzeitarbeit stellt bei Frauen erwartungsgemäß meist einen **Kompromiß zwischen familiärer Beanspruchung** (Vollzeitarbeit kaum möglich) **und Finanzbedarf** (Nicht-Erwerbstätigkeit keine finanzielle gangbare Alternative) dar. Bei der zitierten mündlichen Befragung Teilzeitbeschäftigter nannten 43 Prozent der Frauen die Motivkombination familiäre/finanzielle Gründe. Dieses Motiv dominiert speziell bei Alleinerzieherinnen oder jenen Frauen mit Partner und Kind, die mit ihrem Einkommen einen wesentlichen Beitrag zum Haushaltseinkommen leisten müssen. Bei 19 Prozent kombinierten sich familiäre mit sonstigen Motiven (meist: unter Menschen sein, den Kontakt zum Berufsleben wahren). **„Familie“ war ca. in zwei Drittel der Fälle das auslösende Moment für eine Reduktion der Arbeitszeit.**

Bei 28 Prozent verband sich das Motiv „verdienen wollen“ mit verschiedenen sonstigen Kriterien (v.a. Wunsch nach versicherter Beschäftigung, nach Kontakt zum Berufsleben, Ausbildungsphase und - in 3,5 Prozent der Fälle - mit der vorerst vergeblichen Suche nach einem Vollzeit-Arbeitsplatz).

In die Gruppe der restlichen 10 Prozent, die weder familiäre noch finanzielle Motive anführen, fallen größtenteils Frauen, die sich aus persönlicher Neigung oder aus gesundheitlichen Gründen für diese Arbeitsform entschieden.

Die typischen **Motivkonstellationen** stehen auch **in einem eindeutigen Zusammenhang zur Zufriedenheit mit der aktuellen Lösung**: Frauen, die primär aus „beruflichen

Gründen“ arbeiten, sehen ihre Erwartungen zu 90 Prozent erfüllt (und sind zu 70% „sehr“ zufrieden). Sie sind überproportional oft in höher qualifizierten Tätigkeiten engagiert.

Ganz im Gegensatz zu jener Gruppe, bei der berufliche Einschränkungen (familiär oder auch gesundheitlich bedingt) und finanzieller Druck zusammenfallen. Häufig werden solche Konstellationen durch ungünstige/geringe formale Ausbildung verschärft: 28 Prozent der Befragten, **bei** denen substanzieller **ökonomischer Druck und ungünstige Ausbildung** zusammentrafen, mußten bei Aufnahme der Teilzeitarbeit eine **Dequalifizierung** in Kauf nehmen. Auch nach Beobachtung von Arbeitsamtexterten lassen sich Frauen bei prekärer ökonomischer Situation häufig auch auf Arbeitsplätze vermitteln, die weder ihrer Qualifikation noch ihren Wünschen entsprechen. Vor allem die Frauen, bei denen finanzielle Erwägungen im Vordergrund stehen, arbeiten trotz Familie (bei durchschnittlich niedrigerem Stundenlohn als der Durchschnitt der Teilzeitarbeitenden) zu mehr als 25 Stunden pro Woche.

Die Zahl der Befragten, die ihre Teilzeitarbeit als gute Dauerlösung betrachten, hält sich in etwa die Waage mit der Zahl jener, die Teilzeitarbeit nur als Zwischenlösung sehen. Letztere wollen „später“ - in der Regel: wenn die Kinder größer sind - (wieder) als Vollzeitbeschäftigte arbeiten; ein deutlich geringerer Prozentsatz strebt eine Teilzeitarbeit mit höherer Stundenzahl an und **nur eine Minderheit** (in der Regel Frauen ohne Berufsausbildung) **denkt an die Aufgabe jeglicher Erwerbstätigkeit.**

Es sind vor allem **Teilzeitbeschäftigte mit minimaler Qualifikation** und ohne berufliche Perspektiven, die **ihre berufliche Tätigkeit aufgeben würden**, ginge es nicht um das aktuelle Einkommen und um die Absicherung bei Arbeitslosigkeit bzw. im Alter.

Frauen, deren formale Ausbildung über die Pflichtschule nicht hinausführte, ist ihre Arbeit in gut 80 Prozent der Fälle, Lehrabsolventinnen in 40 Prozent der Fälle ausschließlich aus Geldgründen wichtig. Bei Handels- wie Berufsschulabsolventinnen und Befragten mit höherem Abschluß nennen praktisch alle auch ein berufsbezogenes Motiv, in einigen Fällen (knapp ein Drittel der Berufsschulabsolventinnen wie der Maturantinnen) wird sogar ausschließlich die Befriedigung an der Tätigkeit betont.

Im Gegensatz zu den Frauen mit nur Pflichtschulabschluß bewerten Frauen mit Lehrabschluß ihre berufliche Zukunft bzw. ihre beruflichen Chancen positiver. Ein Drittel will („wenn die Kinder größer sind“) wieder voll arbeiten. Befragte mit höherem Abschluß wollen überdurchschnittlich oft (wieder) auf ein konventionelles Arbeitsausmaß umsteigen. Möglicherweise ist das auch eine Sache des Realismus: Anspruchsvolle, befriedigende Tätigkeiten werden eher selten auf Dauer mit Teilzeitbeschäftigten besetzt.

1.3. Starke quantitative wie qualitative Diskrepanz zwischen Teilzeit-Angebot und Nachfrage

Erhebungen wie Arbeitsamt-Daten zeigen, daß tatsächlich **weit mehr Teilzeit-Arbeitsplätze gesucht als angeboten** wurden. Im Sommer 1993 entfielen auf jede ausgeschriebene Teilzeitstelle beim Arbeitsamt Wien knapp 12 Teilzeit-Suchende). Noch drastischer stellt sich die qualitative Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage gemäß Arbeitsamt-Daten dar:

Teilzeitangebot vs. Nachfrage „unter 40 Wochenstunden“ in Wien Sommer 1993

Offene Stellen Inseratenteil		Offene Stellen Arbeitsamt				Interessent/inn/en beim Arbeitsamt			
abs.	%	abs.	%			Frauen		Männer	
						abs.	%	abs.	%
228	(20,4)	Bedienerin/Küchengeh.	124	(36,5)	Gastgewerbe, <i>Kochen</i>	47	(1,3)	5	(1,3)
354	(31,7)	Bürokräfte	87	(25,6)	Bürokräfte	1554	(43,0)	129	(33,0)
148	(13,2)	Med. Personal/Erzieher	30	(8,8)	<i>höh. Dienstl.</i>	340	(9,4)	56	(14,4)
224	(20,0)	Verkauf	59	(17,4)	Verkauf	799	(22,1)	35	(9,0)
31	(2,8)	Hilfs/Handels/Lagerarb.	28	(8,2)	Hilfs/Handels/Lagerarb.	118	(3,3)	17	(4,3)
13	(1,2)	Bekleidungsgewerbe	-	-	Bekleidungsgewerbe	72	(2,0)	-	-
120	(10,7)	Sonstiges	12	(3,5)	<i>Sonstiges</i>	680	(18,9)	148	(38,0)
1118	(100)	Insgesamt:	340	(100)	Insgesamt:	3610	(100)	390	(100)

Inseratenteil = 4 Tageszeitungen/Wochenendausgaben in sechs Wochen

Arbeitsamt = AMV Wien, 5.8.93

Kursiv = nur ansatzweise Übereinstimmung; generell können die Tätigkeitsprofile nur grob verglichen werden.

Dem relativ **großen Angebot an Stellen für Bedienerinnen** oder Küchengehilfinnen steht kaum offene Nachfrage gegenüber; gleichzeitig gibt es zu **wenige offene Stellen für Teilzeit-Büroarbeit**. Für Frauen, die im gehobenen Dienstleistungssegment Teilzeit suchen, gibt es am Arbeitsmarkt fast gar keine Optionen.

Der **größte Teil der vollversichert teilzeitbeschäftigten Frauen** arbeitete 1992 in **wenig qualifizierten Büroberufen/Verwaltungshilfsberufen** (54.000), in der **Gebäudereinigung** (41.000), als **Verkäuferinnen** (39.000) und in Gesundheitsberufen (25.000). Auf wenig qualifizierte Büroberufe, Verkäuferinnen (1988-1992: plus 30 bzw. 33 Prozent) und

Gesundheitsberufe (1988-1992: von niedrigerem Niveau weg fast verdoppelt) entfielen Ende der 80er Jahre 70 Prozent des gesamten Zuwachses bei Teilzeitbeschäftigung.

Teilzeitbeschäftigte Frauen nach Berufsobergruppen 1988 und 1992 (ohne Lehrerinnen)

Berufsobergruppen	1988		1992	
	absolut	Quote	absolut	Quote
Händler, Ein-Verk.	29.300	17,9	38.900	22,3
Gebäudereiniger	37.800	50,6	41.100	50,5
Haushält/Hauswarte	15.600	(46,4)	15.800	51,3
Buchh., Kassiere etc.	15.000	26,0	18.100	28,5
sonst.Büroberufe	41.600	15,9	53.900	19,1
Gesundheitsberufe	(12.600)	(15,9)	25.100	24,2
Fürsorge/Sozialarb.	(2.300)	(32,4)	(3.200)	(34,6)
Köche/Küchengeh.	(3.800)	(9,5)	(4.100)	(11,0)
Hotel/Gaststättenber.	(4.600)	(9,8)	(4.700)	(9,7)
Textilber.	(5.800)	(18,0)	(6.100)	(17,5)
Hilfsber. aller Art	(3.200)	(11,6)	(4.500)	(17,2)
Friseure, Schönh.	(3.100)	(9,3)	(3.300)	(10,8)

Quelle: ÖStat; Wöchentliche Normalarbeitszeit 12-35 Stunden; Quoten auf Basis ohne Karenzurlaubenden, bei den in Klammer gesetzten Positionen beträgt der Bereich des Stichprobenfehlers unter der Annahme einer einfachen Zufallsauswahl mehr als +/- 20%.

1.4. Die persönliche Ausgangssituation Teilzeitbeschäftigter

Die folgenden Daten stammen entweder aus dem Mikrozensus oder aus der mündlichen Befragungen (s.o.).

Teilzeitbeschäftigte Frauen sind zu knapp zwei Drittel zwischen 30 und 50 Jahre alt (von den Vollzeitbeschäftigten fallen nur rd. 45 Prozent in diese Altersgruppe). Für solche Frauen **in mittleren Jahren, die mit Partner und Kind(ern) leben** (ca. die Hälfte der Befragten) **gilt die Teilzeitbeschäftigung zu einem hohen Prozentsatz als eine bewußt gewählte, positive Übergangslösung**. Sie haben häufig einen Beruf erlernt und einige Zeit voll ausgeübt, bevor das erste Kind geboren wurde. Die Chancen auf eine Rückkehr ins Berufsleben - und eine akzeptable Eigenpension - sind (noch) vergleichsweise gut.

EMPIRISCHE ERHEBUNGEN

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

Die zahlenmäßig zweitstärkste Gruppe sind Frauen mittleren Alters mit Partner, aber keinen Kindern (mehr) im Haushalt; in diese Gruppe fallen etwa wenig Qualifizierte, die nie voll beruflich arbeiten wollten und nun wohl auch keinen Einstieg mehr finden bzw. vereinzelt qualifiziertere Frauen in spezifischen Tätigkeiten (etwa Gesundheitswesen), die sich auf Dauer mit Arbeitszeiten knapp unter der Vollzeitgrenze arrangiert haben.

Größtenteils **über 40 sind teilzeitbeschäftigte geschiedene Frauen** ohne/mit Kind. **In dieser Gruppe sind die meisten Problemfälle** zu orten: Etwa Betroffene, die sich ursprünglich auf ein Hausfrauen-Dasein mit/ohne Zuverdienst eingestellt hatten (oft keinen Beruf erlernt oder diesen kaum ausgeübt haben) und jetzt vor dem Problem stehen, ihren Lebensunterhalt verdienen zu müssen.

Auch in der Gruppe der unter 25jährigen zeichnen sich - wenn man von den Studentinnen/Frauen in Ausbildung absieht - bereits **potentielle Problemfälle** ab: Es handelt sich hier nicht zuletzt um überwiegend **ledige junge Frauen** (je zur Hälfte mit/ohne Kind), die persönliche Krisen hinter sich, keinen Beruf erlernt oder den erlernten Beruf kaum ausgeübt haben und „auf etwas Besseres“ hoffen. Ihre Chancen stehen (ohne Weiterbildung) zum Teil trotz Jugend schlecht.

Beschäftigte Frauen 1992
Verteilung nach Alter und Familienstand (in %)

	Teilzeit- beschäftigte	Ganztags- beschäftigte
Alter - 19	(1,1)	9,2
20-29	16,5	32,5
30-39	33,6	23,4
40-49	31,6	20,9
50-59	15,9	12,9
60 und mehr	(1,4)	(1,2)
Stand: ledig	9,5	41,9
verheiratet	79,9	48,0
verwitwet	(2,8)	2,3
geschieden	7,8	7,8
insgesamt	100%	100%

Quelle: ÖSTAT

Typisch für die individuelle Infrastruktur dieser Frauen ist, daß sie überwiegend den Haushalt allein betreuen. Die Existenz oder das Alter von Kindern, wie die Anzahl der beruflichen Arbeitsstunden (Frauen zwischen 30 und 45: im Durchschnitt 22 Wochenstunden, Frauen über 45: 28 Wochenstunden) haben darauf keinen signifikanten Einfluß. Auch wo der Partner im Haushalt mithilft, übersteigt diese Unterstützung selten 5 Stunden pro Woche.

Immerhin haben fast **75 Prozent** der befragten Frauen **einen Arbeitsplatz** gefunden, der **in maximal einer halben Stunde erreichbar ist**; Arbeitsweg wie Arbeitszeitlage sind speziell für Frauen mit Kindern entscheidende Kriterien bei der Wahl einer Teilzeitbeschäftigung, für die gegebenenfalls Kompromisse bei anderen Faktoren eingegangen werden.

Es gibt vielfach **Probleme mit dem Zeitbudget**: Je größer der Druck, für den Unterhalt zu verdienen, umso höher die dafür benötigten Stundenzahlen (v.a. bei geringer Qualifizierten), umso geringer das verbleibende Zeitbudget; Frauen mit Kindern im Haushalt bleibt kaum Zeit für sich selbst.

1.5. Die berufliche Situation der Teilzeitbeschäftigten

Vergleiche der Ausbildungsstruktur Teilzeitbeschäftigter zu jener berufstätiger Frauen insgesamt (Mikrozensus) zeigen Unterschiede im untersten und oberen Bildungssegment: **Frauen mit AHS/BHS-Ausbildung sind im Teilzeitsegment deutlich unterdurchschnittlich vertreten**, solche die nur eine Pflichtschule absolviert haben, sind überrepräsentiert.

Entsprechend dem Angebot an Teilzeitbeschäftigungen ist die Tätigkeitsstruktur noch etwas ungünstiger als es der formalen Ausbildung entspräche; mit ein Faktor dabei dürften auch Berufsunterbrechungen sein.

Die berufliche Entwicklung von teilzeitbeschäftigten Pflichtschulabsolventinnen (auch ohne Anlernberuf) ist in 80 Prozent der Fälle von Phasen der Arbeitslosigkeit, geringfügiger Beschäftigung bzw. von „Arbeitspausen“ geprägt. Berufliche Wiedereinstiege und Wechsel spielen sich fast zur Gänze in Bereichen wie Reinigung, Hilfskraft im Gastgewerbe usw. ab.

Viele jener **Teilzeitbeschäftigten**, die **eine Lehre** oder Handelsschule in einem typischen Frauenberuf absolviert hatten, konnten den erlernten Beruf nur unmittelbar nach der Ausbildung ausüben. Danach arbeiteten sie in einer ausbildungsfremden Tätigkeit mit registrierten beruflichen Abstieg.

Maturantinnen mit Fachausbildung und der kleine Prozentsatz an Hochschulabsolventinnen können ihr Qualifikationsniveau - trotz Arbeitsunterbrechungen in der Hälfte der Fälle - im wesentlichen halten.

Insgesamt gab es nach dem Urteil von **17 % der Befragten einen qualifikatorischen Abstieg** beim (bzw. nach dem) Übertritt in Teilzeitbeschäftigung. Praktisch in allen diesen Fällen spielten schlechte Qualifikation und/oder längere Berufsunterbrechungen mit eine Rolle. Ein weiterer Faktor: Je größer der finanzielle/persönliche Druck beim Umstieg in die Teilzeit, desto größer ist die Gefahr, daß ein nicht adäquater Arbeitsplatz akzeptiert werden muß.

Bei der **Lage der Arbeitszeit** bestehen deutliche Unterschiede zu Vollzeitarbeitenden: Ca. 6 Prozent der vollbeschäftigten weiblichen Unselbständigen, aber **ein Viertel der Teilzeitbeschäftigten** leisten lt. Mikrozensus 1991 **Abend- oder Nachtarbeit**. In den typischen Teilzeitbranchen Handel, Gastgewerbe und Gesundheitswesen zählen unkonventionelle Arbeitszeiten zur Routine.

Frauen, die außerhalb der Normalzeit arbeiten, sind mit der Arbeitszeitlege deutlich häufiger unzufrieden als andere Teilzeitbeschäftigte; als besonders belastend wird die Kombination Randzeiten plus regelmäßige Mehrarbeit empfunden.

1.6. Materielle und soziale Absicherung Teilzeitbeschäftigter

Die Stundenlöhne **Teilzeitbeschäftigter** entsprechen zwar meist dem für die jeweilige Tätigkeit geltenden Standard, das Niveau insgesamt ist aber sehr niedrig, da sie **überwiegend in Arbeitsbereichen mit geringem Entgelt arbeiten**.

1991 konzentrierten sich über 80 % der Arbeitnehmerinnen (insgesamt) mit einem Brutto-Monatseinkommen unter 10.000 Schilling (auf 40 Wochenstunden umgerechnet) in teilzeitintensiven Branchen, wie v.a. Handel, Pflege und Reinigung, Gesundheit/Fürsorgewesen usw.. Sie arbeiten überproportional in Qualifikationssegmenten, in denen Erfahrung kaum abgegolten wird. Für Frauen typische Arbeitsunterbrechungen und Arbeitgeberwechsel tragen zusätzlich dazu bei, daß der durchschnittliche Verweildauer-Zuschlag speziell bei wenig Qualifizierten minimal bleibt.

Insgesamt hätten 1991 mehr als ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten auch mit kollektivvertraglich festgelegter Arbeitszeit nicht mehr als 12.000 Schilling brutto verdient. Bei den vollzeitbeschäftigten Frauen fallen 18 Prozent in diese Kategorie.

Mehr als **zwei Drittel** speziell Befragter gaben an, daß sie **von ihrem Teilzeitverdienst allein nicht leben könnten**. Sie müssen auf andere Einkommensquellen zurückgreifen.

Vor allem Alleinerzieherinnen müssen mit ihrem Teilzeiteinkommen den notwendigen Lebensunterhalt bestreiten. Eine längere Phase von Krankheit oder Arbeitslosigkeit hat drastische Auswirkungen: Ein durchschnittliches Teilzeiteinkommen zwischen 8.000 und 10.000 Schilling brächte eine Arbeitslosenunterstützung um 4.000 Schilling.

Gibt es einen Partner, so wird bei längerer Arbeitslosigkeit vielfach nicht mit Notstandshilfeleistungen zu rechnen sein.

Abgesehen von der Reduzierung des Familieneinkommens **gehen bei völligem Wegfall der Notstandshilfe** für Phasen der weiteren Arbeitslosigkeit die entsprechenden **Pensions-Versicherungszeiten verloren**. Teilzeitbeschäftigte Frauen, bei denen die häufige Kombination aus brüchigen Versicherungskarrieren und niedrigen Bemessungsgrundlagen prinzipiell sehr niedrige Alterspensionen erwarten läßt, sind vom Verlust weiterer Versicherungszeiten besonders betroffen.

2. Arbeitsrechtliche und sozialrechtliche Stellung Teilzeitbeschäftigter

2.1. Arbeitsrechtliche Bestimmungen

Die **arbeitsrechtliche Situation** hat sich **für Teilzeitarbeitskräfte** auf Grund der Neuerungen **durch das arbeitsrechtliche Begleitgesetz (ArbBG) wesentlich verbessert**. Durch das ArbBG wurde im Arbeitszeitgesetz ein neuer Abschnitt für Teilzeitbeschäftigten eingeführt. Er enthält ein allgemeines **Benachteiligungsverbot gegenüber Vollzeitbeschäftigten**, das sich neben Entgelt auch auf freiwillige Sozialleistungen bezieht.

2.1.1. Arbeitszeitgesetz

Teilzeitbeschäftigung liegt nach dem novellierten Arbeitszeitgesetz (AZG) vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche Normalarbeitszeit oder eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet.

ARBEITSRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

Die Festsetzung von Ausmaß und Lage der Arbeitszeit sowie ihre Änderung sind durch Einzelvereinbarung zu vereinbaren. Sofern keine Betriebsvereinbarung darüber abgeschlossen wurde, ist daher in jedem Einzelfall zu konkretisieren, wie lange der Arbeitnehmer zu arbeiten hat und zu welcher Zeit er seine Arbeit zu verrichten hat. **Vereinbarungen, die vorsehen, daß Ausmaß und Lage der Arbeitszeit beliebig zu variieren bzw. einseitig vom Arbeitgeber festzusetzen sind, sind grundsätzlich unzulässig.**

Nach den Bestimmungen des AZG besteht für den Arbeitgeber unter folgenden Voraussetzungen die Möglichkeit, von der vereinbarten Lage der Arbeitszeit abzugehen, nämlich sofern dies sachlich gerechtfertigt ist, er dies mindestens 2 Wochen vorher mitteilt, keine berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers bzw. keine Vereinbarung entgegenstehen.

Zu einer **Mehrarbeitsleistung**, d.h. über das vereinbarte Arbeitszeitausmaß hinaus, können Teilzeitbeschäftigte nur dann herangezogen werden, wenn

- gesetzliche Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder der Arbeitsvertrag dies vorsehen,
- ein erhöhter Arbeitsbedarf vorliegt oder die Mehrarbeit zur Vornahme von Vor- und Abschlußarbeiten erforderlich ist und
- berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Mehrarbeit nicht entgegenstehen.

Diese Kriterien müssen insofern kumulativ gegeben sein, als berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers auch dann einer Verpflichtung zur Mehrarbeit entgegenstehen, wenn an sich durch Normen oder Vertrag eine solche besteht und ein erhöhter Arbeitsbedarf vorliegt bzw. die Mehrarbeit zur Vornahme von Vor- und Abschlußarbeiten erforderlich ist. In außergewöhnlichen Fällen (Gefährdung der Sicherheit des Lebens oder der Gesundheit, Notstand, Verhütung wirtschaftlicher Sachschäden, Behebung von Betriebsstörungen) müssen die Arbeitnehmerinteressen allerdings nur dann Berücksichtigung finden, wenn sie hinsichtlich der in diesen Fällen besonders ausgeprägten Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeberinteresse höherrangig sind.

Regelmäßig geleistete Mehrarbeit ist bei der Berechnung verschiedener Ansprüche der Arbeitnehmer, z.B. Sonderzahlungen, zu berücksichtigen.

Derzeit sieht das Arbeitszeitgesetz **keinen Überstundenzuschlag** für geleistete Stunden vor, die durch zwei Arbeitsverhältnisse die Normalarbeitszeit von 40 Stunden/Woche oder 8 bzw. 9 Stunden/Tag überschreiten. Es gibt auch keinen Überstundenzuschlag zu Arbeitszeiten, die zwar über der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, aber unter der kollektivvertraglich geregelten Arbeitszeit liegen.

Bei **kapazitätsorientierter oder frequenzorientierter variabler Arbeitszeit** (KAPOVAZ/FREQUOVAZ) legt der Arbeitgeber nach Vereinbarung einer bestimmten Grundanzahl von Arbeitsstunden pro Woche, pro Monat oder pro Jahr Länge und Lage der Arbeitszeit relativ kurzfristig und in ständigem Wechsel - entsprechend den Schwankungen im Arbeitsanfall - fest. Noch extremer stellt sich die **Arbeit auf Abruf** dar. Hier wird nicht einmal mehr eine Grundanzahl von Arbeitsstunden festgelegt, die der Arbeitgeber abrufen und entlohnen muß, sondern der Arbeitnehmer (zumeist eine Frau) hält sich zu bestimmten Zeiten des Tages oder der Woche zu Hause bereit und wird bei Bedarf vom Unternehmen telefonisch angefordert. Diese Formen von flexiblen Arbeitszeitmodellen finden sich insbesondere bei Teilzeitbeschäftigung, branchenmäßig insbesondere in Einzelhandelsketten, und bieten dem Arbeitgeber je nach realem Machtverhältnis mehr oder weniger Überwälzungsmöglichkeiten des Betriebsrisikos. **Die o.a. neuen Bestimmungen im AZG** zur Festsetzung von Ausmaß und Lage der Arbeitszeit sowie ihre Änderung **soll** diesbezüglich eine gewisse **Einschränkung der Möglichkeiten des Arbeitgebers** bewirken.

Als Schutzinstanzen gegen den Mißbrauch der Arbeitszeitbestimmungen durch den Arbeitgeber sind die Arbeitsinspektorate und die Arbeits- und Sozialgerichte vorgesehen. Da aber Arbeitszeitänderungen von Teilzeitbeschäftigten für Außenstehende schwerer überschaubar sind, soweit die Verschiebungen im Rahmen der Betriebszeiten des jeweiligen Unternehmens stattfinden, werden diese Kontrollen und Schutzinstanzen noch **schwerer greifen als bei Normalarbeitszeit-Verhältnissen**. Weiters sind Teilzeitbeschäftigte zumeist über ihre speziellen arbeitsrechtlichen Regelungen weniger informiert als Vollzeitbeschäftigte, sodaß auch das Arbeits- und Sozialgericht seltener in Anspruch genommen wird.

2.1.2. Angestellten- und Gutsangestelltengesetz

Durch das ArbBG wurde auch der **Geltungsbereich des Angestellten- und Gutsangestelltengesetzes ausgedehnt** auf jene Angestellten, deren Arbeitszeit unter einem Fünftel des 4,3 fachen der durch Gesetz oder Kollektivvertrag vorgesehenen wöchentlichen Normalarbeitszeit liegt.

Die **Bestimmungen über Entgeltfortzahlung im Falle von Krankheit** oder eines Unfalles bzw. **bei Dienstverhinderungen, Aliquotierung von Sonderzahlungen**, Entlassungs- und Austrittstatbestände und **Abfertigung** gelten somit für **alle Angestellte**, auch jene mit z.B. weniger als 8 Std. pro Woche.

Damit ist die vor dieser Novellierung geltende Differenzierung nach dem Ausmaß der Arbeitszeit mit Ausnahme der Kündigungsfristen hinfällig geworden. Für „geringfügig Beschäftigte“ (unter 8 Stunden wöchentlich) gelten weiters 14tägige Kündigungsfristen.

2.1.3. Lehrlinge

Der Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung wird bei Lehrlingen durch das Berufsausbildungsgesetz eingeschränkt (4 Monate) bzw. nicht wirksam, da durch Teilzeitbeschäftigung das Ausbildungsziel nicht erreicht werden könne.

2.2. Sozialrechtliche Bestimmungen

2.2.1. Teilzeitkarenzurlaub

Einen Anspruch auf Herabsetzung auf mindestens 2/5 ihrer früheren Arbeitszeit haben Mütter/Väter bis zum vollendeten 4. Lebensjahr der Kinder.

Zusätzlich zum Teilzeiteinkommen wird **Teilzeit-Karenzurlaubsgeld** gewährt. Es muß dabei die Anwartschaft für das Arbeitslosengeld erfüllt sein. Das entsprechende Karenzurlaubsgeld verringert sich im Vergleich zum vollen Karenzurlaubsgeld im Ausmaß der Arbeitszeitreduktion. Es beträgt maximal die Hälfte des Karenzurlaubsgeldes. Teilzeiteinkommen unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze sind unbeachtlich; in diesen Fällen wird das volle Karenzurlaubsgeld gewährt.

Die Minstdauer der Teilzeitbeschäftigung beträgt 3 Monate; sie kann zwischen Vater und Mutter geteilt werden - dabei ist aber nur ein einmaliger Wechsel erlaubt.

Der Gesamtanspruch von insgesamt 2 Jahren Karenzurlaub kann auf beide Elternteile aufgeteilt werden. So **können etwa beide Elternteile hintereinander jeweils 2 Jahre Teilzeitbeschäftigung** ausüben und daneben das halbe Karenzurlaubsgeld beziehen.

Der Arbeitgeber kann die begehrte Teilzeitbeschäftigung einer Mutter ablehnen, wenn dies sachlich gerechtfertigt ist. Wird die klagsweise Durchsetzung des Anspruches vom Gericht abgelehnt, gibt es dagegen keine Berufung. Eine Präzisierung des „Sachlichkeits“-Begriffes würde die Chance auf Teilzeitbeschäftigung klarer einschätzbar machen und hätte eine Beschleunigung der Abwicklung des Verfahrens zur Folge.

Zu erwähnen wäre noch eine andere Form der Kombination Teilzeit/Mutterschaft für unselbständig erwerbstätige Frauen, die sogenannte „**Teilzeitbeihilfe**“: Müttern, die aufgrund eines Dienst-, Lehr- oder Angestelltenverhältnisses Wochengeld erhalten, aber die Anwartschaft auf Karenzurlaubsgeld nicht erfüllen, wird eine Teilzeitbeihilfe in der Höhe des

halben Karenzurlaubsgeldes gewährt. Sie stellt eine zeitlich und vom finanziellen Ausmaß her begrenzte Ergänzung zum durch Kleinkinderbetreuung/kürzere Arbeitszeit verringerten Erwerbseinkommen dar.

2.2.2. Gleitpension

Anspruch auf eine entsprechende Teilpension besteht zwischen vollendetem 55. und 60. (Frauen) bzw. 60. und 65. Lebensjahr (Männer). Voraussetzung ist, daß bereits mindestens 35 Versicherungsjahre bestehen.

Zwischen Dienstgeber und -nehmer muß hierfür eine Vereinbarung über das Ausmaß der Arbeitszeit getroffen werden. Die **Arbeitszeit darf 28 Stunden pro Woche nicht überschreiten.**

Je nach Ausmaß der Reduzierung der AZ kann die Gleitpension in der Höhe von 70 % oder 50 % der ermittelten Pension in Anspruch genommen werden.

Erste Erfahrungen bei den Neuzugängen zeigen, daß die **Gleitpension fast nur von Angestellten in Anspruch genommen wird.** Im April 1994 entfielen von den insgesamt 188 Gleitpensionen 98% auf die PVA der Angestellten. Innerhalb dieser Gruppe überwiegen Personen mit relativ hohem Einkommen: Die durchschnittliche Bemessungsgrundlage der 1993 neuzugegangenen Gleitpensionen lag bei den Männern mit 30.000 Schilling um 18% und bei Frauen mit 22.000 Schilling um 35% über dem entsprechenden Durchschnitt der Alterspensionen in der PVA der Angestellten. Männer nehmen diese neue Möglichkeit eher in Anspruch als Frauen. Im April 1994 bezogen 113 Männer und 75 Frauen eine Gleitpension. 81% der Gleitpensionen entsprachen 70% der Vollpension. Die durchschnittliche Gleitpension betrug im April 1994 14.200 Schilling.

2.2.3. Kurzarbeiterunterstützung

Im Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG) sind Beihilfen zum Ausgleich kurzfristiger Beschäftigungsschwankungen vorgesehen. Diese Beihilfen können gewährt werden, **wenn Arbeitnehmer vorübergehend aufgrund der schlechten Auftragslage Kurzarbeit leisten**; mit den Beihilfen soll der Lohnausfall teilweise abgegolten werden. Auf derartige Beihilfen besteht kein Rechtsanspruch.

Voraussetzung für die Gewährung der Leistung ist eine „empfindliche Störung der Wirtschaft“; aber auch die Folgen von Katastrophen (Naturkatastrophen) können Anlaß hierfür sein.

Aufgrund der geltenden Durchführungsbestimmungen ist die maximale Laufzeit 3 Monate, wobei die Möglichkeit einer Verlängerung gegeben ist. Im Maßnahmenpaket für ältere Arbeitnehmer ist eine Laufzeit von 12 Monaten vorgesehen (für Arbeitnehmer ab 50 Jahren).

Die Kurzarbeit muß mindestens ein Fünftel der Normalarbeitszeit betragen.

Die Kurzarbeiterunterstützung beträgt für jede ausgefallene Arbeitsstunde mindestens ein Achtel des Tagsatzes des Arbeitslosengeldes (Untergrenze); Unterhaltsverpflichtungen erhöhen die Leistungen. Das gesamte Einkommen ist sozialversicherungs- und steuerpflichtig. Die Beitragsgrundlage orientiert sich am letzten Lohn (während Vollzeitbeschäftigung).

2.2.4. Verweisung auf Teilzeitarbeit

In den Zumutbarkeitsbestimmungen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG) sind **keine speziellen Hinweise zur Teilzeitbeschäftigung** enthalten. Grundsätzlich ist die Verweisung von Arbeitslosen auf eine Teilzeitbeschäftigung nicht ausgeschlossen, vor allem dann, wenn dadurch der Unterhalt bestritten werden kann. Insbesondere kann jemand auch auf zwei Teilzeitbeschäftigungen verwiesen werden.

Folgende Grundsätze haben bei der Vermittlung von Arbeitslosen eine gewisse Bedeutung:

- Ungünstige Konsequenzen für die Bemessungsgrundlage (Arbeitslosengeld, Pension) schließen die Vermittlung von Beschäftigungen mit geringerem Einkommen nicht aus. D.h. beispielsweise, daß ein Arbeitsloser einen Arbeitsplatz ggf. auch dann akzeptieren muß, wenn ihm - aufgrund des niedrigeren Einkommens - bei erneuter Arbeitslosigkeit ein niedrigeres Arbeitslosengeld droht.
- Eine künftige Verwendung des Arbeitslosen in seinem Beruf darf nicht erschwert werden.
- Die Versorgung der Familienangehörigen, zu deren Unterhalt der Arbeitslose verpflichtet ist, darf nicht gefährdet werden. Ausdrücklich wird dies im § 9 Abs 2 AIVG angeführt, in dem es um die Frage einer Beschäftigung außerhalb des Wohn- oder Aufenthaltsortes geht. Im Sinne einer sozialen Rechtsanwendung wird diese Bestimmung generell bei Personen mit familiären Sorgepflichten angewendet.

Im Zusammenhang mit gesundheitlichen Behinderungen sei darauf hingewiesen, daß Österreich zumindest **im Pensionssystem** praktisch **keine Teilinvalidität** kennt. Es gibt nur zwei Möglichkeiten: Invalidität - Nichtinvalidität: Wenn die Minderung der Arbeitsfähigkeit eines Bewerbers nicht ausreicht, um einen Invaliditätsstatus zu begründen, gilt er faktisch als voll erwerbsfähig. Es sind daher auch in der Regel keine Pensionen für Teilinvalide vorgesehen, die nur mehr begrenzt - etwa im Rahmen von Teilzeitbeschäftigungen - arbeitsfähig sind.

Ebenso ist im österreichischem Recht auch keine „Teilzeitarbeitsunfähigkeit wegen **Krankheit**/Arbeitsunfähigkeit“ vorgesehen.

2.2.5. (Teilzeit-)Einkommensanrechnung bei Sozialleistungen

Einige **Sozialleistungen fallen zur Gänze weg, wenn** aufgrund von Erwerbseinkommen die **Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird** (1994: 3.288 Schilling monatlich). Das gilt für

- Arbeitslosengeld
- Sonderunterstützung
- Vorzeitige Alterspension bei Arbeitslosigkeit
- Vorzeitige Alterspension bei geminderten Arbeitsfähigkeit (51. ASVG-Novelle; ab 1.7.1993 für Neuzugänge)
- Vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer (hier besteht allerdings ab 1.7.1993 die Möglichkeit der Gleitpension)
- Notstandshilfe (allerdings gibt es hier eine Ausnahmegestaltung: Wenn die Beschäftigung kürzer als eine Woche ist, dann kommt es bloß zu einer Kürzung der Notstandshilfe)

Leistungen, die nur bei Bedürftigkeit gewährt werden, verringern sich in dem Ausmaß, in dem ein Einkommen anfällt. Hier sind im wesentlichen zu nennen:

- Ausgleichszulage (zur Pension)
- Sozialhilfe.

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

ArbeiterInnen und Angestellte

Ulrike PASTNER

Jörg FLECKER

Unter Mitarbeit von:

Bernhard ACHITZ

Manuela BLUM

Erich DIMITZ

Wolfgang MABL

Einleitung	138
1. Historische Entwicklung	138
2. ArbeiterInnen und Angestellte in der Sozialstruktur	140
2.1. Einkommensungleichheit	141
2.2. Ungleiche Arbeitsbedingungen	142
2.3. Ungleiches Sozialprestige	143
3. Statuswechsel: vom Arbeiter zum Angestellten	144
3.1. Häufigkeit des Statuswechsels von ArbeiterInnen zu Angestellten	145
4. Rechtliche Unterschiede	147

Einleitung

Frau und Herr Mayer liegen im Krankenhaus. Sie hatten einen Autounfall und werden die nächsten zwei Monate nicht arbeiten können. **Herr Mayer** ist **Elektromechaniker** in einem Industriebetrieb, **Frau Mayer, Verkäuferin** in einem großen Kaufhaus. Beide melden sich bei ihren Arbeitgebern krank. **Herr Mayer** erhält seinen vollen **Lohn für die nächsten vier Wochen**. Danach bekommt er von der Krankenkasse das Krankengeld, das etwa der Hälfte seines bisherigen Monatsbezugs entspricht. **Frau Mayer** hingegen bekommt ihr volles **Gehalt für die nächsten sechs Wochen**, für weitere vier Wochen bekommt sie die Hälfte ihres Gehalts, zusätzlich zum halben Krankengeld.

Herr Mayer ist Arbeiter, Frau Mayer Angestellte. Das macht einen Unterschied. Nicht nur bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, sondern beispielsweise auch bei den Kündigungsregelungen, den Sozialversicherungsbeiträgen oder bei der Lohn- bzw. Gehaltsdynamik.

1. Historische Entwicklung

Der Angestelltenbegriff scheint in den amtlichen Statistiken erstmals 1890 auf, wobei damals noch die öffentlich Bediensteten dazugezählt wurden. Nach der amtlichen Definition wurden die Angestellten gebildet „durch das gesamte Verwaltungs-, Bureau-, Aufsichts-, Rechnungs-, durch das kaufmännische oder höhere technische Personal, ... Personen, welchen, ohne daß sie Unternehmer wären, die Leitung und Beaufsichtigung der Produktion oder Distribution zufällt.“ Diese - anteilmäßig an allen unselbständig Beschäftigten - wenigen Positionen wurden zunächst großteils mit Mitgliedern der bürgerlichen Schicht, mit ehemaligen selbständigen Kaufleuten und deren Angehörigen, mit schreibkundigen kaufmännischen Gehilfen oder ehemaligen Beamten und Militärs besetzt. Sie erhielten ihr Gehalt in größeren Zeitabständen als die ArbeiterInnen ihren Lohn, und sie hatten ein enges, **fast familiäres Verhältnis zum Arbeitgeber**. In einer solchen Position wurde man selten gekündigt.

Mit der fortschreitenden Industrialisierung, **der wachsenden Arbeitsteilung und der zahlenmäßigen Zunahme der Angestellten traf im Laufe der Zeit diese besondere Stellung jedoch auf immer weniger Angestellte zu.** Dennoch gab es zur Jahrhundertwende sowohl im Bewußtsein der Angestellten als auch in ihrer Stellung im Arbeitsleben eine klare Unterscheidung zu den ArbeiterInnen. Die Angestellten begannen sich eigenstän-

dig in Verbänden zu organisieren, um ihre Interessen durchzusetzen und diese in besonderen Gesetzen abzusichern.

Bei der Verabschiedung des **Pensionsversicherungsgesetzes für Angestellte 1906** spielte angesichts der kurz bevorstehenden ersten Wahlen zum Volksparlament auch die Tatsache, daß sich die Mittelstandsparteien (als Vertreter von Kleingewerbe, Freien Berufen und Beamten) von dem neuen Gesetz eine gesellschafts- und **wahlpolitische Stabilisierung der Privatbeamtenschaft** erwarteten, eine nicht zu unterschätzende Rolle. Der Mittelstand der vorindustriellen, ständisch strukturierten Gesellschaft war im Auflösen begriffen und hinterließ ein Vakuum, das zu füllen war. Durch die Privilegierung eines Teils der unselbständig Beschäftigten wollte man den politischen Einfluß der Arbeiterschaft schwächen. Mit dem Angestellten-Pensionsversicherungsgesetz wurde für Angestellte die erste Legaldefinition mit der „geistigen oder höheren Dienstleistung“ im Unterschied zu „physisch Arbeitenden“ bzw. „Gesinde“ geliefert.

Bei der Abgrenzung der Angestellten ging es **nicht nur** um die **Privilegierung von Personengruppen mit unterschiedlichen Tätigkeitsmerkmalen**. Das zeigt sich darin, daß für den Geltungsbereich des angesprochenen Pensionsversicherungsgesetzes eine Einkommensmindestgrenze von 600 Kronen und im Angestelltengesetz, welches 1921 folgte, auf die überwiegende Tätigkeit abgestellt wurde. Wenn also jemand nur 20 Stunden pro Woche in einer typischen Angestelltentätigkeit arbeitete, wurde er oder sie trotzdem als ArbeiterIn eingestellt. Eine Bestimmung, die erst Mitte der 70er Jahre aufgehoben wurde.

Seit dem Beginn der Trennung in ArbeiterInnen und Angestellte gibt es **Probleme, die Angestellten als homogene Gruppe** mit einigenden Merkmalen **zu fassen**. Für die Unterscheidung zwischen ArbeiterInnen und Angestellten ist der legitimierende Erklärungsansatz, daß Angestellte in der Hierarchie weiter oben angesiedelt sind, die Kontrolle über die ArbeiterInnen innehaben und gestaltend und analysierend tätig sind. Selbst wenn diese Merkmale in der Vergangenheit für große Gruppen von Angestellten zutrafen, so ist diese Sonderstellung der Angestellten zunehmend in Auflösung.

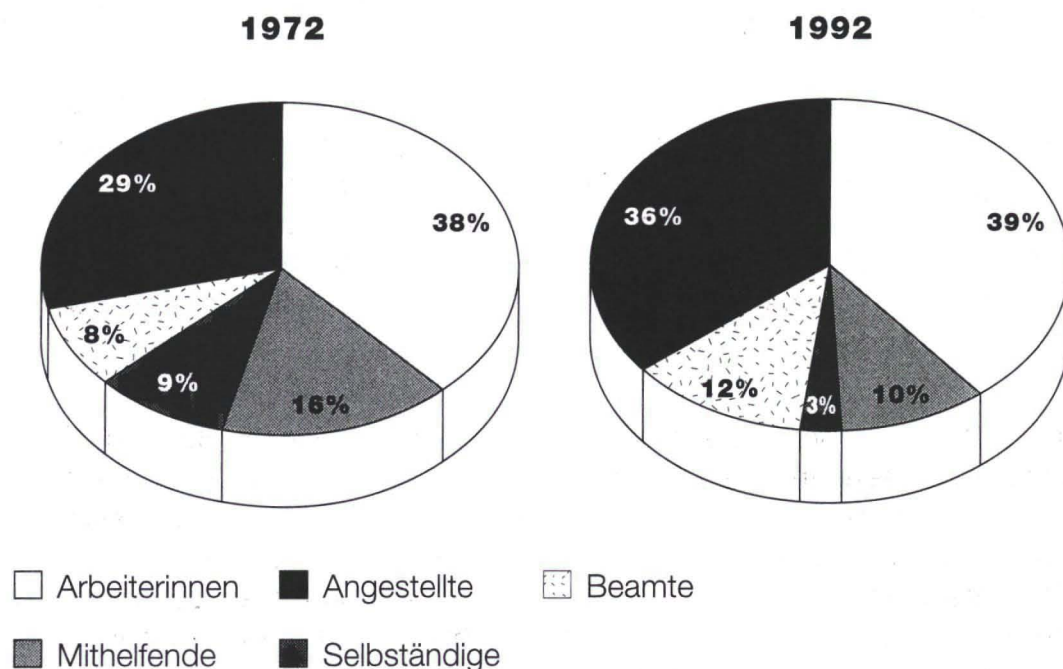
Es ist relativ einfach, die Schnittstelle in Industriebetrieben zwischen Büro und Produktion zu ziehen oder eine Trennung von Dienstleistungsbranchen und produzierenden Sektoren vorzusehen. Doch das sind nicht die Trennlinien von ArbeiterInnen und Angestellten. Was haben Kanzleikraft und Abteilungsleiter gemeinsam, was trennt sie von einem Facharbeiter an einer CNC-Maschine oder von dem höchst verantwortungsvollen Beruf eines Busfahrers? **Warum sind FriseurInnen und ZahntechnikerInnen im Arbeiterverhältnis, TelefonistInnen oder KassiererInnen Angestellte?** Wieweit ist heute noch eine Trennung in überwiegend manuelle und geistige Arbeit möglich, und wieweit sind die Konsequenzen dieser Trennung sachlich gerechtfertigt?

2. ArbeiterInnen und Angestellte in der Sozialstruktur

Die Zunahme des Anteils der Angestellten an der Erwerbsbevölkerung ist ein bedeutsames Merkmal der gesellschaftlichen Entwicklung. Durch Schlagworte wie „Dienstleistungsgesellschaft“ wird aber zu Unrecht der Eindruck erweckt, die Arbeitswelt bestünde fast nur mehr aus Büro- und Dienstleistungstätigkeiten.

In den frühen 50er Jahren waren in Österreich etwa 45% aller Erwerbstätigen als ArbeiterInnen und 20% als Angestellte und Beamte beschäftigt, während 35% der Erwerbstätigen Selbständige oder mithelfende Familienangehörige in Landwirtschaft und Gewerbe waren. Jetzt liegt der Anteil der Selbständigen samt Mithelfenden nur noch bei 16%, während der **Anteil der Angestellten und Beamten stark angestiegen** war. Der **Anteil der ArbeiterInnen** ist im wesentlichen **gleichgeblieben**. Die deutlichste Verschiebung erfolgte also zwischen Selbständigen und unselbständig Beschäftigten.

Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung 1972 und 1992



Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

Entgegen vielen Vermutungen hat demnach der Anteil der ArbeiterInnen in diesem Zeitraum nicht stark abgenommen. Insbesondere bei den männlichen Erwerbstätigen hat sich der Anteil der Arbeiter gegenüber 1951 nicht verändert und liegt nach wie vor bei fast 50%. Unter den Frauen sind hingegen die Angestellten und Beamtinnen im gleichen Zeitraum von einer Minderheit von 18% zu einer Mehrheit von 55% geworden. Aber auch hier ging die Verschiebung weniger zulasten der Arbeiterinnen: Die selbständigen und mithelfenden Frauen machten Anfang der 50er Jahre noch 35% und 1992 nur noch 14% aller weiblichen Erwerbstätigen aus.

Der Rückgang der Beschäftigung in der industriellen Produktion und die starke Expansion des Dienstleistungssektors bedeuten nicht im gleichen Ausmaß eine Verschiebung von den ArbeiterInnen zu den Angestellten. Es zeigt sich vielmehr, daß **mit der Beschäftigungsexpansion im Dienstleistungssektor auch die Zahl der im Dienstleistungssektor beschäftigten ArbeiterInnen stieg**. Waren 1972 etwa 430.000 ArbeiterInnen im tertiären Sektor beschäftigt, so lag ihre Zahl 1992 bei 680.000 (Hauptverband der Sozialversicherungsträger). Im letzten Jahrzehnt ist allerdings die Anzahl der ArbeiterInnen auch bei den Dienstleistungen zurückgegangen.

Was bedeutet es, in unserer Gesellschaft ArbeiterIn oder Angestellte/r zu sein? Eine Antwort darauf geben Indikatoren wie Einkommen, Arbeitsbedingungen und Sozialprestige.

2.1. Einkommensungleichheit

In der Gesamtbetrachtung **hinken die ArbeiterInnenlöhne den Angestelltegehältern nach**. Unter den 100.000 Vollzeitbeschäftigten, die 1992 weniger als 10.000 Schilling brutto verdienten, befinden sich 80.000 ArbeiterInnen und 20.000 Angestellte (Sozialbericht 1992). Im Durchschnitt liegen die Löhne der ArbeiterInnen bei etwa 80% der Gehälter der Angestellten.

Auch **innerhalb der Branchen liegen die Durchschnittseinkommen der Angestellten über jenen der ArbeiterInnen**. Allerdings sind die **Durchschnittseinkommen der ArbeiterInnen in einzelnen Branchen durchaus höher als jene der Angestellten in anderen Branchen**. So verdienen beispielsweise Arbeiter in der Elektrizitätswirtschaft, in der Erdölindustrie, in der Papier- und Glasindustrie mehr als Angestellte der Bekleidungsindustrie, des Handels, des Gesundheitswesens oder des Gastgewerbes. Bei diesen ausgewählten Branchen handelt es sich einerseits um männerdominierte Arbeiterbereiche und andererseits um vor allem von Frauen besetzte Angestelltentätigkeiten. Auch **innerhalb einer Branche liegen die Einkommen männlicher Arbeiter häufig über den Einkommen weiblicher Angestellter**.

Branchen-, positions- und geschlechtsspezifische Unterschiede unter den Angestellten und Beamten sind erheblich: Während Angestellte in Hilfstätigkeiten und Beamte in Hilfs-, einfachen und handwerklichen Tätigkeiten in der gleichen Einkommensgruppe wie die meisten ArbeiterInnen liegen, sind andererseits Angestellte und Beamte auch gemeinsam mit Selbständigen in der Gruppe mit den höchsten Einkommen zu finden. Diese Verteilung bedeutet, daß es zwar **erhebliche Unterschiede zwischen den Gruppen ArbeiterInnen und Angestellten gibt**, daß **die Unterschiede innerhalb der Gruppen aber ebenso gravierend** sind.

Die **Einkommensunterschiede zwischen ArbeiterInnen und Angestellten vergrößern sich mit fortschreitendem Lebensalter**. Dies hat zwei Ursachen: Die Karrieremöglichkeiten der ArbeiterInnen sind bescheidener als die der Angestellten. Dazu kommt, daß in den Kollektivverträgen der Angestellten ein Senioritätsprinzip verankert ist, das auch ohne Karrieresprünge für ein bestimmtes Zeitausmaß kontinuierliche Einkommenszuwächse ermöglicht.

Wird die Einkommensentwicklung von ArbeiterInnen und Angestellten, die im Jahr 1972 gerade 30 Jahre alt waren, bis zum Jahr 1992 verglichen, so zeigt sich, daß sich deren mittlere Einkommen deutlich auseinanderentwickeln: Betrug das Einkommen der 30-jährigen ArbeiterInnen im Jahr 1972 noch 76% der 30-jährigen Angestellten, so verdienten im Jahr 1992 die gleichen, nunmehr 50jährigen, ArbeiterInnen nur noch 63% ihrer angestellten AltersgenossInnen (Hauptverband der Sozialversicherungsträger; eigene Auswertungen).

Der Senioritätseffekt kommt bei den Männern stärker als bei den Frauen zur Geltung. So liegen die Gehälter der 50- bis 54jährigen männlichen Angestellten um 97% über jener der 20- bis 24jährigen, während dieser Einkommensvorsprung bei den Frauen 64% ausmacht. Bei den ArbeiterInnen beträgt das Einkommensplus der 50- bis 54jährigen gegenüber der 20- bis 24jährigen bei den Männern 29% und bei den Frauen 11% (Sozialbericht 1992).

2.2. Ungleiche Arbeitsbedingungen

Auch wenn im Zuge technischer Veränderungen schwere körperliche Arbeit zurückgegangen ist, sind bei den Belastungen noch immer deutliche Unterschiede zwischen ArbeiterInnen und Angestellten feststellbar. So sind **47% der ArbeiterInnen (13% der Angestellten)** bei der Arbeit **einer Unfallgefährdung und Verletzungsgefahr ausgesetzt**, 36% arbeiten unter schwerer körperlicher Anstrengung (6,5 % der Angestellten und BeamtInnen) und 24% unter einseitiger körperlicher Belastung (12 % der Angestellten und BeamtInnen). 54% der ArbeiterInnen (23% der Angestellten und BeamtInnen) nennen Lärm als schwere

Beeinträchtigung bei der Arbeit. Die Belastungsart „Arbeit unter starkem Zeitdruck“ trifft auf beide Gruppen gleichermaßen zu, nämlich auf 42% der ArbeiterInnen und 41% der Angestellten (Mikrozensus 1985).

Körperliche Belastungen und weitere nachteilige Rahmenbedingungen der Arbeit kumulieren bei den un- und angelernten ArbeiterInnen, während Angestellte insbesondere in leitenden Positionen bzw. mit qualifizierten Tätigkeiten zwar andere Belastungskomponenten aber insgesamt günstigere Arbeitsbedingungen vorfinden. Dies zeigt sich auch bei der Möglichkeit, die Lage der Arbeitszeit zu beeinflussen: Angestellte arbeiten häufiger unter Gleitzeitvereinbarungen (Männer: 32%, Frauen: 21%) als ArbeiterInnen (6%).

Zu diesen gut dokumentierten Unterschieden in den Arbeitsbedingungen zwischen ArbeiterInnen und Angestellten kommen weitere, die in der Statistik nicht erfaßt werden. Als Beispiel sei die telefonische Erreichbarkeit in Familien- und Privatangelegenheiten während der Arbeitszeit genannt, die für viele Angestellte eine Selbstverständlichkeit geworden ist, für ArbeiterInnen hingegen wesentlich seltener zutrifft.

2.3. Ungleiches Sozialprestige

Titel, Berufsbezeichnungen und damit auch die **Arbeitnehmerbegriffe tragen einen eigenen Wert in sich**, weil sie nicht selten den jeweiligen gesellschaftlichen Gruppen zur Unterscheidung von anderen dienen. Dieser Wert hängt von der Einordnung der jeweiligen Bezeichnung in eine hierarchische Abstufung von Titeln ab. Bezeichnungen wirken als symbolische Vergütungen, die neben - aber auch anstelle von - materiellen Gratifikationen, wie Zulagen oder Entgelterhöhungen, gewährt werden können. Diese Funktion erfüllen u.U. auch die Arbeitnehmerbegriffe Arbeiter und Angestellte. Die Stufenleiter der Angestelltenpositionen ist sehr lang und reicht in der betrieblichen und gesellschaftlichen Hierarchie weit hinauf. Beschäftigte in unteren oder mittleren Positionen haben daher durch die gleiche Bezeichnung einen symbolischen Vorteil. Demgegenüber ist die Statushierarchie bei den ArbeiterInnen nach oben begrenzt.

Daß der **Begriff „ArbeiterIn“ inzwischen als Nachteil empfunden wird**, zeigt sich daran, daß viele ArbeiterInnen diese Bezeichnung vermeiden und auf andere Bezeichnungsmöglichkeiten ausweichen. Werden beispielsweise in einer Zeitschrift Befragungsergebnisse von Personen zu einem politisch aktuellen Thema wiedergegeben, so findet man bei der Berufsbezeichnung zwar häufig Angestellte/r oder Beamte/r, aber kaum ArbeiterIn. Von letzteren werden stattdessen Berufsbezeichnungen wie Tischler, Bauschlosser oder Friseurin oder Firmenbezeichnungen genannt.

3. Statuswechsel: vom Arbeiter zum Angestellten

Der Großteil der Angestellten ist aufgrund von bestimmten Ausbildungen, die zu Berufen mit Angestelltentätigkeiten führen, sofort mit Berufseinstieg in den Angestelltenstatus gekommen. Ein anderer Teil war **beim Berufseinstieg im ArbeiterInnenstatus** gewesen und ist **aufgrund einer Änderung der Tätigkeit in den Angestelltenstatus übergewechselt**. So ist etwa traditionell in der Industrie die Beförderung vom Vorarbeiter zum Meister mit dem Wechsel vom Arbeiter zum Angestellten verbunden. Vergleichsweise dazu liegt die Grenze im Baubereich zwischen Hilfspolier und Polier, im Gastgewerbe zwischen Koch und Küchenchef.

Die höheren Qualifikationsanforderungen, die vor allem die Facharbeiter in technologisch modernst ausgerüsteten Industriebetrieben betreffen, **lassen die Graubereiche zwischen Arbeiter- und Angestelltentätigkeit immer größer werden**. So kommt es dazu, daß man bestimmte Jungfacharbeiter v.a. in größeren Betrieben nach einigen Jahren automatisch ins Angestelltenverhältnis übernimmt.

Neben der traditionellen „Grenzüberschreitung“ der „aufgestiegenen“ Angestellten gibt es schließlich auch Angestellte, die **ohne Tätigkeitsveränderung** in den Genuß dieses Status kommen. Sie werden üblicherweise als „**Arbeiter im Angestelltenverhältnis**“, als „Vertragsangestellte“ oder als „Angestellte ex contractu“ bezeichnet. **Vertragsangestellte** sind im allgemeinen diejenigen Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnisse mittels einzelvertraglicher Vereinbarung unter das Angestelltengesetz fallen, die jedoch weiterhin typische Arbeiter-tätigkeiten verrichten. Für Vertragsangestellte wird in der Regel auch der Angestellten-Kollektivvertrag vereinbart. Die Gehaltsfestsetzung nach Angestellten-Kollektivvertrag ist mitunter schwierig, denn Grundlage für die Einordnung in eine Beschäftigungsgruppe sind genaue Tätigkeitsbeschreibungen bzw. Berufsnennungen. Als typisch angesehene Arbeitertätigkeiten sind hier nicht erfaßt.

Die **Motive für einen Statuswechsel zum Angestellten auf ArbeiterInnenseite** sind der höhere gesellschaftliche Wert, die Erwartung auf einen materiellen Vorteil bzw. in vielen Fällen die - faktisch realisierte - materielle Besserstellung.

Auf **Arbeitgeberseite** gibt es eine Reihe von Gründen, Umstufungen vorzunehmen, auch wenn keine Tätigkeitsänderungen vorliegen. Im einzelnen sind dies:

- **Selektive Belohnung:** Die Firmenleitung hat die Möglichkeit einzelne ArbeiterInnen zu belohnen bzw. wichtige Arbeitskräfte an den Betrieb zu binden.

- **Kollektive Belohnung:** In einigen Firmen ist mittels Betriebsvereinbarung geregelt, daß StammarbeiterInnen als Belohnung für ihre Betriebstreue nach 10 oder 15 Jahren automatisch ins Angestelltenverhältnis übernommen werden.
- **Kostengründe** haben früher eine größere Rolle gespielt und sind heute nur noch in ganz speziellen Konstellationen Ursache für die Umstufung (die unterschiedlichen Krankenversicherungsbeiträge).
- **Verwaltungsvereinfachung:** Dieses Motiv wird in allen Branchen genannt und ist vor allem bei kleinen Betrieben zu finden. Wenn nur noch wenige ArbeiterInnen in einem Betrieb beschäftigt sind, werden auch sie umgestellt. So müssen die Personalverantwortlichen im Betrieb nicht mehr zweierlei Arbeitsrecht beherrschen und mit zwei Betriebsratskörperschaften verhandeln.
- **Bei einzelnen Neugründungen v.a. von ausländischen Konzernen** möchte man nur eine **einheitliche Gruppe von ArbeitnehmerInnen** im Betrieb sehen. Zudem steht die Trennung von ArbeiterInnen und Angestellten nicht im Einklang mit **modernen Managementmethoden**, wo es nur noch einheitlich „MitarbeiterInnen“ gibt.
- Die Arbeitgeber haben weiters mit gezielten Umstufungen ein Instrument zur Verfügung, um die innerbetriebliche **Mitbestimmungsqualität** zu beeinflussen.

3.1. Häufigkeit des Statuswechsels von ArbeiterInnen zu Angestellten

Die folgenden Zahlen über das Ausmaß der Statuswechsel von ArbeiterInnen zu Angestellten beruhen auf einer Auswertung einer 1%igen Stichprobe der beim Hauptverband der Sozialversicherungsträger gemeldeten unselbständig Beschäftigten.

Jährlich wechseln rund 70.000 Beschäftigte vom ArbeiterInnen- in den Angestelltenstatus. Die überwiegende **Mehrheit** davon **kommt durch einen Betriebswechsel in den Angestelltenstatus.** Nur etwa 10.000 ArbeiterInnen werden jährlich innerhalb ihres Betriebes ins Angestelltenverhältnis übernommen. Während die Häufigkeit der Statuswechsel beim gleichen Dienstgeber zwischen 1972 und 1992 relativ konstant geblieben ist, haben die Statuswechsel bei gleichzeitigem Dienstgeberwechsel in den achtziger Jahren deutlich zugenommen.

Setzt man die Daten mit der Gesamtbeschäftigung in Beziehung, so zeigt sich, daß **jährlich 0,85% der ArbeiterInnen beim gleichen Dienstgeber und 4,85% aller ArbeiterInnen über einen Dienstgeberwechsel den rechtlichen Status Angestellte/r annehmen.** Zwischen Männern und Frauen gibt es in dieser Hinsicht Unterschiede: Während Frauen beim gleichen Dienstgeber unterdurchschnittlich oft vom Arbeiterinnen- in den Angestellten-

status wechseln (jährlich 0,7% der Arbeiterinnen gegenüber 0,9% der Arbeiter), gelangen Frauen häufiger als Männer über einen Betriebswechsel in den Angestelltenstatus (jährlich 7,1% der Arbeiterinnen gegenüber 3,6% der Arbeiter).

Die **Häufigkeit des Statuswechsels** ist **nach Branchen** sehr unterschiedlich. Die größte Anzahl von Umstiegen verzeichnete die Branche Metall und Maschinen, in der in den Jahren 1990 bis 1992 insgesamt 6.500 Personen den rechtlichen Status ohne Dienstgeberwechsel änderten. Im Handel kam es im gleichen Zeitraum zu 5.200, in der Bauwirtschaft zu 3.200 und in der Branche Verkehr und Transport zu 2.900 Statuswechseln. Statuswechsel sind auch im Gesundheitswesen, bei den Gebietskörperschaften, in der Holz-, Nahrungs- und Genußmittel- sowie in der Textilindustrie häufig zu beobachten. Drückt man diese Häufigkeiten als Anteile an der Gesamtzahl der Beschäftigten einer Branche aus, so weist die Energie- und Wasserwirtschaft die relativ häufigsten Umstiege auf: pro Jahr wurden 6,6% der ArbeiterInnen dieser Branche in das Angestelltenverhältnis übernommen. In der Branche Metall und Maschinen waren es demgegenüber 0,9%, im Handel 1,6% und in der Verkehrs- und Transportwirtschaft 1,4% der ArbeiterInnen jährlich, die in diesem Zeitraum beim gleichen Dienstgeber in den Angestelltenstatus wechselten.

Nicht nur zwischen den Branchen, sondern auch zwischen verschiedenen Betriebsgrößen bestehen Unterschiede in der Häufigkeit des Statuswechsels beim gleichen Dienstgeber: **Je größer der Betrieb, desto häufiger kommen Übernahmen vom Arbeiter- in den Angestelltenstatus** vor.

Besonders interessant ist, wann im Berufsverlauf bzw. in welchem Alter die **Umstiege vom Arbeiter- in den Angestelltenstatus** erfolgen. Dies ist **am häufigsten in relativ jungen Jahren** der Fall: Etwa 50% der Statuswechsel beim gleichen Dienstgeber und über 60% der Statuswechsel bei gleichzeitigem Dienstgeberwechsel erfolgen vor dem 25. Lebensjahr. Zum Teil handelt es sich dabei um ausbildungsbedingte Änderungen - etwa um das Erreichen des Meisterstandes. Nach dem 40. Lebensjahr werden die Umstiege vom ArbeiterInnen- in den Angestelltenstatus selten.

Wie wirkte sich der Wechsel vom Arbeiter- in den Angestelltenstatus auf das Einkommen der Beschäftigten aus? **Im Durchschnitt erhöhte sich das Einkommen im Zuge des Statuswechsels** (beim gleichen Dienstgeber) um 21%. Erfolgte der Statuswechsel über einen Dienstgeberwechsel stieg das Einkommen im Durchschnitt sogar um 36%, wobei allerdings die möglicherweise unterschiedlichen Arbeitszeiten (Teilzeit) nicht berücksichtigt sind. Es gibt aber auch Fälle, in denen ein Wechsel vom ArbeiterInnen- in den Angestelltenstatus mit Einkommenseinbußen einhergeht: Bei 12% der Statuswechsel ohne Dienstgeberwechsel und bei 41% der Statuswechsel bei gleichzeitigem Dienstgeberwechsel kam das vor. Berücksichtigt man also, daß für viele das Einkommen sinkt, so erscheint die durchschnittliche Einkommensänderung von insgesamt plus 21% bzw. plus 36% als sehr

hoch. Hier muß in Betracht gezogen werden, daß die meisten Statuswechsel, wie oben ausgeführt, recht früh im Berufsverlauf erfolgen, d.h. daß sich die Umstiege in eine erstmalige ausbildungsadäquate Beschäftigung besonders auswirken dürften.

4. Rechtliche Unterschiede

Grundsätzliche Instrumente der Rechtsordnung für die Regelung von Beschäftigungsverhältnissen sind neben dem Gesetz der Kollektivvertrag, die Betriebsvereinbarung sowie der Einzelvertrag.

Im folgenden werden die in den Gesetzen aufscheinende Unterschiede beschrieben und danach wird dargestellt, welchen Effekt kollektivvertragliche Regelungen hinsichtlich der rechtlichen Ansprüche von Arbeitern und Angestellten haben.

Die **österreichische Rechtsordnung kennt keinen einheitlichen Arbeitnehmerbegriff**, was bedeutet, daß je nach Beschäftigungsverhältnis unterschiedliche Arbeitsrechtsnormen gültig sind.

Gesetzlich wurden jedoch **wesentliche Unterschiede bereits abgebaut**. Mit dem **Urlaubsgesetz** und dem **Arbeiterabfertigungsgesetz** wurden die Rechte der Arbeiter an die diesbezüglichen Angestelltenregelungen angeglichen. Bei dieser Vereinheitlichung wurden zwei unterschiedliche Wege beschritten: Während beim Urlaubsgesetz 1977 die entsprechende Bestimmung im AngG aufgehoben wurde, blieb sie im Bereich der Abfertigung (§ 23 AngG) aufrecht, und das neue Gesetz, welches 1979 im gleichen Wortlaut wie die Angestelltenregelung beschlossen wurde, gilt - wie der Name schon sagt - nur für Arbeiter.

Im **Angestelltengesetz** (AngG) wird definiert, wer als Angestellte/r zu beschäftigen ist. **Das zentrale Abgrenzungskriterium ist die Art der Tätigkeit. Kaufmännische Tätigkeit, höhere nicht kaufmännische Tätigkeit und Kanzleiarbeit sind die Definitionsmerkmale von Angestellten.** Wer überwiegend in einer dieser Kategorien tätig ist, muß von einem Arbeitgeber der Privatwirtschaft im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden.

Die **gesetzlichen Grundlagen** für die Ausgestaltung der Dienstverhältnisse von **ArbeiterInnen** sind das **Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch** (ABGB) und für die bei weitem größte Gruppe die **Gewerbeordnung** (GewO). Allerdings sind diese teilweise sehr veralteten Regelungen in der Praxis durch die Ausgestaltung der Kollektivverträge überformt.

RECHTLICHE UNTERSCHIEDE

ARBEITERINNEN/ANGESTELLTE

Hat jemand eine unselbständige Beschäftigung, dann ist Arbeiter, wernicht Angestellter ist. Jedem Arbeitgeber ist jedoch freigestellt, das AngG und damit die Angestellteneigenschaft mit einem bisherigen Arbeiter durch Arbeitsvertrag zu vereinbaren. Nach jüngsten gerichtlichen Entscheidungen muß jedoch ausdrücklich die Anwendung des Kollektivvertrages sowie die Einstufung in des Gehaltsschema der Angestellten vereinbart werden, um in den Genuß der Angestelltenentlohnung zu kommen.

Da die Definition des Angestellten relativ weich ist und es in keinem anderen Gesetz eine eindeutige Definition des Arbeiters gibt, kommt es **in der Praxis zu Abgrenzungs- und Eingruppierungsproblemen.**

Eine Unterscheidung von ArbeiterInnen und Angestellten ist weiters auf gesetzlicher Ebene im Arbeitsverfassungsgesetz, im Arbeiterkammergesetz sowie im Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz zu finden.

Aus der Regelung der Kollektivvertragsfähigkeit im Arbeitsverfassungsgesetz und der Struktur des ÖGB ergibt sich, daß dieser mit seinen Einzelgewerkschaften den Abschluß von Kollektivverträgen für ArbeiterInnen und gesondert davon für Angestellte durchführen kann. Für die Betriebsverfassung ist die Organisation der Belegschaft nach Arbeiter- und Angestelltenbetriebsrat vorgesehen, sie läßt aber auch die Einrichtung eines gemeinsamen Betriebsrats zu. Weiters bilden Arbeiter- und Angestelltenbetriebsrat gemeinsam den Betriebsausschuß.

Trotz Angleichungen gibt es im **Bereich der Sozialversicherung noch einige Unterschiede** zwischen ArbeiterInnen und Angestellten. Im Pensionsrecht ist eine organisatorische Differenzierung in eine Pensionsversicherungsanstalt der Angestellten und Arbeiter zu finden.

Beim Anspruch auf **Pensionen aus geminderter Arbeitsfähigkeit** ist **bei einem Teil der Arbeiter (Hilfsarbeiter) der Berufsschutz geringer** als bei den Angestellten. Bei Angestellten wird festgestellt, in welcher Verwendungsstufe sie bisher tätig waren. Sie gelten als berufsunfähig, wenn sie aus gesundheitlichen Gründen keine Tätigkeit mehr ausüben können, die ihrer bisherigen Verwendungsgruppe entspricht oder höchstens eine Stufe niedriger liegt. Bei Facharbeitern und angelernten Arbeitern gilt ein ähnlicher Berufsschutz. **Hilfsarbeiter hingegen können auf jede Tätigkeit verwiesen werden**, soweit sie ihnen gesundheitlich zumutbar ist. Erst wenn keinerlei berufliche Tätigkeit mehr zumutbar ist, gelten Hilfsarbeiter als invalid.

Für ab 55-Jährige gelten aber auch für Hilfsarbeiter die selben Regelungen wie für die anderen Arbeiter und Angestellten. Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit liegt dann vor, wenn keine gleiche oder gleichartige Tätigkeit - wie sie in den letzten 15 Jahren überwiegend ausgeübt wurde - mehr zumutbar ist.

Im **Beitragsrecht der Krankenversicherung** wird ebenso nach Angestellten und ArbeiterInnen unterschieden: Für ArbeiterInnen sind die Beitragssätze um 1,1 Prozentpunkte höher.

Das **Entgeltfortzahlungsgesetz** regelt die Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall **für ArbeiterInnen**. Die Arbeitgeber zahlen für jeden Arbeiter 2,8% der Bemessungsgrundlage in den Erstattungsfonds ein und haben dafür bei der Krankenkasse Anspruch auf die Rückerstattung des während des Krankenstands fortgezahlten Entgelts (Bruttolohn plus Teile der Arbeitgeberbeiträge). Für die Angestellten gibt es keine entsprechende Regelung, der Arbeitgeber muß das vergleichbare Entgelt, das ihm bei einem Ausfall eines Angestellten entsteht, aus eigenen Mitteln bezahlen.

Werden **ArbeiterInnen innerhalb der ersten beiden Wochen ihres Dienstverhältnisses krank, so haben sie noch keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung**. Nach dieser sogenannten „Wartezeit“ von 14 Tagen erhalten Arbeiter im Krankheitsfall pro Dienstjahr für vier Wochen das volle Arbeitsentgelt (der Anspruch erhöht sich - abhängig von der Dauer des Dienstverhältnisses - auf bis 10 Wochen), danach ein Krankengeld, das etwa der Hälfte des vorhergehenden Verdienstes entspricht. Die Regelung des **Angestelltengesetzes sieht** (ohne Wartezeit) **einen höheren Mindestanspruch als bei Arbeitern vor**. Dieser beträgt 6 Wochen Gehaltsfortzahlung. Für weitere vier Wochen bekommen Angestellte vom Arbeitgeber das halbe Entgelt und zusätzlich das halbe Krankengeld. Bei Angestellten werden nur Erkrankungen innerhalb der sechs Monate nach Beendigung des ersten Krankenstandes zusammengerechnet, danach beginnt wieder ein neuer voller Anspruch. In einigen Arbeiter-Kollektivverträgen sind betriebliche Zuschüsse zum Krankengeld vorgesehen, was jedoch die relative Schlechterstellung der ArbeiterInnen nicht ausgleichen kann.

Im Hinblick auf einen Arbeitsunfall sind die Regelungen für die ArbeiterInnen mit 8 Wochen Entgeltfortzahlung insoweit günstiger als für die Angestellten, als dieser Anspruch unabhängig von der Entgeltfortzahlung bei Krankheit ist.

Bei Vorliegen von besonderen Gründen (familiärer Natur, Behörden-, Arztbesuche, Übersiedlung etc.) ist der/die ArbeitnehmerIn von der Arbeitsverpflichtung befreit, bekommt jedoch das Entgelt weiterbezahlt. Die Bestimmung für **ArbeiterInnen** basiert auf dem ABGB, wobei diese „**Entgeltfortzahlung aus wichtigem Grund**“ **maximal auf eine Woche** beschränkt ist. **Für die Angestellten** gibt es eine Regelung im AngG., wobei **keine zeitliche Beschränkung** angeführt ist. Die Angestelltenregelung ist zwingend, während die ABGB-Fassung durch Kollektivvertrag (KV) oder Einzelvertrag abdingbar ist, also auch ungünstigere Vereinbarungen getroffen werden können. In den Kollektivverträgen sind die Verhinderungsfälle für beide Gruppen konkretisiert und eindeutige Fristen festgelegt. Es bestehen hier jedoch noch gravierende Unterschiede, da die KV-Ansprüche der Angestellten aufgrund der besseren gesetzlichen Lage Mindestansprüche sind, für die ArbeiterInnen hingegen Höchstansprüche.

RECHTLICHE UNTERSCHIEDE

ARBEITERINNEN/ANGESTELLTE

Was die **Fälligkeit des laufenden Entgelts** betrifft, so ist gesetzlich für die Angestellten festgelegt, daß sie ihr Gehalt spätestens am 15. und am Letzten jeden Monats in zwei gleichen Beträgen erhalten. Jedoch kann die Zahlung für den Schluß des Kalendermonats vereinbart werden, was in den meisten Kollektivverträgen so festgesetzt ist. Die Bestimmungen der GewO für ArbeiterInnen sieht für gewerbliche ArbeiterInnen, mangels anderer Vereinbarungen, wöchentliche Lohnauszahlung vor. Aufgrund des bargeldlosen Zahlungsverkehrs ist in vielen Kollektivverträgen bereits eine monatliche Auszahlung vereinbart, wobei die genauen Termine unterschiedlich geregelt sein können.

Zusammenfassung der Unterschiede auf gesetzlicher Ebene

	ArbeiterInnen	Angestellte
Pensionsversicherungsanstalten	PVArb	PVAng
Krankenversicherungsbeiträge	7,9%	6,8%
Arbeitgeber	3,95%	3,4%
ArbeitnehmerIn	3,95%	3,4%
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	EFZG	AngG
Wartezeit	2 Wochen	keine
Entgeltfortzahlung	4 Wochen	6 Wochen
ab 5 Jahren Dienstdauer	6 Wochen	8 Wochen
ab 15 Jahren	8 Wochen	10 Wochen
ab 25 Jahren	10 Wochen	12 Wochen
danach:	Krankengeld	50% des Gehalts für weitere 4 Wochen + halbes Krankengeld
Entgeltfortzahlung aus wichtigem Grund	ABGB	§ 8 Abs 3 AngG
(Arzt-, Behördenbesuche, Übersiedlung etc.)	bei wichtigen, die Person betreffende Gründe	bei wichtigen, die Person betreffende Gründe
durch KV veränderbar	ja, abdingbar	nein, zwingend
Beschränkung	auf 1 Woche p.a. beschränkt	keine Beschränkung
Fälligkeit des laufenden Entgelts	Gew.O: Wochenlohn Praxis: meist Monatslohn zu Ende des Monats	AngG: Monatsgehalt Praxis: Ende des Monats

Bei den **Kündigungsregelungen** gibt es **bedeutsame Unterschiede zwischen ArbeiterInnen und Angestellten**. Hier sind ArbeiterInnen um einiges schlechter gestellt. Die Kündigung derjenigen **Angestellten**, die mehr als 8 Stunden pro Woche arbeiten, ist in § 20 AngG geregelt. Die **Kündigungsfristen** sind nach Dienstjahren gestaffelt und betragen **bei Arbeitgeberkündigung im Mindestmaß 6 Wochen**, wobei als Kündigungsstermin jeweils das Quartalsende vorgesehen ist. Kündigt der Angestellte, kann er dies zum Monatsletzen tun bei einer Kündigungszeit von einem Monat. Allerdings sind bei der Arbeitgeberkündigung die vier Termine pro Jahr in einigen Angestellten-Kollektivverträgen erweitert worden. So ist bei Angestellten im Gastgewerbe die Kündigung zu jedem 15. oder Monatsletzen möglich. Bei Angestellten von Sparkassen oder InnendienstmitarbeiterInnen von Versicherungen ist kollektivvertraglich ein besonderer Bestandsschutz vereinbart. In dieser sogenannten „Definitivstellung“ können sie nur unter bestimmten Gründen und nach Entscheidung einer Disziplinarkommission gekündigt werden.

Die **Bestimmungen für ArbeiterInnen** finden sich in der GewO und im ABGB. **In der GewO** ist eine beidseitige **Kündigungsfrist von 14 Tagen** geregelt, jedoch als abdingbare Bestimmung. Im ABGB findet sich eine zwingende Regelung, nach welcher die Kündigungsfrist immer für beide Seiten gleich lang sein muß. Eine unterschiedliche Behandlung von arbeitgeber- und arbeitnehmerseitiger Kündigung ist nach dem Günstigkeitsprinzip allerdings anerkannt. Bestimmungen über Kündigungsregelungen finden sich bei den ArbeiterInnen in allen Kollektivverträgen und sind äußerst unterschiedlich. Nicht zu vergessen ist, daß es auch im Interesse mancher Beschäftigter gewesen ist, zu Zeiten der Hochkonjunktur möglichst schnell den Arbeitsplatz wechseln zu können.

Kündigungsfristen

		AngG	Chemische Industrie Arb.	Metall- industrie Arb.	Handel Arb.	Gast- gewerbe Arb.	Kleidermacher (Gewerbe) Arb.
Im 1. Jahr der Betriebszugehörigkeit	Kü AG	6 Wo	6 Wo	3 Wo	1 Wo	14 Tage	1 Wo
	Kü AN	1 Mo	1 Mo	1 Wo	1 Wo	14 Tage	1 Wo
Im 10. Jahr der Betriebszugehörigkeit	Kü AG	3 Mo	3 Mo	10 Wo	4 Wo	14 Tage	2 Wo
	Kü AN	1 Mo	1 Mo	4 Wo	4 Wo	14 Tage	2 Wo
Im 26. Jahr der Betriebszugehörigkeit	Kü AG	5 Mo	5 Mo	18 Wo	4 Wo	14 Tage	2 Wo
	Kü AN	1 Mo	1 Mo	6 Wo	4 Wo	14 Tage	2 Wo

In der vorhergehenden Tabelle werden **hinsichtlich der Kündigungsfristen** einige exemplarische Arbeiterkollektivverträge dem AngG gegenübergestellt, woraus ersichtlich wird, daß die **Bestimmungen für ArbeiterInnen in der Industrie wesentlich besser sind als für ArbeiterInnen in Handel und Gewerbe**. In der chemischen Industrie und in der Metallindustrie ist die Angleichung der Arbeiterkollektivverträge an das Angestelltengesetz am weitesten fortgeschritten. In der chemischen Industrie wurde mit Mai 94 eine völlige Gleichstellung erreicht.

Der **Kollektivvertrag** ist ein wesentliches Instrument zur Vereinheitlichung der Unterschiede zwischen ArbeiterInnen und Angestellten und wird als solches auch genutzt. Er **differenziert** aber auch **innerhalb der ArbeiterInnen- und Angestelltengruppen, was sich in starken Branchenunterschieden zeigt**. Schließlich ist nicht zu übersehen, daß die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften abhängig ist von der Zahl ihrer Mitglieder und von den branchenweise stark streuenden wirtschaftlichen und sozialen Gegebenheiten.

In der folgenden Abbildung werden **fünf** höchst unterschiedliche **Kollektivverträge miteinander verglichen**, die dies gut veranschaulichen. Es zeigt sich, daß innerhalb der angeführten Bereiche die **Arbeitszeit** jeweils für ArbeiterInnen und Angestellte gleich ist, jedoch zwischen den Branchen von 38 bis 40 Stunden wöchentlicher Normalarbeitszeit reicht. Beim **Jubiläumsgeld**, das besonders lange Betriebszugehörigkeit belohnen soll, gibt es ebenfalls zwischen den Branchen beträchtliche Unterschiede. Während es im Handel bereits nach 10 Jahren Anspruch darauf gibt, sieht der Kollektivvertrag bei den KleidermacherInnen gar keines vor. In der Metallindustrie wird die Betriebstreue nach 25 Jahren mit einem Jubiläumsgeld in der Höhe von einem Monatsbezug belohnt. Auch die **Sonderzahlungen** sind Bestandteil der Kollektivverträge und nicht gesetzlich festgelegt. Während in den meisten Branchen das Weihnachts- und Urlaubsgeld für ArbeiterInnen und Angestellte im ersten Dienstjahr einheitlich jeweils einem Monatsbezug entspricht, ist das bei den KleidermacherInnen nur für Angestellte der Fall. Die oben bereits angesprochene **Entgeltfortzahlung aus wichtigen Gründen** wird hier am Beispiel des Wohnungswechsels veranschaulicht. Während in den angeführten Industriebranchen sowie im Handel für ArbeiterInnen und Angestellte zwei Tage für eine Übersiedlung bezahlt werden, ist es im Gastgewerbe nur jeweils ein Tag. Bei den KleidermacherInnen haben wiederum nur die Angestellten die bessere Regelung von zwei Tagen.

Beim Vergleich der monatlichen **KV-Mindestlöhne** und **-gehälter innerhalb der Branchen** zeigt sich, daß die Angestelltengehälter in einigen Bereichen zu Beginn der Berufslaufbahn unter den Arbeiterlöhnen liegen. Berücksichtigt man nun auch die **höchsten KV-Einkommen**, so sind die Einkommensunterschiede teilweise enorm. Bei diesem Vergleich wirken sich v.a. die hierarchischen Positionen aus, die im Angestelltenbereich bis zur Managementebene reichen. Das höchste KV-Angestelltengehalt beträgt im Chemiebereich

ARBEITERINNEN/ANGESTELLTE

RECHTLICHE UNTERSCHIEDE

nahezu das dreifache des höchsten KV-Lohns, im Gastgewerbe liegen Spitzenlöhne und Spitzengehälter dagegen - auf niedrigem Niveau - ganz nah beisammen.

Vergleich unterschiedlicher Regelungen in fünf Branchen

Chemische Industrie	Metall- industrie	Handel	Gastgewerbe	Kleidermacher (Gewerbe)
31.900 Arb.	164.600 Arb.	60.000 Arb.	119.600 Arb.	13.000 Arb.
21.500 Ang.	64.100 Ang.	320.000 Ang.	16.900 Ang.	3.700 Ang.

Stand KV

ArbeiterInnen	1.5.1994	1.11.1993	1.1.1994	1.5.1994	1.1.1994
Angestellte	1.11.1993	1.11.1993	1.1.1994	1.5.1994	1.1.1994

wöchentl. Normalarbeitszeit

ArbeiterInnen	38 Stden	38,5 Stden	38,5 Stden	40 Stden	40 Stden
Angestellte	38 Stden	38,5 Stden	38,5 Stden	40 Stden	40 Stden

Jubiläumsgeld

ArbeiterInnen	ab 25 J.	ab 25 J.	ab 20 J.	ab 10 J.	keines
Angestellte	ab 25 J.	ab 25 J.	ab 20 J.	ab 10 J.	keines

Weihnachtsrenumeration im 1. Dienstjahr

ArbeiterInnen	1 M.lohn	1 M.lohn	1 M.lohn	1,15 KV-Löhne	2,5 W.löhne
Angestellte	1 M.gehalt	1 M.gehalt	1 M.gehalt	1,15 KV-Gehälter	1 M.gehalt

Urlaubszuschuß im 1. Dienstjahr

ArbeiterInnen	1 M.lohn	1 M.lohn	1 M.lohn	1,15 KV-Löhne	2,5 W.löhne
Angestellte	1 M.gehalt	1 M.gehalt	1 M.gehalt	1,15 KV-Gehälter	1 M.gehalt

Dienstverhinderung am Bsp. Wohnungswechsel

ArbeiterInnen	2 Tage	2 Tage	2 Tage	1 Tag	1 Tag
Angestellte	2 Tage	2 Tage	2 Tage	1 Tag	2 Tage

niedrigstes KV- Mindesteinkommen pro Monat

ArbeiterInnen	13.494 öS	12.575 öS	11.890 öS	10.720 öS	10.207 öS
Angestellte	12.673 öS	12.774 öS	10.725 öS	10.720 öS	10.000 öS

höchstes KV- Mindesteinkommen pro Monat

ArbeiterInnen	19.365 öS	21.276 öS	14.350 öS	16.489 öS	16.695 öS
Angestellte	57.007 öS	57.808 öS	30.430 öS	16.577 öS	40.430 öS

Abkürzungen: J = Dienstjahre, Stden = Stunden, M.lohn = Monastlohn, M.gehalt = Monatsgehalt, W.lohn = Wochenlohn

RECHTLICHE UNTERSCHIEDE

ARBEITERINNEN/ANGESTELLTE

Bei den zuletzt angeführten Einkommensdaten handelt es sich um KV-Mindestlöhne, die in der Praxis meist überzahlt werden. Grundlegende Unterschiede, die in der Praxis großen Einfluß haben, gibt es aufgrund der abweichenden Struktur von Arbeiter- und Angestellten-Kollektivverträgen bei den **Einkommensgruppen** und der **Einstufung**. Angestellte werden üblicherweise nach Tätigkeit und Hierarchie in verschiedene Verwendungsgruppen eingestuft. Ein Aufstieg in der Hierarchie bedingt die Umreihung in die höhere Gruppe. Innerhalb der Verwendungsgruppen steigen die KV-Mindestgehälter nach dem **Senioritätsprinzip**, meist in Biennien, was einer regelmäßigen Gehaltserhöhung alle zwei Jahre entspricht. Schul- und Vordienstzeiten werden üblicherweise angerechnet.

ArbeiterInnen werden je nach KV nach ihrer Qualifikation oder vereinbarter Tätigkeit in Lohngruppen eingestuft. Erschwerte Arbeitsbedingungen werden mit **Zulagen** und **Zuschlägen** abgegolten. Aufstiegsmöglichkeiten ohne Verbesserung der Qualifikation bestehen kaum, Anrechnung von Schul- und Vordienstzeiten sind äußerst selten.

Doch als der **wesentlichste Unterschied** wird angesehen, daß **automatische Zeitvorrückungen selten vorkommen** und geringer ausfallen. ArbeiterInnen erhalten nur die jeweiligen Erhöhungen der Lohnrunden, die etwa jährlich von den Kollektivvertragsparteien durchgeführt werden. Dagegen steigt das Gehalt der Angestellten, wenn sie noch nicht die Höchststufe der jeweiligen Verwendungsgruppe erreicht haben, im Fall der Biennien alle 2 Jahre. Da bei den Lohnrunden die ArbeiterInnen und Angestellten innerhalb der Branchen im Normalfall gleichbehandelt werden und ArbeiterInnen in der Regel weniger Aufstiegsmöglichkeiten haben, kommt es mit zunehmender Dauer zu einer immer größeren Auseinanderentwicklung von Löhnen und Gehältern.

Neben den Kollektivverträgen stellen die freien **Betriebsvereinbarungen** ein weiteres wichtiges Instrument zur Angleichung der Unterschiede von ArbeiterInnen und Angestellten dar. Sie sind jedoch in der Regel auf Großbetriebe beschränkt, und ihre Erfolge sind unmittelbar von der jeweiligen Ertragslage des Betriebs abhängig.

ENTWICKLUNG UND VERTEILUNG DES VOLKSEINKOMMENS 1993

Karl GRILLITSCH***

Alois GUGER**

Reinhard HAYDN***

Walter WOLF*

* Österreichisches Statistisches Zentralamt

** Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

*** Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

1. Die Entwicklung des Volkseinkommens und seine Verteilung	156
2. Lohnentwicklung und internationale Konkurrenzfähigkeit	159
3. Mittlere Pro-Kopf-Einkommen d. unselbständig Beschäftigten	160
4. Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern	162
5. Exkurs: Beschäftigungsdauer und Einkommenssicherheit	163
6. Die Löhne der ArbeiterInnen	166
6.1. Ausländische ArbeiterInnen	168
7. Die Gehälter der Angestellten	170
8. Die Einkommen der öffentlich Bediensteten	172
8.1. Bundesbedienstete	172
8.2. Vergleich der Bezüge von Bund, Kärnten und Burgenland	175
9. Branchenspezifische Lohnhierarchie in der Industrie	176
10. Einkommen und Alter	178
11. Löhne und Gehälter unter 10.000 S bzw. unter 12.000 S	181
12. Die höheren Verdienste	184
13. Einkommensteuerstatistik 1991	185
13.1. Spitzeneinkommen in der Einkommensteuerstatistik	187

1. Die Entwicklung des Volkseinkommens und seine Verteilung

Die **Rezession 1993** fand auch in der Entwicklung der Einkommen und deren Verteilung ihren Niederschlag. Der **Lohnanteil am Volkseinkommen**, der im Aufschwung zurückgeblieben war, **erholte sich** im Abschwungsjahr spürbar.

Das **nominelle Bruttoinlandsprodukt (BIP)** stieg 1993 gegenüber dem Vorjahr um **3,5%** und erreichte einen Wert von **2.118 Mrd. S.** Inflationsbereinigt, also **real**, **sank das BIP** im Berichtsjahr um **0,1%**, nach 2,9% und 1,8% Zuwachs in den Jahren 1991 und 1992. Die Zahl der Erwerbstätigen ging um 0,4% zurück, die Produktionsleistung je Erwerbstätigen (Produktivität) erhöhte sich um 0,4%. 1994 wird das BIP laut Prognosen real um 2,8% steigen.

Das **Volkseinkommen**, das sich nach Abzug der Abschreibungen, der indirekten Steuern und der Bereinigung um den Saldo der Faktoreinkommensströme mit dem Ausland aus dem BIP ergibt, belief sich auf **1.564 Mrd. S** und war damit **nominell um 2,9% höher**, **real** aber **um 0,5%** (deflationiert mit dem Konsumpreisdeflator) **niedriger als 1992**.

Die Entwicklung des Volkseinkommens und seiner Komponenten

Veränderung gegenüber Vorjahr in %

	1981-1991	1992	1993
Volkseinkommen	6,3	6,7	2,9
Brutto-Entgelte für unselbständige Arbeit	5,7	7,3	4,3
Einkünfte aus Besitz und Unternehmung	8,6	5,7	0,6
Besitzeinkommen ¹⁾	9,2	3,8	3,1
Gewinneinkommen ²⁾	8,4	6,3	-0,2
Volkseinkommen je Erwerbstätigen	5,9	6,1	3,4
Brutto-Entgelte je Arbeitnehmer	5,0	6,5	4,5

1) Aus Kapitalbesitz, Vermietung und Verpachtung.

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

Quelle: ÖSTAT: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung, eigene Berechnungen.

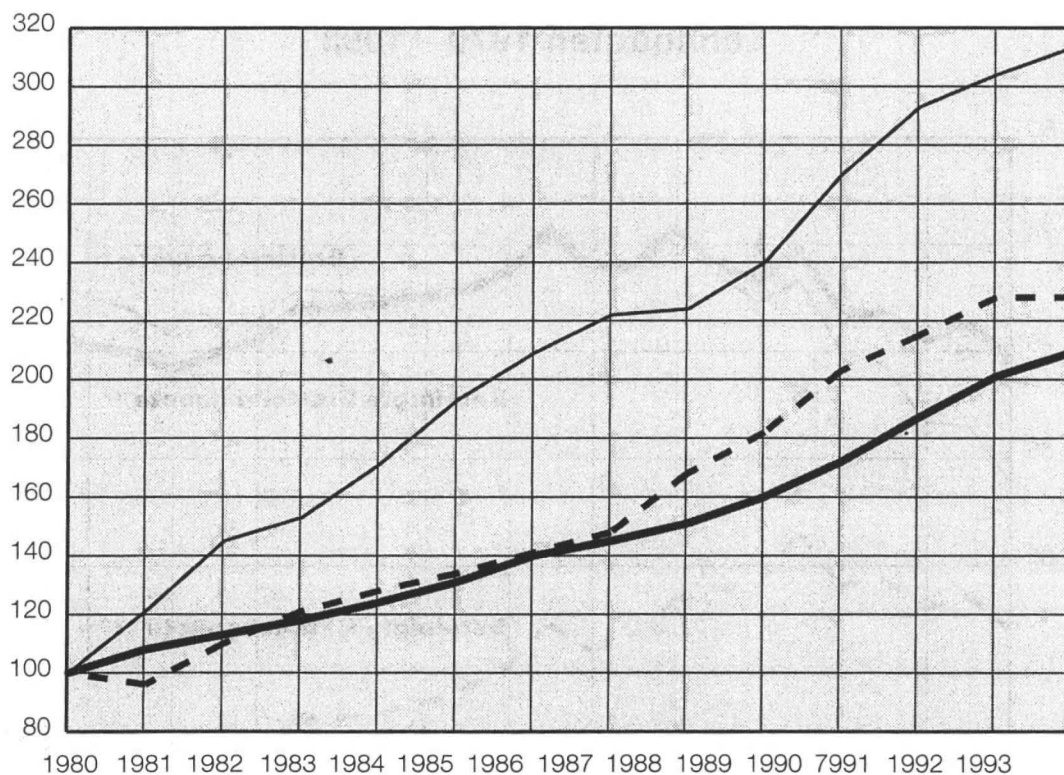
EINKOMMEN 1993

VOLKSEINKOMMEN

Die Rezession spiegelt sich deutlich in der Einkommensentwicklung wider: Die Einkünfte aus Besitz und Unternehmung, die in den Jahren 1981 bis 1991 pro Jahr um 8,6% und im Vorjahr noch um 5,7% gestiegen waren, stagnierten 1993 beinahe (0,6%). Allerdings war ihre Entwicklung sehr uneinheitlich: Die **Besitzeinkommen** (Kapitaleinkünfte, Mieten und Pachten), die schon in den siebziger und achtziger Jahren **kräftig expandierten**, nahmen mit +3,1% weiter merklich zu. Die für die Investitionsbereitschaft wichtigen **Gewinne** (Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft, Gewerbebetrieb, freiberuflicher Tätigkeit und die unverteilten Gewinne der Kapitalgesellschaften), die zwischen 1981 und 1991 um 8,4% pro Jahr gewachsen waren, verloren im Zuge des Konjunktureinbruchs seit 1991 an Dynamik und sind 1993 **um 0,2% gesunken**.

Wachstum der wichtigsten Komponenten des Volkseinkommens

Index 1980 = 100



- Besitzeinkommen (aus Kapitalbesitz, Vermietung und Verpachtung)
- Gewinneinkommen (aus Land- und Forstwirtschaft, Gewerbebetrieb, Freien Berufen, unverteilte Gewinne der Kapitalgesellschaften und Faktoreinkommen)
- - - Brutto-Entgelte für unselbständige Arbeit

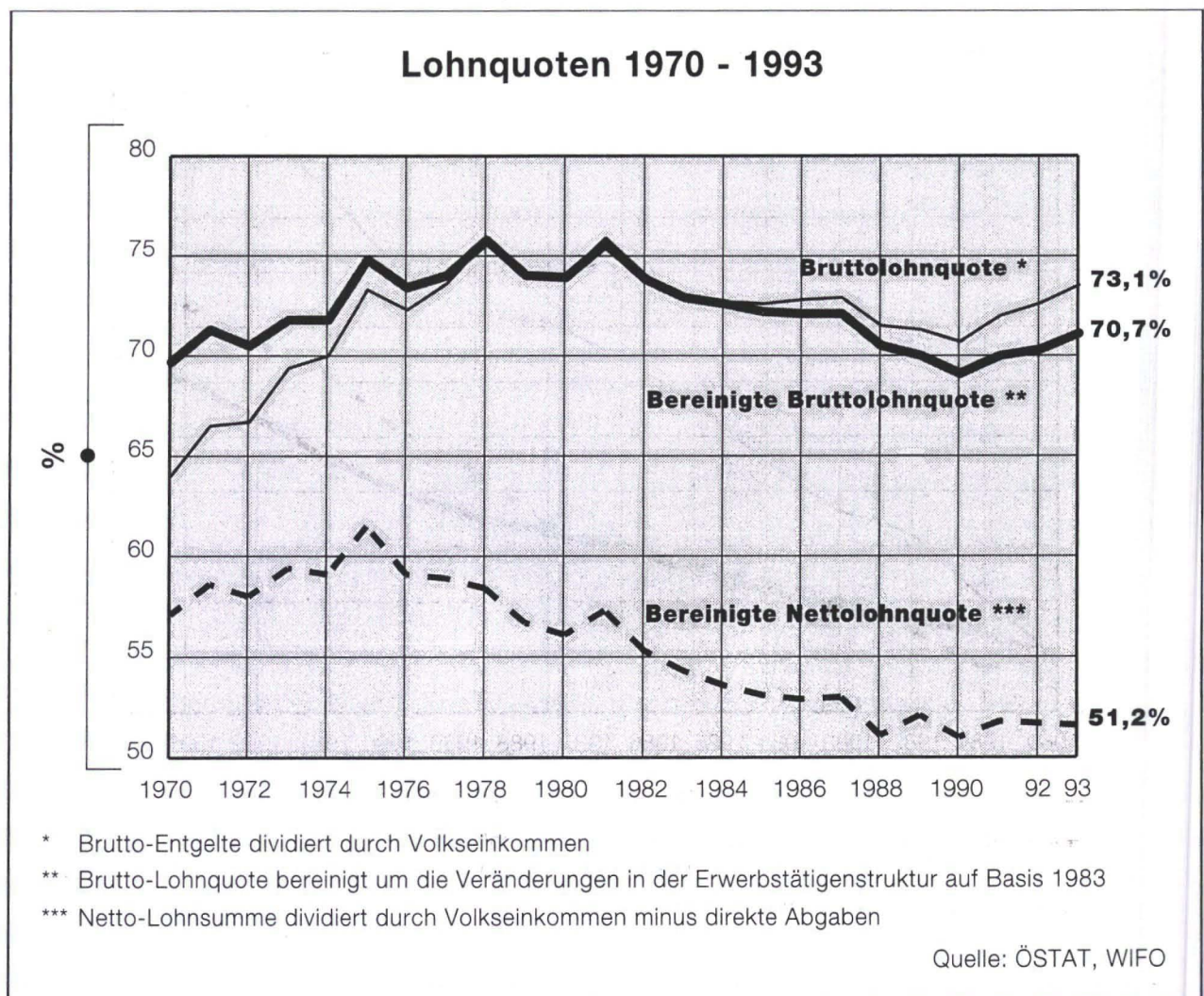
Quelle: ÖSTAT (VGR)

VOLKSEINKOMMEN

EINKOMMEN 1993

Etwas verzögert schlug sich die konjunkturelle Situation auch in der Lohnentwicklung nieder. Der Lohnzuwachs, der sich im Vorjahr noch beschleunigte, schwächte sich 1993 deutlich ab: Die **Brutto-Entgelte für unselbständige Arbeit** (Brutto-Lohn- und -Gehalts-summe einschließlich Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung), die in den achtziger Jahren um 5,7% pro Jahr und im Abschwungsjahr 1992 noch um 7,3% gestiegen waren, nahmen 1993 nominell um 4,3% und real um 0,8% zu. Sie entwickelten sich damit wie in den Jahren 1991 und 1992 wieder **günstiger als das Volkseinkommen**.

Die **Lohnquote**, der Anteil der Brutto-Entgelte für unselbständig Erwerbstätige am Volkseinkommen, die in den achtziger Jahren deutlich gesunken war, **erholt sich** seit Beginn der neunziger Jahre von 70,7%, dem bisher niedrigsten Wert im Hochkonjunkturjahr 1990, **auf 73,1%** im Jahr 1993. 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 70,7%.



Da in den letzten 1½ Jahrzehnten die Steuern und Sozialabgaben von Lohneinkommen deutlich stärker zunahmen als von den Einkommen aus Besitz und Unternehmung, ging der **Anteil der Lohneinkommen am Nettovolkseinkommen** zurück: Die bereinigte Nettolohnquote fiel von 61,5% im Jahr 1975 auf 51,0% im Jahr 1990 und hat sich seither parallel mit der Entwicklung der Bruttolohnquote leicht erholt (1993: 51,2%).

Die **Nettomasseneinkommen**, die sich aus den Leistungseinkommen der Unselbständigen, den Pensionen und den übrigen Transfers nach Abzug der Abgaben zusammensetzen, lagen 1993 nominell um 5,4% und **real um 1,9% über dem Vorjahresniveau**. In den Jahren 1981 bis 1991 hatten die Nettomasseneinkommen real um 2,5% pro Jahr und 1992 um 2,3% zugenommen. Das verfügbare persönliche Einkommen, das auch die Gewinn- und Besitzeinkommen der Haushalte berücksichtigt, erhöhte sich in den achtziger Jahren jährlich um 6,7% (real +3,4%) und in den letzten beiden Jahren um 4,2% bzw. 2,7%; real stagnierte damit die **Kaufkraft der Haushalte** 1992 (+1¼%) und **ging 1993 um 0,7% zurück**.

2. Lohnentwicklung und internationale Konkurrenzfähigkeit

Die **Leistungseinkommen je Arbeitnehmer**, die zwischen 1981 und 1991 im Durchschnitt um 4,9% pro Jahr und im Vorjahr um 5,6% gestiegen waren, **nahmen 1993 um 4,2% zu**. Durch strukturelle Effekte und die stärkere Anhebung der Mindestlöhne war der **Anstieg bei den Frauen (5,2%) um gut ½ Prozentpunkt höher als bei den Männern (4,6%)**. Angesichts der relativ einheitlichen Lohnpolitik der Gewerkschaften waren zwischen Arbeitern, Angestellten und Beamten nur geringfügige Unterschiede zu verzeichnen (Angestellte: 4,6%, Arbeiter: 4,9%, Beamte: 4,8%).

Die Effektivverdienste entwickelten sich im Durchschnitt der Gesamtwirtschaft deutlich schwächer als die kollektivvertraglichen Mindestlöhne, die nach 5,6% im Vorjahr 1993 um 4,9% zunahmen. Angesichts der Rezession war damit die **negative Lohndrift (-0,7%)** stärker als zu Beginn der neunziger Jahre, als sehr viele zusätzliche ausländische Arbeitskräfte in den Beschäftigungsprozeß integriert wurden.

Die **Unterschiede** in der Einkommensentwicklung **nach Sektoren** sind allerdings **beachtlich**: 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: Nach 9,8% im Vorjahr

stiegen die Bauverdienste 1993 um 6%. Gemessen an den Stundenverdiensten erreichten damit die Arbeiter in der **Bauwirtschaft** wieder eine positive Lohndrift von 0,6 Prozentpunkten (1992: +2,8 Prozentpunkten). In der Industrie fand dagegen die Abschwächung der Konjunktur ihren Niederschlag: Die Stundenverdienste der Arbeiter blieben um ½ Prozentpunkt hinter der Tariflohnentwicklung von 4,6% (1992: 5,7%) zurück.

Während durch den niedrigeren Preisauftrieb und die Steuerreformen seit Mitte der achtziger Jahre die **Nettorealeinkommen je Arbeitnehmer** noch um rund 2½% pro Jahr zunahmen, **stagnierten** sie **1992** (+0,5%) **und 1993** (+0,2%) beinahe.

Da sich im Zuge des konjunkturellen Abschwungs die Produktivitätszuwächse stark abschwächten, beschleunigte sich trotz geringerer Lohnsteigerungen der **Lohnstückkosten-auftrieb** kräftig: Die gesamtwirtschaftlichen Lohnkosten je Produktionseinheit, die sich im Durchschnitt der achtziger Jahre um 3,4% pro Jahr verteuert hatten, stiegen 1991 und 1992 jeweils um 5 1/2 % und **1993 um 4,3%**.

Die **gesamtwirtschaftlichen Lohnstückkosten stiegen** damit 1993 **um 1 3/4 Prozentpunkte rascher als im gewichteten Durchschnitt der Handelspartner**. Da aber im Zuge der Währungskrisen im EWR der Schilling effektiv (im gewichteten Durchschnitt der Handelspartner) rund 2 % an Wert gewann, stiegen die relativen Lohnstückkosten in einheitlicher Währung gegenüber dem Durchschnitt der Handelspartner um 4,8% und gegenüber der EG sogar um 6,6%. Die internationale **Wettbewerbsposition der Industrie verschlechterte sich** allerdings 1993 dank höherer Produktivitätszuwächse gegenüber den Handelspartnern **nur um 0,4%** und verbesserte sich gegenüber der BRD um fast 3%.

Im Durchschnitt der achtziger Jahre nahmen in Österreich die gesamtwirtschaftlichen Lohnstückkosten in einheitlicher Währung pro Jahr um rund 3/4 Prozentpunkte 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

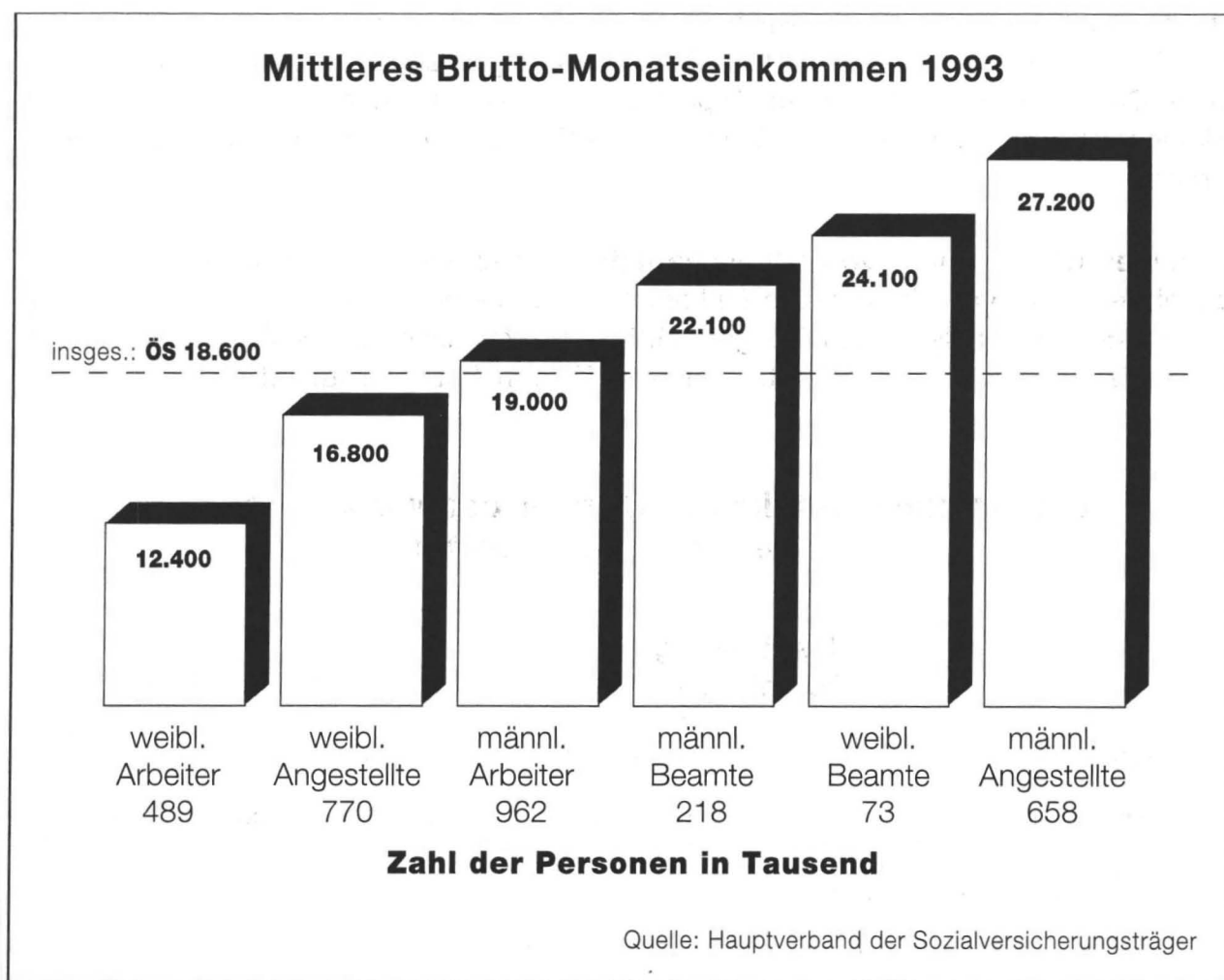
Die Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger beziehen sich wie bisher auf alle versicherten Arbeiter, Angestellten und pragmatisierten Beamten von Bahn und Post sowie auf rund 80% der pragmatisierten Beamten der Gebietskörper-

EINKOMMEN 1993

UNSELBSTÄNDIG BESCHÄFTIGTE

schaften. Das hier ausgewiesene Monatsgehalt entspricht einem Vierzehntel des Jahresgehalts, wobei die Einkommen über der gesetzlichen Höchstbeitragsgrundlage nur mit dieser Höchstbeitragsgrenze (1993: 33.600 S) in die Berechnung eingehen.

Das **monatliche Medianeinkommen** aller unselbständig Beschäftigten lag 1993 bei **18.600 S**, das der Arbeiter bei 16.700 S, das der Angestellten bei 20.700 S und der Beamten bei 22.600 S. Wenn man zu den pragmatisierten Beamten auch die Arbeiter und Angestellten der Wirtschaftsklassen Unterrichts- und Forschungswesen sowie SV-Träger, Interessenvertretungen und Einrichtungen der Gebietskörperschaften (wobei über letztere auch die im öffentlichen Gesundheitswesen tätigen Vertragsbediensteten erfaßt werden) zählt, lag das so definierte mittlere Einkommen im Öffentlichen Dienst bei 19.800 S.



4. Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern

Insgesamt unter Einbeziehung der Teilzeitbeschäftigung verdienen - gemessen am mittleren Einkommen - **Männer um 42% mehr als Frauen**. Bei den Angestellten liegt der Medianwert der Männer um 62% über dem der Frauen, bei den Arbeitern um 53% und im Öffentlichen Dienst um 22%; bei den **Beamten** ist dagegen beim Medianeinkommen ein **Plus von 9% der Frauen** gegenüber dem der Männer gegeben. Die Ursache liegt einerseits beim relativ hohen Anteil der Exekutivbeamten an den Männern mit unterdurchschnittlichen Beamteneseinkommen, andererseits schlägt bei den weiblichen Beamten der qualifikationsbedingt hohe Anteil überdurchschnittlich entlohnter Lehrerinnen durch.

Mit den Arbeitszeitdaten des Mikrozensus-Grundprogramms für das Jahr 1993 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 27% höher als die der vollzeitbeschäftigten Frauen**. Die Einkommensvorteile der Männer sind bei den Angestellten (45%) höher als bei den Arbeitern (38%), im Öffentlichen Dienst liegen die mittleren Bezüge der Männer um rund 11% über jenen der Frauen (bezogen auf Vollzeitbeschäftigte).

Einkommensvorteile der Männer gegenüber Frauen ohne weibliche Teilzeitbeschäftigte

	Unselbständig Beschäftigte ¹⁾	Arbeiter ²⁾	Angestellte ¹⁾	Öffentliche Bedienstete ³⁾
Median ⁴⁾	27%	38%	45%	11%

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⁾ Ohne die untersten 16% der Frauen in der Einkommensverteilung (bereinigt um Teilzeitbeschäftigte)

⁴⁾ 50% verdienen weniger, 50% verdienen mehr

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

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

In den letzten 13 Jahren sind die mittleren **Brutto-Einkommen der Frauen** nominell um 91% und damit **um 12 Prozentpunkte stärker gestiegen** als die der Männer. Zum Teil kann dies mit Verschiebungen in der Beschäftigtenstruktur und zum Teil mit der Lohnpolitik der Gewerkschaften erklärt werden, die 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 6 Prozentpunkte über jenem der Männer liegt, bei den Arbeiterlöhnen betrug der Unterschied zugunsten der Frauen 11 Prozentpunkte. Dabei ist allerdings zusätzlich zu berücksichtigen, daß die Zunahme der Teilzeitarbeit um 7,3 Prozentpunkte bei den Arbeiterinnen und um 4,3 Prozentpunkte bei den weiblichen Angestellten zu einer Unterzeichnung der Zuwächse der Verdienste der Frauen führt.

5. Exkurs: Beschäftigungsdauer und Einkommenssicherheit

Die Einkommensdaten des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger sind standardisiert auf den Versicherungstag; das hat den Vorteil, daß bei der Analyse der Verdienste Unterschiede in der jährlichen Arbeitszeit ausgeklammert sind, andererseits geht so die Dimension der Einkommenssicherheit - für wieviele Tage im Jahr bekommen verschiedene Gruppen bezahlt - verloren. Angesichts der Hartnäckigkeit der Arbeitslosigkeit und auch der vieldiskutierten Forderungen nach Erhöhung der Flexibilität und Mobilität der Beschäftigten erscheint es wichtig, einen Überblick über die Verteilung der Beschäftigungsdauer im Jahr 1993 zu geben.

Arbeiter und Frauen verfügen über weniger Einkommenssicherheit als Angestellte und Männer: Jede dritte Arbeiterin war 1993 weniger als 250 Tage beschäftigt (jede fünfte sogar weniger als 150 Tage), bei den männlichen Angestellten wurde jeder sechste für weniger als 250 und jeder zehnte für weniger als 150 Tage bezahlt.

BESCHÄFTIGUNGSDAUER

EINKOMMEN 1993

Nicht ganzjährig Beschäftigte 1993

(in % der Gesamtbeschäftigten)

	weniger als 250 Tage			weniger als 150 Tage		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
ArbeiterInnen	26	33	28	15	21	17
Angestellte	16	22	19	10	14	12
ArbeiterInnen und Angestellte	22	26	24	13	16	15

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

Die Einkommen der nicht ganzjährig Beschäftigten liegen meist deutlich unter jenen der Komplementärgruppen mit langer Beschäftigungsdauer. Neben den Saisonbeschäftigten im weitesten Sinne sind in dieser Gruppe Berufsanfänger(innen), Wiedereinsteiger(innen) und Personen in prekären Beschäftigungsverhältnissen oder nicht unter Erwerbsdruck stehende Gelegenheitsarbeiter(innen) vertreten.

Einkommenshöhe und Beschäftigungsdauer 1993

Abweichung vom Medianeinkommen der jeweiligen Gruppe in %

	unter 250 Beschäftigungstage			über 249 Beschäftigungstage		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
ArbeiterInnen	-18	-8	-16	+6	+4	+7
Angestellte	-42	-23	-33	+7	+6	+8
ArbeiterInnen und Angestellte	-25	-17	-23	+7	+7	+8

	unter 150 Beschäftigungstage			über 149 Beschäftigungstage		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
ArbeiterInnen	-23	-12	-21	+4	+3	+5
Angestellte	-49	-28	-39	+5	+4	+6
ArbeiterInnen und Angestellte	-31	-21	-28	+4	+5	+5

Quelle: Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger; eigene Berechnungen

EINKOMMEN 1993

BESCHÄFTIGUNGSDAUER

Kurze Beschäftigungsdauer in ausgewählten Wirtschaftsklassen

(von 100 Beschäftigten waren 1993 weniger als 250
bzw. 150 Versicherungstage beschäftigt:)

Ausgewählte Wirtschaftsklasse	unter 250 Versicherungstage					
	ArbeiterInnen			Angestellte		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Land- und Forstwirtschaft	57	61	58	23	30	25
Nahrungsmittel	32	43	37	16	29	23
Bau	35	42	35	21	28	24
Handel	41	45	42	22	28	25
Gastgewerbe	60	61	61	39	43	42
Verkehr	39	43	39	33	37	35
Realitätenwesen	65	46	60	30	32	31
Körperpflege und Reinigung	50	39	42	25	28	27
Kunst/Unterhaltung/Sport	77	73	75	45	49	47
Alle Wirtschaftsklassen	26	33	28	16	22	19

Ausgewählte Wirtschaftsklasse	unter 150 Versicherungstage					
	ArbeiterInnen			Angestellte		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Land- und Forstwirtschaft	37	40	38	16	19	17
Nahrungsmittel	25	32	28	11	20	16
Bau	20	29	20	14	18	15
Handel	30	35	32	14	18	16
Gastgewerbe	39	40	40	25	26	26
Verkehr	28	32	29	25	27	26
Realitätenwesen	53	36	48	20	21	20
Körperpflege und Reinigung	39	28	31	16	18	18
Kunst/Unterhaltung/Sport	65	62	64	37	38	38
Alle Wirtschaftsklassen	15	21	17	10	14	12

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger; eigene Berechnungen

Nach Wirtschaftsklassen ergibt sich für die Beschäftigten eine sehr unterschiedliche Betroffenheit von kurzer Beschäftigungsdauer: Am verbreitetsten treten kurze Beschäftigungen in den Dienstleistungsbranchen auf, die nicht vom Öffentlichen Dienst dominiert werden (Ausnahmen: Banken/Versicherungen und Haushaltung/Hauswartung), sowie in der Land- und Forstwirtschaft, der Nahrungsmittelbranche, der Lederbranche und der Bauwirtschaft.

Die Analyse der Branchen-Einkommensdaten nach der Beschäftigungsdauer zeigt, daß die Einkommensnachteile der Niedriglohnbranchen im Dienstleistungsbereich nicht durch kurzzeitig eingesetzte Arbeitskräfte (wie z. B. Ferialpraktikanten) erklärt werden können, die Einkommensdisparitäten zwischen den Wirtschaftsklassen bestätigen sich auch bei den „Kerngruppen“ der Arbeitskräfte dieser Branchen, die eine lange Beschäftigungsdauer aufweisen.

Die **Beschäftigung mit weniger Versicherungstagen** wird im Vergleich zur kontinuierlich Beschäftigung in der Regel nicht durch höhere Verdienste kompensiert (den attraktiveren Saisonarbeitsplätzen im Fremdenverkehr entsprechen beispielsweise im Gastgewerbe mindestens so attraktive Dauerarbeitsplätze). Einige Ergebnisse sprechen dafür, daß es sich zumindest bei einem Teil dieser kurzzeitigen Beschäftigungen um ein eher unattraktives Segment des Arbeitsmarkts handelt, in dem prekäre Arbeitsverhältnisse dominieren, denen sich nur Personen aussetzen, die eingeschränkte Wahlmöglichkeiten haben (wie Ausländer, Inländer in benachteiligten Regionen und „Dazuverdiener“): Die Einkommensdisparitäten in diesem Teil des benachteiligten Segments des Arbeitsmarkts sind deutlich geringer als im „Normalbereich“ der kontinuierlichen Beschäftigungsverhältnisse; die relative Position der Niedriglohnbranchen ist daher hier weniger ungünstig.

6. Die Löhne der ArbeiterInnen

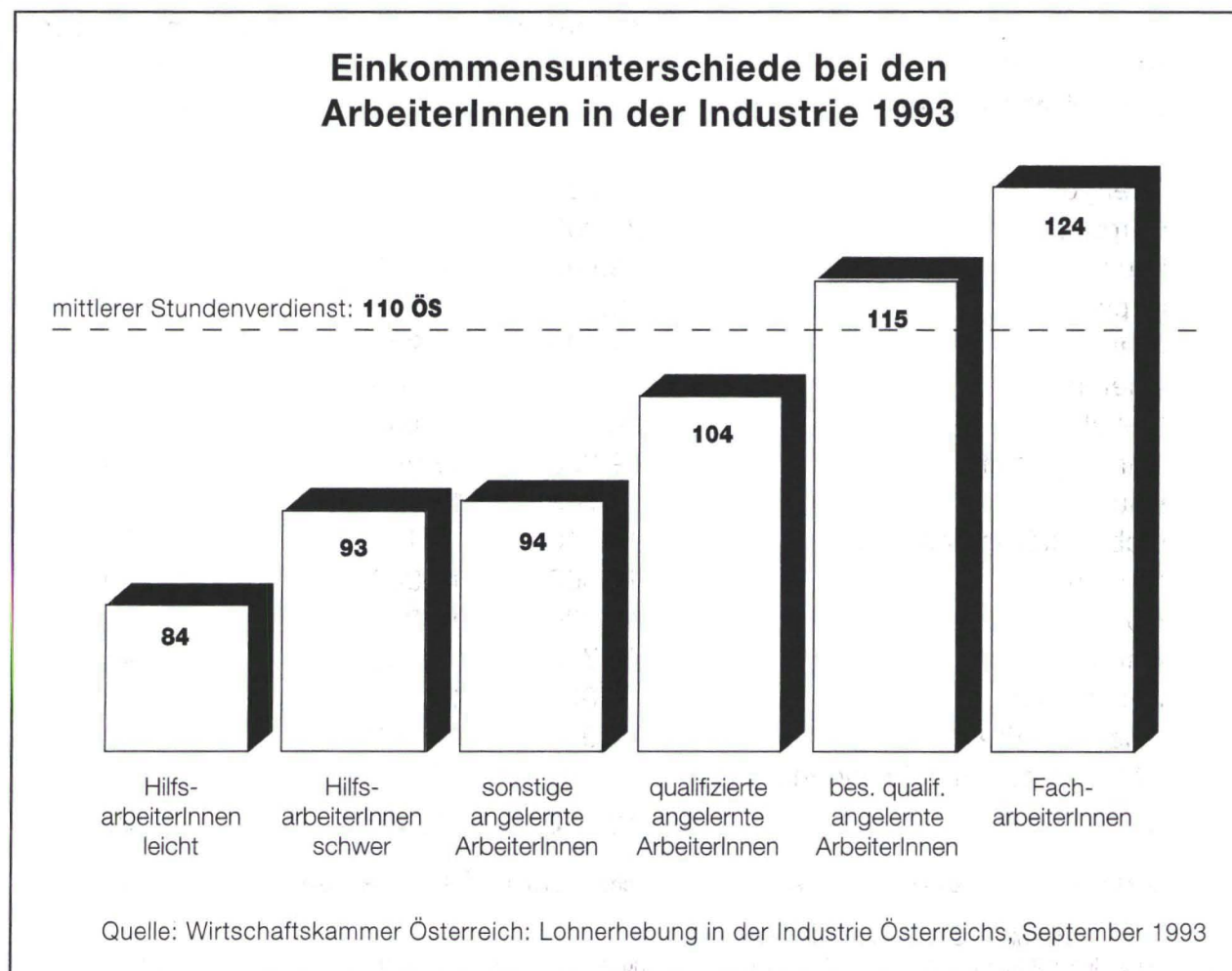
Die **Löhne der ArbeiterInnen streuen nach Branchen stärker als die Gehälter der Angestellten**; nach **Qualifikation und Alter** sind jedoch die Einkommensunterschiede bei ArbeiterInnen wesentlich **geringer als bei Angestellten und Beamten**. Während bei den Monatsverdiensten der ArbeiterInnen die Spanne zwischen der 1. und 3. Quartilgrenze 9.800 S beträgt, beläuft sie sich im Öffentlichen Dienst auf 12.200 S, bei Beamten auf 13.500 S und bei Angestellten auf 18.100 S. Ein(e) FacharbeiterIn verdient um rund die Hälfte mehr als ein(e) HilfsarbeiterIn, ein(e) IndustrieangestellteR in der Verwendungsgruppe 5 dreimal soviel wie in der Verwendungsgruppe 1.

Die **höchsten Medianeinkommen** (mit einem Lohnplus von rund einem Viertel) erzielen **männliche Arbeiter** in der **Energie- und Wasserversorgung**, im Bergbau, in der Druckerei- und in der Papierbranche. Wieweit diese auf die Abgeltung von Sonderformen der Arbeitszeit wie Schicht- und Nachtarbeit 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/Reini-**

EINKOMMEN 1993

ARBEITERINNEN

gung, im **Gastgewerbe** (trotz eines viermal so hohen Anteils von Wochenarbeitszeiten über 40 Stunden wie im Durchschnitt aller Arbeiter) sowie in der **Bekleidungsbranche und in der Lederbranche**.



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 13% 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 zwei Drittel des Durchschnitts aller Arbeiterinnen beträgt, zu sehen; Ähnliches gilt für das Gastgewerbe, wo darüber hinaus noch fast dreimal so hohe Anteile von Wochenarbeitszeiten über 40 Stunden hinzukommen.

ARBEITERINNEN

EINKOMMEN 1993

Ausgewählte Medianlöhne¹⁾ 1993**ArbeiterInnen**

Ausgewählte Wirtschaftsklassen	Männer	Frauen	Frauen
	50 % verdienen pro Monat weniger als ... öS		Wochenarbeitszeit von 12 bis einschl. 35 Std. in % ^{*)}
Energie	24.300	13.900	.
Bergbau	24.000	13.000	.
Druck	23.800	14.200	(38)
Papier	23.500	13.800	.
Glas	21.700	14.900	.
Chemie	21.300	14.200	.
Metall	20.600	15.400	9
Nahrungsmittel	19.800	12.900	(15)
Bau	19.700	12.600	.
Gebietskörperschaften	19.000	14.100	61
Verkehr	17.800	12.900	(45)
Holz	16.800	13.300	(16)
Handel	16.700	11.400	41
Bekleidung	14.300	11.200	18
Gastgewerbe	13.900	12.000	14
Körperpflege und Reinigung	13.700	10.100	33
Insgesamt	19.000	12.400	28

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger; ÖSTAT Mikrozensus-Grundprogramm

1) Ein Vierzehntel des Brutto-Jahreseinkommens

*) Bei den in Klammern gesetzten Werten liegt die hochgerechnete Zahl der betreffenden Gruppe unter 3.000. Werte, die auf Gruppen unter 1.000 beruhen, werden nicht mehr ausgewiesen.

". " ... Wegen zu geringer Besetzung nicht ausgewiesen.

6.1 Ausländische ArbeiterInnen

Die mittleren Löhne der in Österreich beschäftigten **ausländischen ArbeiterInnen** lagen 1993 **bei den Männern um 18%** und bei den **Frauen um 3%** (allerdings bei einer um 11 Prozentpunkte niedrigeren Teilzeitquote) **unter den Vergleichswerten der österreichischen Staatsbürger**. Die geringsten Abweichungen verzeichnen Deutsche (Männer: -7%, Frauen: +2%). Staatsbürger des ehemaligen Jugoslawien (Männer: -15%, Frauen:

+1%), Arbeiter aus der Türkei (Männer: -17%, Frauen: -6%) und aus dem übrigen Ost-(Mittel-)Europa (Männer: -18% bis -21%, Frauen: -7% bis -14%) weisen größere Abstände auf. Ursachen sind die schlechte Qualifikation, die Konzentration auf Niedriglohnbranchen, aber auch niedrigere Einstufungen.

Der Vierjahresvergleich 1989 - 1993 zeigt bei einer Verdoppelung der Zahl der ausländischen Arbeiter (bei gleichzeitigem Rückgang der Österreicher bei den männlichen Arbeitern um 7% und bei den Arbeiterinnen um 11%), daß der **Lohnzuwachs der Ausländer nur vier Fünftel 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 auf eingesessene Ausländer geführt. (Das verstärkte Auftreten der „zweiten Generation“ der Ausländer auf dem Arbeitsmarkt dürfte hingegen eine im Vergleich zur Zuwanderung nur untergeordnete Rolle gespielt haben.)

In jenen Branchen jedoch, in denen Ausländer einen großen Anteil an den Beschäftigten einnehmen und zu einem erheblichen Teil in die Stammbesellschaft 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; in der **Baubranche** dürften bei den überdurchschnittlichen Lohnsteigerungen der Österreicher wie der Ausländer die günstige Konjunktursituation und der hohe gewerkschaftliche Organisationsgrad ausschlaggebend gewesen sein. 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.

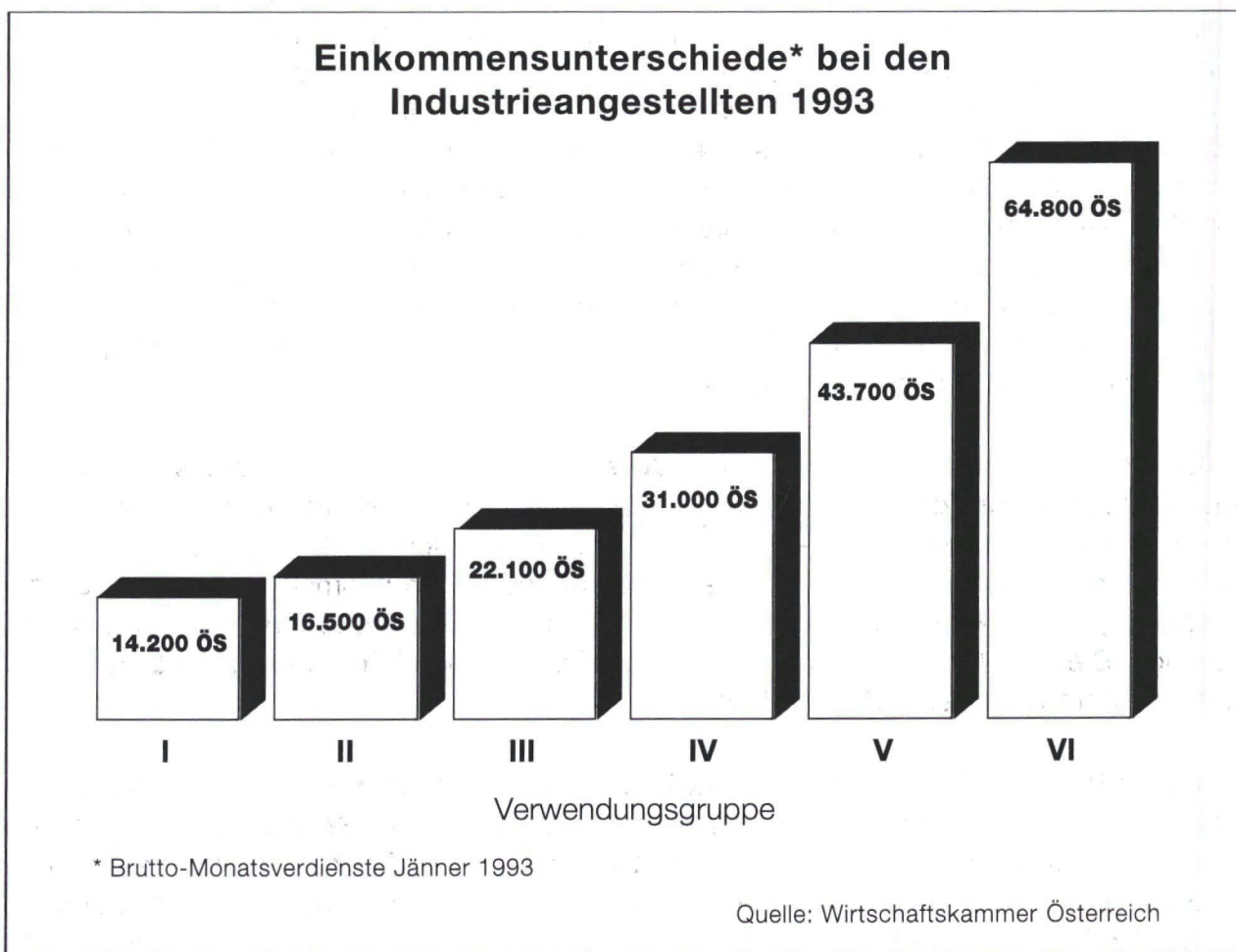
In der großen **Mehrzahl der relevanten Wirtschaftsklassen** blieb jedenfalls die **Steigerung der Ausländerlöhne weit zurück**. In der Land- und Forstwirtschaft stagnierten die Ausländerlöhne während der letzten vier Jahre (Österreicher: Männer: +22%, Frauen: +17%), in der Chemie-, der Metall-, der Holz- und der Nahrungsmittelbranche waren die Steigerungen der Ausländerlöhne nur rund halb so hoch wie jene ihrer österreichischen Kollegen. Die Zunahme der ausländischen Arbeiter übte damit **in erster Linie Lohndruck auf die ausländischen Arbeitskräfte** aus.

Nachdem **1989/90 die Einkommenszuwächse der Österreicher viel kräftiger** als die der Ausländer ausgefallen waren und sich **1990/91 die Löhne beider Gruppen ungefähr gleich** entwickelt hatten, konnten **1993 (wie schon 1992) die ausländischen Arbeiter** eine etwas **höhere Steigerung** erreichen als die österreichischen Arbeiter (Zuwachs der mittleren Löhne 1992/93: Österreicher: Frauen 4,8%, Männer 4,4%; Ausländer: Frauen 5,2%,

Männer 6,0%). 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 Ende der Zunahme der Ausländerbeschäftigung (1993 nur noch +1,3%, nach +20,3% bzw. +13,8% in den Jahren 1991 und 1992) dürfte ferner **1993 der Substitutionsprozeß** innerhalb der ausländischen Beschäftigten **zumindest verlangsamt** worden sein, darüber hinaus dürften auch mehr ausländische Arbeiter aus den Niedriglohnbranchen (bzw. Betrieben) Beschäftigung in attraktiveren Bereichen suchen und finden.

Die Entwicklung der Frauenlöhne ist nicht unmittelbar interpretierbar, da die Teilzeitquote der Österreicherinnen gestiegen, während jene der Ausländerinnen gefallen ist; diese lag 1993 bereits um 11 Prozentpunkte unter jener der Inländerinnen.

7. Die Gehälter der Angestellten



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

Ausgewählte Mediangehälter¹⁾ 1993 Angestellte

Ausgewählte Wirtschaftsklassen ²⁾	Männer	Frauen	Frauen
	50 % verdienen pro Monat weniger als ... öS	50 % verdienen pro Monat weniger als ... öS	Wochenarbeitszeit von 12 bis einschl. 35 Std. in % ³⁾
Bergbau	>33.600	20.900	.
Energie	33.500	22.700	.
Papier	33.300	20.600	.
Chemie	32.700	21.100	(14)
Metall	31.400	18.600	14
Bau	30.300	15.900	24
Geld- u. Kreditwesen, Privat- versicherungen	29.400	20.600	15
Realitätenwesen, Rechts- und Wirtschaftsdienste	26.000	16.100	24
Handel	24.600	13.900	30
Gesundheitswesen	23.900	16.700	28
Gebietskörperschaften	22.200	18.600	15
Verkehr	19.500	15.500	24
Gastgewerbe	18.000	15.200	(8)
Insgesamt	27.200	16.800	23

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

1) Ein Vierzehntel des Brutto-Jahreseinkommens

2) Mit den größten Beschäftigungszahlen

*) Bei den in Klammern gesetzten Werten liegt die hochgerechnete Zahl der betreffenden Gruppe unter 3.000. Werte, die auf Gruppen unter 1.000 beruhen, werden nicht mehr ausgewiesen.

" . " ... Wegen zu geringer Besetzung nicht ausgewiesen.

Männliche Angestellte weisen bei den mittleren Verdiensten **stärkere innere Gehaltsunterschiede als Frauen** auf. Als „**Hochlohnbranchen**“ präsentieren sich hier mit Abstand der **Bergbau** (+38%), gefolgt von **Energie- und Wasserversorgung**, der **Papier-** und der **Chemiebranche** mit einem Plus von rund einem Fünftel, die **niedrigsten**

Einkommen zeigen sich im **Gastgewerbe** 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 im **Gastgewerbe** ist ein großer Anteil von überdurchschnittlich **langen Arbeitszeiten** betroffen.

8. 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 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 1993 das mittlere monatliche Brutto-Einkommen 22.600 S** (Männer: 22.100 S, Frauen: 24.100 S) betrug. Die Hälfte der Beamten bezog im Monat zwischen 18.200 S und 30.400 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 20.500 S (Männer: 20.700 S, Frauen: 17.900 S).

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

8.1. Bundesbedienstete

Das Personalinformationssystem des Bundes erfaßte am 1. Juli 1993 ohne Bahn und Post rund 203.000 Personen. Davon entfielen rund 113.000 Personen auf Beamten-dienstverhältnisse (nach dem Gehaltsgesetz) und ca. 63.000 Personen auf Vertragsbedienstete. Der Rest von ca. 27.000 Personen unterliegt anderen Rechtsvorschriften (wie Zeitsoldaten und teilzeitbeschäftigte Lehrbeauftragte).

EINKOMMEN 1993

ÖFFENTLICH BEDIENTETE

Die Bruttobezüge der im Personalinformationssystem des Bundes erfaßten Personen umfassen die monatlichen Gehälter vom 1. Juli 1993, alle Zulagen (ausschließlich der Haushaltszulagen) und die Nebengebühren (insbesondere Überstundenabgeltungen). Nicht enthalten sind Sonderzahlungen, wie das 13. und 14. Monatsgehalt, sowie Aufwand-entschädigungen.

Im Durchschnitt verdiente ein im Personalinformationssystem des Bundes erfaßter **öffentlich Bediensteter** im Jahr **1993 26.500 S**, das **Medianeinkommen** (50% verdienen mehr und 50% weniger) belief sich auf **22.400 S**.

Das Durchschnittseinkommen der **Beamten** lag 1993 bei **32.700 S** und eines **Vertragsbediensteten** bei **20.400 S**; das Medianeinkommen belief sich für Beamte auf 28.200 S und für Vertragsbedienstete auf 17.400 S. Das Medianeinkommen der **Vertragsbediensteten** erreichte damit nur **62%** 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 22% beträgt.

An der **Spitze der Lohnhierarchie** stehen im **Bundesdienst** die ordentlichen **Hochschulprofessoren** mit einem mittleren Monatsbezug von **73.000 S**, gefolgt von den Beamten der **Schulaufsichtsbehörden** mit rund **60.000 S** und den **Richtern und Staatsanwälten** mit **49.000 S** Monatsbezug. Das **Medianeinkommen** der **Bundeslehrer** belief sich im Juli 1993 auf **45.000 S** (Durchschnittseinkommen 48.300 S) und für **A-Beamte** der Allgemeinen Verwaltung auf **42.500 S**. Die unteren Ränge der Lohnhierarchie werden von Vertragsbediensteten eingenommen: Angestellte der Gruppe d und e und vertragsbedienstete Arbeiter mit 14.500 S bis 15.500 S monatlich.

Während der **Frauenanteil** bei den **pragmatisierten Beamten** nur bei **21%** liegt, stellen die Frauen mit **63%** 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 Bruttobezug von **22.700 S** - bei einem um zwei Jahre niedrigeren Durchschnittsalter (38 Jahre) - fast **80%** der vergleichbaren **Männereinkommen von 28.600 S**.

ÖFFENTLICH BEDIENSTETE

EINKOMMEN 1993

Bruttobezüge¹⁾ der öffentlichen Bediensteten des Bundes²⁾

(1. Juli 1993)

	Männer		Frauen		insgesamt
	Anzahl	2. Quartil ³⁾	Anzahl	2. Quartil ³⁾	2. Quartil ³⁾
Gehaltsgesetz 1956					
Allgemeine Verwaltung	31.500	24.800	11.100	19.800	23.600
handwerkli. Verwendung	3.600	17.400	200	15.800	17.300
Richter/Staatsanwälte	1.600	53.100	500	38.700	48.800
ord. Univ. (Hochschul)- Professoren	1.100	73.400 *)	30	56.400	73.100 *)
Univ.assistenten	4.100	38.300	900	33.800	37.500
Hochschullehrer	300	> 60.000	60	56.400	> 60.000
Bundeslehrer	12.300	51.000	9.700	39.700	45.000
Wachebeamte	31.100	25.900	900	15.500	25.700
Berufsoffiziere	2.600	30.300	-	-	30.300
Gehaltsgesetz insgesamt	89.000	27.900	23.700	29.700	28.200
Vertragsbedienstetengesetz 1948 ⁴⁾					
„Angestellte“ (I)	11.000	17.300	21.900	16.600	16.800
a	950	22.200	800	22.800	23.100
b	2.300	18.300	3.500	18.000	18.100
c	2.400	17.800	6.400	17.700	17.700
d	3.900	15.900	10.600	15.300	15.500
e	900	14.700	300	14.300	14.600
„Arbeiter“ (II)	4.000	15.800	7.500	14.400	14.500
vollbeschäftigte					
Vertragslehrer (IL)	5.500	33.100	6.000	29.100	30.700
teilbeschäftigte					
Vertragslehrer (IIL)	1.700	22.600	3.400	22.300	22.400
Vertragsbedienstetengesetz insgesamt ⁴⁾⁵⁾	23.700	18.600	39.500	16.800	17.400
Gesamt ⁴⁾	133.500	24.400	66.500	18.300	22.400

Quelle: Personalinformationssystem des Bundes
Anmerkungen siehe nächste Seite

Anmerkungen 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 1993 und für die Zulagen und Nebengebühren der 1. März 1993.
- 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).

Obwohl die **Beamtinnen** im Durchschnitt bei einem um ein Jahr niedrigerem Durchschnittsalter wie die Männer (Frauen: 41 Jahre, Männer: 42 Jahre) auf **95% der Männergehälter** kommen, sind die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede innerhalb der Gruppe der Beamten beträchtlich: Die Differenz der Medianeinkommen zwischen Männern und Frauen betrug 1993 in der Allgemeinen **Verwaltung A** über 11.000 S; d. h. die **Männer** erzielten in dieser Verwendungsgruppe einen **Einkommensvorsprung von 33%**, 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 6.000 S **oder 27%**. Auch bei den Richtern und Staatsanwälten (40%), den Bundeslehrern (29%) und den ordentlichen Hochschulprofessoren (14%) 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 Professorinnen um ein Jahr höher.

8.2. Vergleich der Bezüge von Bund, Kärnten und Burgenland

Die Bruttobezugsdefinition 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 1993, für die Kärntner Landesbediensteten auf November 1993.

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 **bis zu 30%** und im **Burgenland** bis zu **schwach einem Viertel**. Aufgrund der Unterschiede in der Beschäftigtenstruktur zwischen den beiden Ländern lagen im Durchschnitt aller Verwal-

BRANCHENVERGLEICH

EINKOMMEN 1993

tungsbeamten die Bezüge der **Männer** sowohl in Kärnten als auch im Burgenland **um rund 40%** über den Bezügen im Bundesdienst; jene der **Frauen** lagen in Kärnten **um rund ein Sechstel** und in Kärnten **um ein Viertel darüber**.

Mittlere Einkommen der Bundes- und Landesbediensteten 1993 (in S)

	Bund		Kärnten		Burgenland	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
	2. Quartil		2. Quartil		2. Quartil	
Allgemeine Verwaltung						
A	45.000	33.900	54.200	41.000	50.400	34.900
B	28.500	22.500	36.000	29.200	35.200	25.400
C	22.200	18.200	26.600	21.900	26.400	22.600
D	16.800	15.800	20.200	18.900	19.500	16.800
E	15.600	14.500				
insg.	24.800	19.800	34.700	23.100	35.500	24.700

Quelle: Personalinformationssystem des Bundes, Amt der Landesregierung Kärnten und Burgenland.

9. 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 zwei Drittel mehr zahlt als der Industriedurchschnitt. Die übrigen Grundstoffbranchen liegen um rund ein Viertel über dem Durchschnitt und die Branchen Ledererzeugung und Bekleidung um fast 40 % darunter.

Die **Lohnunterschiede zwischen den Branchen vergrößerten sich in den letzten Jahrzehnten** erheblich: 1961 zählten 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 14,6% im Jahr 1961 auf 25,3% im Jahr 1993 gestiegen**. In Österreich sind damit die Lohnunterschiede zwischen den Branchen größer als in den übrigen europäischen Industrieländern.

EINKOMMEN 1993

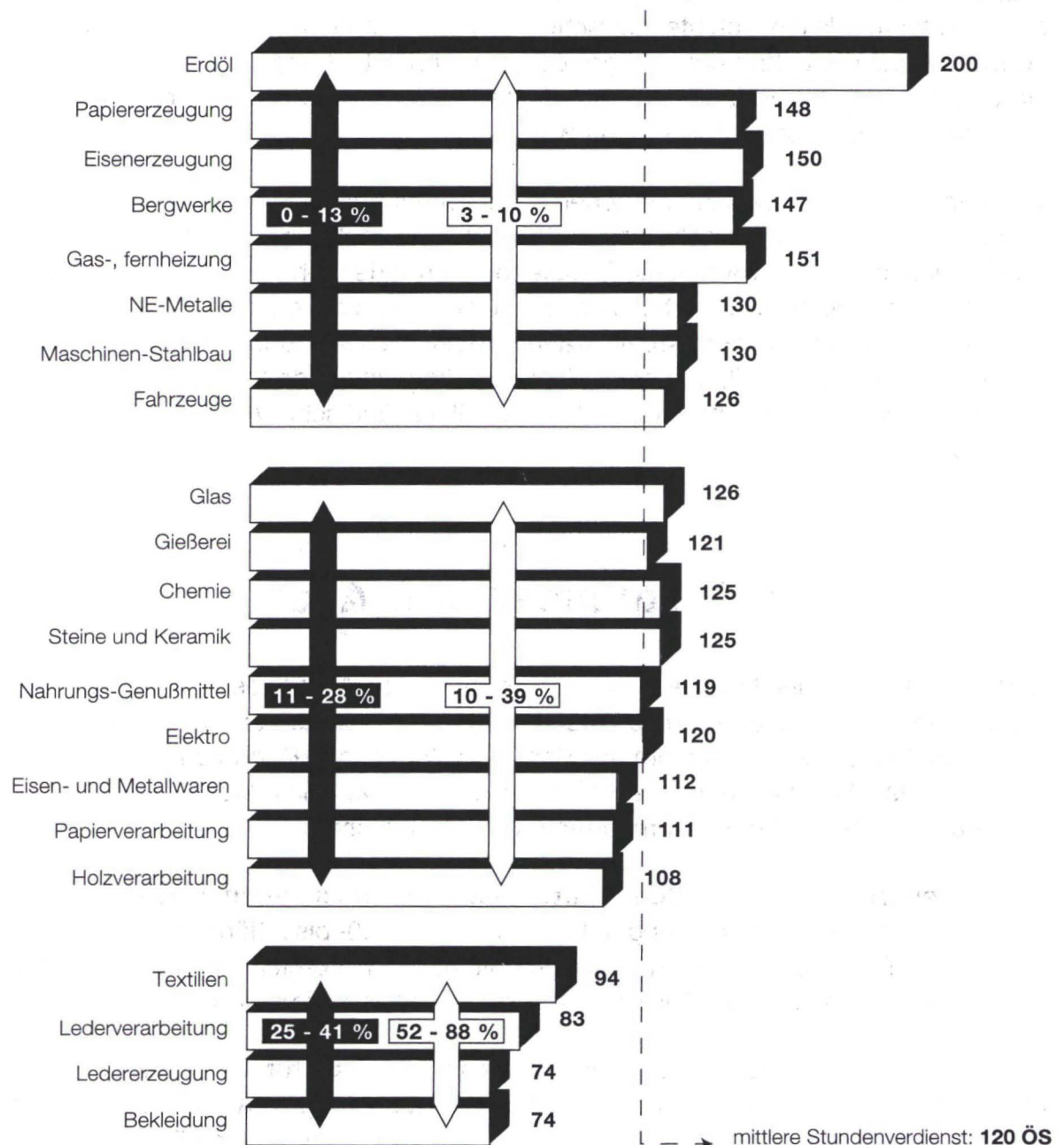
BRANCHENVERGLEICH

Bruttostundenverdienste der ArbeiterInnen in der Industrie 1993

ohne Sonderzahlungen in Schilling

Frauenanteil an den Arbeitern in %*

Ausländeranteil an den Arbeitern in %*



* Werte von 1992

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich

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 Stammbeslegschaft, 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 25% und 40%.

10. Einkommen und Alter

Die besondere Betroffenheit älterer ArbeitnehmerInnen von Arbeitslosigkeit 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 **Arbeiterinnen** ist das **Senioritätsprinzip praktisch nicht wirksam**: 50- bis 54jährige Arbeiterinnen verdienen ungefähr gleich viel wie 20- bis 24jährige. Stellt man, um den Einfluß der Teilzeitbeschäftigung auszuschalten, 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 liegen um 29% über jenen der 20- bis 24jährigen.

Seniorität der Arbeiterlöhne in ausgewählten Wirtschaftsklassen

(Steigerung der Löhne der 50- bis 54jährigen gegenüber den Löhnen der 20-bis 24jährigen)

	Männer ¹⁾	Frauen ²⁾
Ausgewählte Wirtschaftsklasse	Steigerung in %	
Energie	55	8
Öffentlicher Dienst	42	12
Gebietskörperschaften ³⁾	42	12
Chemie	36	16
Nahrungsmittel	32	14
Metall	31	11
Bau	23	.
Handel	22	3
Verkehr	19	-5
Holz	18	4
Körperpflege	17	-5
Gastgewerbe	3	-1
ArbeiterInnen insgesamt	29	11
<i>darunter AusländerInnen</i>	<i>23</i>	<i>15</i>

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger; eigene Berechnungen

¹⁾ Median

²⁾ Drittes Quartil

³⁾ ohne pragmatisierte Beamte

Eine Analyse nach Branchen ergibt höhere Werte u. a. für den **Energiesektor** (+55%), die im **Öffentlichen Dienst** beschäftigten Arbeiter (+42%) und für die **Chemiebranche** (+36%); unterdurchschnittlich ist das Senioritätsprinzip bei den Arbeitern im Handel (+22%), im Verkehr (+19%) 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** (+16%), **Nahrungsmittel** (+14%) und **Metall** (+11%) Senioritätsvorteile; im **Gastgewerbe**, im **Verkehr** und im Bereich **Körperpflege und Reinigung** haben sie **sogar** leichte (bis -5%) **Einkommenseinbußen** hinzunehmen.

Weit stärker wird Berufserfahrung bei Angestellten honoriert, wo sich allerdings auch stärkere Unterschiede in der Qualifikation in den altersspezifischen Einkommensunter-

schieden 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 (+87%)**, 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.

Seniorität der Angestelltegehälter in ausgewählten Wirtschaftsklassen

(Lohnsteigerungen der 50- bis 54jährigen gegenüber den 20- bis 24jährigen)

Wirtschaftsklasse	Männer ¹⁾	Frauen ³⁾
	Steigerung in %	
Chemie	134	72 ²⁾
Geld- und Kreditwesen, Privatversicherungen	130	71 ²⁾
Realitätenwesen, Rechts- und Wirtschaftsdienste	114	70
Verkehr	100 ²⁾	51
Metall	99	81
Bau	99	72
Handel	98 ²⁾	59
Gebietskörperschaften ⁴⁾	87 ²⁾	54
Gesundheit	84 ²⁾	29
Angestellte insgesamt	100	66

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

¹⁾ Erstes Quartil

²⁾ Median

³⁾ Drittes Quartil

⁴⁾ ohne pragmatisierte Beamte

Bei **weiblichen Angestellten** macht der **Einkommensvorsprung** der 50- bis 54jährigen gegenüber den 20- bis 24jährigen (+42%) 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 66%**. Am ausgeprägtesten ist die Senioritätskomponente bei

den Frauengehältern in den Branchen **Metall, 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 Wochenenddienste leisten dürften als ihre jüngeren Kolleginnen. Mit 87% für Männer und 54% für Frauen liegt die Senioritätskomponente der Vertragsbediensteten **im Öffentlichen Dienst unter dem Durchschnitt** der übrigen Angestellten.

11. 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. Allerdings werden durch das inflationsbedingte Herabsetzen der Schwelle und die Zunahme der (auch über diese Grenzen entlohten) Teilzeitbeschäftigungen für diese Schätzungen zusätzliche Annahmen notwendig.

Insgesamt gab es 1993 **110.000 Personen**, die bei Annahme einer Vollzeitbeschäftigung monatlich **weniger als 10.000 S** brutto verdienten. Diese Zahl setzt sich aus folgenden Gruppen zusammen:

- **78.000 Vollzeitbeschäftigte** (30.000 männliche Arbeiter, 28.000 Arbeiterinnen, 10.000 männliche und 10.000 weibliche Angestellte).
- **28.000 Teilzeitbeschäftigte**, die auch in der kollektivvertraglich festgesetzten Normalarbeitszeit nicht mehr als 10.000 S verdienen würden (18.000 Arbeiterinnen und 10.000 weibliche Angestellte).
- **4.000 Beschäftigte**, die nur deshalb ein Einkommen über 10.000 S beziehen, weil sie mehr als 40 Wochenstunden arbeiten (2.000 Arbeiterinnen und 2.000 männliche Arbeiter).

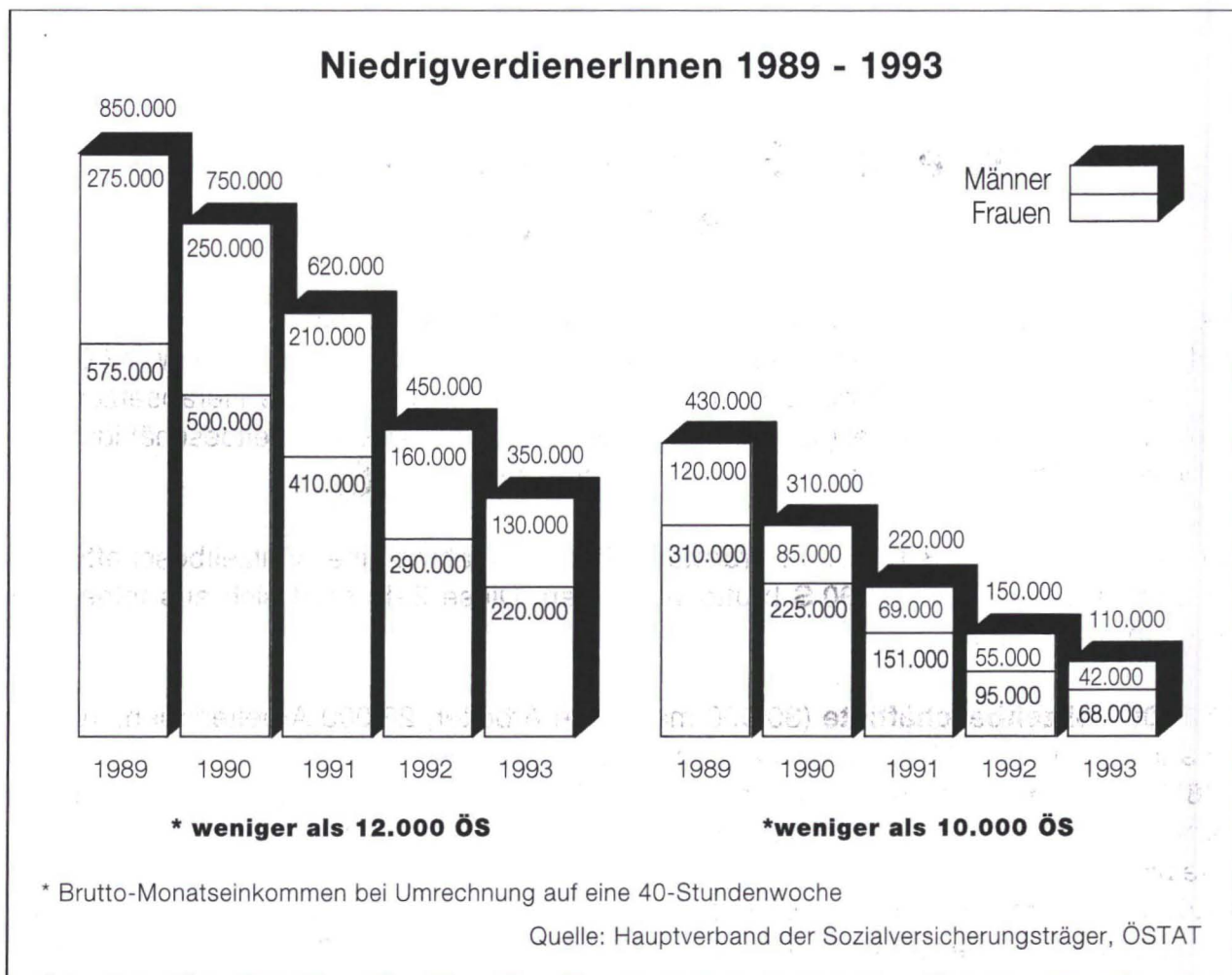
Nachdem in der Vergangenheit bereits häufig vom „Verschwinden“ der Mindestlohnbezieher gesprochen worden war, weisen diese Zahlen auf drei Rückzugsbereiche hin:

- Personen, deren kollektivvertraglicher Verdienst 1993 noch immer unter der 10.000 S-Schwelle lag: dazu zählen in vielen Kollektivverträgen die Löhne für **Jugendliche** und **einzelne KV-Positionen** in den Bereichen Landwirtschaft, Nahrungsmittel, Bekleidung, Reinigung, Handel, Verkehr, Kino, Reisebüro, Pflegepersonal und bei fast allen Angestell-

NIEDERE EINKOMMEN

EINKOMMEN 1993

ten der freien Berufe; (im ersten Halbjahr 1994 konnten in den Kollektivverträgen Bekleidung und der Angestellten der freien Berufe - mit Ausnahme jener der Zahnärzte - alle Mindestlöhne auf mindestens 10.000 S angehoben werden).



- Arbeiter und Angestellte, deren Beschäftigung weder einem Kollektivvertrag noch einem Mindestlohntarif unterliegt, z. B. Beschäftigte von „Non-Profit“-Organisationen im sozialen Bereich (Vereine u. ä.).
- Personen, deren Bezahlung - höchstwahrscheinlich ungesetzlich - unter dem kollektivvertraglichen Mindestverdienst liegt.

Bedauerlicherweise ist eine Quantifizierung dieser drei Gruppen anhand der verfügbaren Daten nicht möglich.

Ungefähr 4% der unselbständig Beschäftigten würden **von einem Mindestlohn von 10.000 S profitieren**. Das sind 10% der Arbeiterinnen, 3% der männlichen Arbeiter, 3% der weiblichen und 2% der männlichen Angestellten. Trotz der verstärkten Bemühungen im Bereich der Tariflohnpolitik erweisen sich die Niedrigsteinkommen als sehr hartnäckig, ihr Schwerpunkt findet sich im Gastgewerbe und im Handel sowie in anderen Niedriglohnbranchen mit klein(st)betrieblicher Struktur und einem niedrigen gewerkschaftlichen Organisationsgrad.

Fast 30% der Niedriglohnempfänger sind ausländische Beschäftigte: Fast ein Fünftel der ausländischen Arbeiterinnen und 10% der Arbeiter verdienen 1993 weniger als 10.000 S brutto im Monat.

Im Vergleich zum Jahr 1989 hat sich die Zahl der Personen, die weniger als 10.000 S verdienen, um beinahe 75% 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 1993 **350.000 (220.000 Frauen und 130.000 Männer)**.

- **260.000 Vollzeitbeschäftigte** (100.000 Arbeiterinnen, 80.000 Arbeiter, 40.000 weibliche und 40.000 männliche Angestellte),
- **65.000 Teilzeitbeschäftigte**, die auch in der kollektivvertraglich festgesetzten Normalarbeitszeit nicht mehr als 12.000 S verdienen würden (40.000 Arbeiterinnen und 25.000 weibliche Angestellte),
- **25.000 Beschäftigte**, die nur deshalb ein Einkommen über 12.000 S beziehen, weil sie mehr als 40 Wochenstunden arbeiten (je 10.000 Arbeiter und Arbeiterinnen, sowie 5.000 weibliche Angestellte).

Damit wären 17% der weiblichen und 8% der männlichen Arbeiter und Angestellten (insgesamt **11% der unselbständig Beschäftigten**) von einem Mindestlohn **von 12.000 S betroffen**, 37.000 Männer und 33.000 Frauen von diesen Niedrigverdienern haben eine ausländische Staatsbürgerschaft.

Bei Männern, die weniger als 12.000 S brutto im Monat verdienen, zeigt sich eine Konzentration auf die jüngeren: Bei Arbeitern sind 30% und bei männlichen Angestellten 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.

12. Die höheren Verdienste

Rund 264.000 unselbständig Beschäftigte (219.000 Männer und 45.000 Frauen) - **8,4% aller unselbständig Beschäftigten - verdienten 1993** als Angestellte, Beamte oder Arbeiter **mehr als die Höchstbeitragsgrundlage zur Pensionsversicherung**, das heißt mehr als 33.600 S monatlich (ohne Sonderzahlungen). 173.000 dieser „Spitzenverdiener“ sind männliche Angestellte, 37.000 männliche Beamte, 33.000 weibliche Angestellte, 11.000 weibliche Beamte, 9.000 männliche Arbeiter und nur 600 Arbeiterinnen.

Das Durchschnittseinkommen **dieser „Spitzenverdiener“** unter den unselbständig Erwerbstätigen belief sich nach den hochgerechneten Daten aus der Lohnsteuerstatistik 1987 für 1993 auf **52.000 S** (arithmetisches Mittel); **jene unter der Höchstbeitragsgrundlage** verdienten im Durchschnitt **17.200 S**. Nach den hochgerechneten Daten der Lohnsteuerstatistik 1987 verdienten 1993 rund 73.000 Lohnempfänger zwischen 50.000 S und 70.000 S monatlich ohne 13. und 14. Monatsbezug, rund 21.000 Personen zwischen 70.000 S und 90.000 S und etwa 16.000 über 90.000 S.

Lohn- und Gehaltsempfänger über der Höchstbeitragsgrundlage

	Männer		Frauen	
	absolut	in %	absolut	in %
Arbeiter	9.100	0,9	600	0,1
Angestellte	172.800	26,3	33.300	4,3
Beamte	36.600	17,3	11.200	16,2
Arbeiter, Angestellte und Beamte	218.500	12,0	45.100	3,4

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger; eigene Berechnungen

Die regionale Verteilung der Verdienste über der Höchstbeitragsgrundlage zeigt, daß **40% auf Wiener Arbeitsplätze** entfallen, bei den Frauen konzentrieren sich sogar 53% der Bestverdienenden auf die Bundeshauptstadt.

Während auf jedem neunten Wiener Arbeitsplatz ein Verdienst über 33.600 S bezogen wurde, wurde diese Bezahlung im Burgenland nur für jeden 25. 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 mit 26% in Vorarlberg, sowie 25% in Salzburg und 24% in Niederösterreich 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 7,5% Spitzenverdienern (ohne Beamte) bezogen auf alle Branchen nimmt **Energie- und Wasserversorgung mit einem Anteil von 32%** einen Spitzenrang ein, gefolgt von **Geld- und Kreditwesen, Privatversicherungen (20%)** und **Bergbau, Druck und Chemie** (jeweils rund 15%).

Die **Druckereibranche (10%)** und **Energie (7%)** bieten als einzige nennenswerte Gruppen **Arbeitern den Zugang zu höheren Verdiensten**. Arbeiterinnen 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 zu rund der **Hälfte (Energie, Bergbau, Papier)**; bei **Frauen** kommt **Energie (18%)** vor **Bergbau, Chemie und Kunst/Unterhaltung/Sport** (jeweils rund 11%) 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.

13. Einkommensteuerstatistik 1991

Die jüngste vorliegende Einkommensteuerstatistik des Österreichischen Statistischen Zentralamts bezieht sich auf das Jahr 1991. Die Darstellung nach **schwerpunktmäßigen Einkommen** und der Gesamtsumme der Einkünfte erlaubt es, ein differenzierteres Bild des heterogenen Personenkreises, der durch die Einkommensteuerstatistik erfaßt wird, zu zeichnen.

Mit über einer Viertel Million Steuerfällen (179.000 Männer und 95.000 Frauen) stellen Einkommensteuerpflichtige mit dem Schwerpunkt **nichtselbständiger Arbeit** die größte Gruppe dar; allerdings werden 8% der Männer und 16% der Frauen als sogenannte „**Nullfälle**“ eingestuft, das heißt, diese Personen hatten 1991 negative oder so niedrige Einkünfte, daß diese keine Steuerleistung zur Folge hatten. Der Median ihrer Einkommen liegt 1991 für Männer bei 264.000 S und für Frauen bei 174.000 S, die Gesamtsumme der Einkünfte liegt um rund ein Zehntel (Männer) bis zu einem Sechstel (Frauen) über den schwerpunktmäßigen Einkommen.

172.000 Einkommensteuerpflichtige (111.000 Männer und 61.000 Frauen) sind den schwerpunktmäßigen Einkünften aus **Gewerbebetrieb** zugeordnet, dort ist der Anteil der Nullfälle weitaus höher: 40% bei Männern und 47% bei Frauen. Bezogen auf die Steuerfälle (d. h. ohne Nullfälle) ergeben sich für den Median der schwerpunktmäßigen Einkünfte aus Gewerbebetrieb Werte von 242.000 S für Männer und 173.000 S für Frauen, die Gesamteinkünfte lagen hier meist um weniger als 10% darüber. Nach **Wirtschaftsbereichen** zeigen sich Einkommensvorteile im Bauwesen; die Werte im verarbeitenden Gewerbe und in der Industrie, sowie im Handel entsprechen etwa jenen der Gesamtverteilung, ungünstigere Werte weisen die Dienstleistungsbereiche (abgesehen vom Handel) auf.

Drittgrößte Gruppe - gemessen an der Zahl der Einkommensteuerpflichtigen, aber nicht an der Zahl der Steuerfälle - sind die schwerpunktmäßigen Einkommen aus „**Nichtarbeits-einkünften**“, das sind hauptsächlich solche aus **Kapitaleinkommen** und **Vermietung, Verpachtung**. 20.000 männliche und 35.000 weibliche Steuerpflichtige sind diesem Schwerpunkt zugeordnet, allerdings sind hier relativ viele Nullfälle (36% bei den Männern und 43% bei den Frauen). Die mittleren Einkommen betrugen ohne die Nullfälle 195.000 S bei den Männern und 137.000 S bei den Frauen.

Wegen des relativ niedrigen Anteils der Nullfälle nimmt die Gruppe der schwerpunktmäßigen Einkünfte aus **selbständiger Arbeit** bei der absoluten Zahl der Steuerfälle den dritten Platz ein: 36.000 männliche und 13.000 weibliche Steuerpflichtige weisen hier einen Anteil von 16% (Männer) bzw. 30% (Frauen) Nullfälle auf. Die Höhe der Einkünfte aus dem Schwerpunkt selbständige Arbeit übertrifft jene der übrigen Schwerpunkte eindeutig: Der Median (ohne Nullfälle) lag 1991 für Männer bei 508.000 S und für Frauen bei 219.000 S.

Nach Wirtschaftsbereichen differenziert sich dieses Bild: Das **Gesundheitswesen** nimmt eine einsame Spitzenposition ein (Median: Männer 1.042.000 S und Frauen 451.000 S), gefolgt von **Geld- und Kreditwesen, Wirtschaftsdienste** (Median: Männer 518.000 S und Frauen 201.000 S; im obersten Verteilungsbereich schließt diese Branche allerdings zu den Einkünften im Gesundheitswesen auf). Dagegen weisen Kunst, Unterhaltung und Sport, aber auch das Unterrichts- und Forschungswesen - abgesehen von den Spitzeneinkommen - Werte auf, die mit jenen der einkommensschwachen Gewerbebranche vergleichbar sind. Auch in diesen Bereichen der selbständigen Arbeit treten prekäre Arbeitsverhältnisse auf, die als „**unfreiwillige Selbständigkeit**“ bezeichnet werden können.

Eine **Sonderstellung** nehmen in der Einkommensteuerstatistik die **Selbständigen in der Land- und Forstwirtschaft** ein. Hier finden sich beim einschlägigen Schwerpunkt nur 15.000 Steuerpflichtige, von denen 59% als Nullfälle ausgewiesen werden. Den aus dem Mikrozensus für das Jahr 1991 errechneten 145.000 Selbständigen und 77.000 Mithelfenden in der Land- und Forstwirtschaft stehen 6.300 Steuerfälle gegenüber.

13.1. Spitzeneinkommen in der Einkommensteuerstatistik

Das neunte Dezil der Verteilungen der **schwerpunktmäßigen Einkünfte** in der Einkommensteuerstatistik 1991 ergibt folgendes Bild:

Spitzeneinkommen in der Einkommensteuerstatistik

90% der Steuerfälle (ohne Nullfälle) hatten niedrigere, bzw.
10% höhere jährliche schwerpunktmäßige Einkünfte (in S):

	Männer	Frauen
Nichtselbständige Arbeit	673.000	370.000
Gewerbebetrieb	928.000	633.000
Selbständige Arbeit	2.104.000	1.035.000
Geld- und Kreditwesen; Privatversicherungen;		
Wirtschaftsdienste	2.349.000	770.000
Gesundheitswesen	2.553.000	1.529.000
Unterrichts- und Forschungswesen	1.067.000	342.000
Nichtarbeitseinkünfte	794.000	491.000

Quelle: ÖSTAT

Gemessen an den schwerpunktmäßigen Einkünften aus der Einkommensteuerstatistik lagen damit 1991 die „Spitzeneinkommen“ (Einkünfte der obersten zehn Prozent in der Einkommenshierarchie) aus **Gewerbebetrieb rund 40% und jene aus Selbständiger Arbeit über das Dreifache über** den so definierten „Spitzeneinkommen“ aus **Nichtselbständiger Arbeit**. Im Gesundheitswesen liegen diese Einkünfte des obersten Dezils fast viermal und im Sektor Geld- und Kreditwesen, Wirtschaftsdienste dreieinhalbmal darüber. Bemerkenswert sind bei diesen Einkünften auch **die hohen Einkommensvorteile der Männer gegenüber den Frauen**, die in den Sektoren Unterrichts- und Forschungswesen sowie Geld- und Kreditwesen, Wirtschaftsdienste über 200% betragen.

Im Vergleich zu diesen Daten aus der Einkommensteuerstatistik betrug das aus der Höchstbeitragsgrundlage zur Sozialversicherung errechnete vergleichbare Jahreseinkommen (ohne Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung, Arbeiterkammerumlage und Wohnbauförderungsbeitrag) der Unselbständigen (das von etwas mehr als 8% der Arbeiter, Angestellten und Beamten überschritten wurde) im Jahr 1991 353.610 S.

EINKOMMEN 1993

Tätigkeitsbericht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Sozialversicherung

1. 52.Novelle zum ASVG	190
1.1. Die Reform der Struktur der Sozialversicherungsträger	190
1.1.1. Die VersicherungsvertreterInnen	190
1.1.2. Der Verwaltungskörper	191
1.1.3. Die Neuorganisation des Hauptverbandes	192
1.1.4. Die Beiräte	193
1.1.5. Sonstige organisatorische Regelungen	194
1.2. Pensionsversicherungsrechtliche Änderungen	194
1.2.1. Beiträge in der Krankenversicherung der PensionistInnen	194
1.2.2. Anrechnung für die Höherversicherung	194
1.2.3. Ersatzzeiten für Zeiten der Kindererziehung	195
1.2.4. Alters(Invaliditäts)pension	195
1.2.5. Ausgleichszulage	195
1.2.6. Übergangsbestimmungen	196
1.3. Budgetbegleitende Maßnahmen	196
1.4. Sonstige Bestimmungen	196
2. Sozialrechts-Änderungsgesetz 1993	197
3. Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz	200
3.1. 19.Novelle zum GSVG	200
3.2. 20.Novelle zum GSVG	201
4. Bauern-Sozialversicherungsgesetz und Betriebshilfegesetz	202
4.1. 18.Novelle zum BSVG und 7.Novelle zum BHG	202
4.2. 19.Novelle zum BSVG und 8.Novelle zum BHG	202
5. Sozialversicherung freiberuflich selbständig Erwerbstätiger	203
6. Beamten-, Kranken- und Unfallversicherungsgesetz	203
7. Notariatsversicherungsgesetz	203
8. Arbeitsmarktservice-Begleitgesetz	204
9. Bundespflegegeldgesetz	204
10. Internationale Tätigkeit	204
10.1. In Kraft getretene Abkommen	205
10.2. Unterzeichnete Abkommen	205
10.3. In Verhandlung stehende Abkommen	206
10.4. Europarat	206
10.5. Europäische Integration	207
11. Pensions- und Rentenüberweisungen von u. nach Österreich	207

1. 52.Novelle zum ASVG

Im 1990 geschlossenen Arbeitsübereinkommen der Regierungsparteien für die Dauer der laufenden Gesetzgebungsperiode wurde die Absicht formuliert, das System der österreichischen Sozialversicherung einer gründlichen Analyse und Reform zu unterziehen. Eine **Reform der Struktur der Sozialversicherungsträger** sollte zur Verwaltungsvereinfachung, Verstärkung der Versichertennähe und Erhöhung der Effizienz der Verwaltung führen. Zur Erarbeitung von Entscheidungsgrundlagen wurde die renommierte Schweizer Unternehmensberatungsfirma Häusermann Mitte 1991 mit der Durchführung einer umfassenden Organisationsanalyse der österreichischen Sozialversicherung beauftragt. Auf der Grundlage des Arbeitsübereinkommens und der Ergebnisse der Firma Häusermann sieht die 52.Novelle zum ASVG ein Bündel von Maßnahmen vor, deren Schwerpunkte eine **Straffung der Organisation der Sozialversicherungsträger**, eine **Neuorganisation der Aufgaben des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger** sowie die **Stärkung der Versichertennähe durch Schaffung von Beiräten** sind.

Darüber hinaus enthält die 52.Novelle zum ASVG insbesondere einige erforderliche Rechtsbereinigungen und **Klarstellungen im Zusammenhang mit der Pensionsreform** der 51.Novelle zum ASVG sowie eine weitere **außertourliche Anhebung der Ausgleichszulagen-Richtsätze**.

1.1. Die Reform der Struktur der Sozialversicherungsträger

1.1.1. Die VersicherungsvertreterInnen

Das die Organisation der Sozialversicherung bestimmende **Prinzip der Selbstverwaltung** hat sich bewährt und bleibt daher bestehen. Die **Verwaltungskörper** der Sozialversicherungsträger werden wie bisher mit **VersicherungsvertreterInnen** besetzt, die von den Interessenvertretungen der DienstnehmerInnen und Dienstgeber entsendet werden. Nunmehr ist im Gesetz ausdrücklich festgelegt, daß diese Entsendung unter besonderer Berücksichtigung der einzelnen, von der entsendeberechtigten Stelle jeweils zu vertretenden Berufsgruppen zu erfolgen hat.

Die Reform der Sozialversicherungsträger bringt eine Straffung der Verwaltung. Dies wurde - unter vielen anderen Maßnahmen - vor allem auch dadurch erreicht, daß entsprechend dem klaren Auftrag des Arbeitsübereinkommens der Regierungsparteien vom Dezember 1990 die Zahl der Mitglieder in den Verwaltungskörpern von 2.701 auf 1.017 deutlich

verringert wurde. Damit ist auch notwendigerweise verbunden, daß nun einige der bisher in den Verwaltungskörpern repräsentierten Gruppen nicht mehr in dem Ausmaße bzw. überhaupt nicht mehr vertreten sind. Um die Versicherten näher zu kommen, wurde den Versicherungsträgern ein Beirat, in dem ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen, PensionistInnen und PflegegeldbezieherInnen vertreten sind, zur Seite gestellt. Darüber hinaus eröffnet die Organisationsreform den Versicherungsträgern die Möglichkeit, mit speziellen Informationsveranstaltungen den Kontakt zu den Versicherten zu vertiefen. So wird letztlich der durch die Reduzierung der Zahl der Versicherungsvertreter bewirkte Repräsentationsverlust einiger Versichertengruppen mehr als kompensiert.

1.1.2. Der Verwaltungskörper

Die **Verwaltung der Sozialversicherungsträger obliegt** den aus den entsandten VersicherungsvertreterInnen gebildeten **Verwaltungskörpern** und dem **Büro** des jeweiligen Versicherungsträgers. Nach der neuen Rechtslage gibt es folgende Verwaltungskörper: **Generalversammlung, Vorstand, Kontrollversammlung und Landesstellenausschuß**.

Die Generalversammlung

Die **Aufgaben** der Generalversammlung entsprechen jenen der **bisherigen Hauptversammlung**. Die Generalversammlung beschließt insbesondere über den **Jahresvorschlag**, den **Rechnungsabschluß**, die **Entlastung** des Vorstandes, die allfällige Zuweisung von Mitteln an den **Unterstützungsfonds** und die **Satzung** sowie deren Änderungen. Nunmehr obliegt ihr auch die **Beschlußfassung über** die Zahl der Mitglieder der neu zu schaffenden **Beiräte** und deren Bestellung.

Der Vorstand

Der Vorstand ist das **geschäftsführende Organ** des Versicherungsträgers. Den **Vorsitz** im Vorstand (und auch in der Generalversammlung) hat der vom Vorstand aus seiner Mitte zu wählende **Obmann/Obfrau** zu führen. Der **Vorstand kann unbeschadet seiner Verantwortlichkeit** einzelne seiner **Obliegenheiten** dem Obmann/Obfrau, einem Landesstellenausschuß bzw. dessen Vorsitzenden oder einem aus Mitgliedern der Generalversammlung gebildeten Ausschuß **übertragen**. Weiters kann er die Besorgung bestimmter laufender Angelegenheiten dem Büro des Versicherungsträgers delegieren.

Zur Erhöhung der Transparenz der Geschäftsführung hat der Vorstand (nach der Vorgabe einer Mustergeschäftsordnung durch den Hauptverband) eine **Geschäftsordnung** aufzustellen, die in einem Anhang auch alle **Delegierungsbeschlüsse** anzuführen hat.

Die Kontrollversammlung

Der Kontrollversammlung obliegt die **laufende Überwachung der gesamten Gebarung** des Versicherungsträgers. Ihre Mitglieder und der/die aus ihrer Mitte zu wählende Vorsitzende gehören daher nicht der Generalversammlung an, um die Trennung von Vollzugs- und Kontrollaufgaben zu gewährleisten.

Die Landesstellenausschüsse

Bei der Pensionsversicherungsanstalt der Arbeiter und der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt sind in Wien, Linz, Salzburg und Graz **Landesstellen** zu errichten, deren Aufgaben durch die 52.Novelle zum ASVG unverändert blieben.

1.1.3. Die Neuorganisation des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger

Wie unter anderem die Ergebnisse der Organisationsanalyse der Firma Häusermann gezeigt haben, sind zur verstärkten **Wahrnehmung gemeinsamer Anliegen der gesamten Sozialversicherung** sowie verbesserter **Koordination der Tätigkeit der einzelnen Versicherungsträger** Maßnahmen im Bereich des Hauptverbandes erforderlich.

Die Verwaltungskörper des Hauptverbandes

Als neuer **geschäftsführender Verwaltungskörper** wird eine **Verbandskonferenz** geschaffen, die aus den Obmännern/Obfrauen aller größeren Versicherungsträger und bestimmten Obmann(frau)stellvertretern sowie dem Verbandspräsidium besteht. Zu den Aufgaben der Verbandskonferenz gehört insbesondere die Erstellung der für alle Versicherungsträger **verbindlichen Richtlinien**. Durch die Zusammensetzung der Verbandskonferenz als wichtigstes Organ des Hauptverbandes soll eine bessere Identifikation der einzelnen Versicherungsträger mit den Ergebnissen der Koordinationstätigkeit des Hauptverbandes erreicht werden.

Die weiteren Geschäftsführungsaufgaben des Hauptverbandes, die nicht der Verbandskonferenz vorbehalten sind, sind vom **Verbandsvorstand** wahrzunehmen. Der Verbandsvorstand wird aus dem **Verbandspräsidium** (Präsident und beide Vizepräsidenten des Hauptverbandes) sowie **sieben**, von der Verbandskonferenz aus ihrer Mitte zu wählenden **Mitgliedern** gebildet.

Die Überwachung der Gebarung des Hauptverbandes obliegt der **Kontrollversammlung**, deren Agenden sich im wesentlichen mit jenen des bisherigen Überwachungsausschusses decken.

Die Kompetenzen des Hauptverbandes

Die bereits bisher bestehenden Kompetenzen des Hauptverbandes werden durch die Novelle zum Teil beibehalten bzw. umgestaltet und um einige wichtige Aufgaben erweitert sowie in eine neue systematische Ordnung gebracht. Zur Sicherstellung der in vielen Bereichen geforderten einheitlichen Handlungsweise der Sozialversicherungsträger sind die **Richtlinienkompetenzen** des Hauptverbandes **zwingend wahrzunehmen**.

Im einzelnen lassen sich die **Aufgaben des Hauptverbandes** in drei Bereiche gliedern: die **Wahrnehmung allgemeiner und gesamtwirtschaftlicher Interessen der Sozialversicherung**, die zentrale Erbringung von **Dienstleistungen** für die Sozialversicherungsträger und die Erstellung von **Richtlinien für die Vollzugspraxis** der Sozialversicherungsträger.

1.1.4. Die Beiräte

Als Maßnahme zur **Verstärkung der Versichertennähe** haben die Versicherungsträger bereits erste Schritte zu einer „**Allspartenbetreuung**“ gesetzt. Darüber hinaus sieht die 52.Novelle zum ASVG vor, daß bei jedem Träger der gesetzlichen Sozialversicherung (mit Ausnahme der Betriebskrankenkassen) und beim Hauptverband ein **Beirat** zur Wahrnehmung der Anliegen der Versichertengemeinschaft sowie der Leistungsbezieher einzurichten ist. Die **Mitgliederzahl der Beiräte** beträgt 6, 12 oder 18 Personen und ist von der Generalversammlung des jeweiligen Versicherungsträgers entsprechend den regionalen Erfordernissen festzulegen.

Die Beiräte setzen sich aus VertreterInnen von BezieherInnen einer Pension oder Unfallrente, von BezieherInnen einer Pflegegeldleistung und von nach dem ASVG-versicherten DienstnehmerInnen und deren Dienstgebern zusammen.

Die **Bestellung der Mitglieder** der Beiräte erfolgt durch die **Generalversammlung** des Versicherungsträgers über **Vorschlag von Vereinen**.

Die **Aufgaben der Beiräte** bestehen darin, die **sozialversicherungsrechtlichen Interessen** des von ihnen vertretenen Personenkreises **wahrzunehmen**, und zum Zwecke der **Information und Vertretung** mit diesen Personen entsprechenden Kontakt zu halten. Weiters kann der Beirat in Fragen von grundsätzlicher Bedeutung seine **Anhörung** verlangen.

1.1.5. Sonstige organisatorische Regelungen

Künftig hat jeder Verwaltungskörper eines Versicherungsträgers und des Hauptverbandes für seinen Zuständigkeitsbereich eine **Geschäftsordnung** zu beschließen. Die Geschäftsordnungen der Vorstände haben überdies einen Anhang mit allen Delegierungsbeschlüssen zu enthalten, der in der Fachzeitschrift „Soziale Sicherheit“ zu verlautbaren ist.

1.2. Pensionsversicherungsrechtliche Änderungen

Im Bereich der Pensionsversicherung enthält die Novelle verschiedene **Klarstellungen**, die folgende Bereiche betreffen:

1.2.1. Beiträge in der Krankenversicherung der PensionistInnen

Im § 73 ASVG ist festgelegt, daß von jeder Pension und Sonderzahlung mit Ausnahme der Waisenpensionen für die Krankenversicherung ein Betrag von 3,5 % einzubehalten ist. Nunmehr wird klargestellt, daß weiterhin auch von **Kinderzuschuß** ein **Krankenversicherungsbeitrag** einzubehalten ist.

1.2.2. Anrechnung für die Höherversicherung bzw. Erstattung von Beiträgen in der Pensionsversicherung

Nach den bisherigen Bestimmungen war zu prüfen, ob durch die Summe aller Beitragsgrundlagen der Pflichtversicherung einschließlich der Sonderzahlungen in einem Beitragsjahr die **Summe der monatlichen Gesamtbeitragsgrundlagen** überschritten wurde. Nunmehr ist die Summe der Beitragsgrundlagen und der Sonderzahlungen der Summe der Beträge des 35fachen der **Höchstbeitragsgrundlage** für die im Kalenderjahr liegenden Beitragsmonate der Pflichtversicherung gegenüberzustellen. Eine Klarstellung erfolgte auch insofern, als jener Anteil, der nicht zur **Höherversicherung** berücksichtigt werden kann, erst im Zeitpunkt der Leistungserbringung und nicht zum Zeitpunkt des Eintrittes des Versicherungsfalles festgestellt wird. Wird eine Pflichtversicherung, die in dem betreffenden Kalenderjahr eine Mehrfachversicherung bewirkt, erst nach Ablauf des betreffenden Kalenderjahres festgestellt, dann verlängert sich die Antragsfrist bis zum Ende des auf die Feststellung der Mehrfachversicherung folgenden Kalendermonates.

1.2.3. Ersatzzeiten für Zeiten der Kindererziehung

Für die Anrechnung dieser Ersatzzeiten war bisher Voraussetzung, daß eine Versicherungszeit - also auch eine sonstige Ersatzzeit - vorangeht oder nachfolgt. Nunmehr muß **für die Anrechnung** jedenfalls nach dem Gesetz eine **Beitragszeit** vorliegen. Weiters ist darauf abzustellen, **wer das Kind tatsächlich und überwiegend erzogen hat**. Zur praktischen Durchführung enthält die Regelung - anstelle des bisher möglichen Verzichtes - widerlegbare Zuordnungsvermutungen, die sich darauf gründen, daß in der Praxis die weibliche Versicherte in der weitaus überwiegenden Zahl der Fälle die Erziehung des Kindes übernommen hat. Für **Adoptivkinder** entfällt die Einschränkung „sofern die Annahme an Kindes Statt nach dem 31.12.1987 erfolgte“. Das bedeutet ein Gleichziehen in der Behandlung der eigenen und der Adoptivkinder.

1.2.4. Alters(Invaliditäts)pension

Im Zusammenhang mit der **Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten** durch die 51.ASVG-Novelle ist für die Ermittlung der Höhe einer Pension für diese Zeiten eine **fixe Bemessungsgrundlage** vorgesehen. Je nachdem, ob Zeiten der Kindererziehung mit anderen Versicherungszeiten zusammenfallen, oder ausschließlich Kindererziehungszeiten bzw. Beschäftigungszeiten vorliegen, sind den Prozentsätzen für den **Steigerungsbetrag** verschieden hohe Bemessungsgrundlagen zuzuordnen. Durch die Novelle wird verfügt, daß sich Zeiten der Kindererziehung auch in Einzelfällen nicht nachteilig auf die Höhe der Pension auswirken können bzw. unabhängig von der zeitlichen Lagerung jedenfalls mit 1,9 % der fixen Bemessungsgrundlage für je zwölf solcher Versicherungsmonate zu honorieren sind.

1.2.5. Ausgleichszulage

Die Neufassung der Bestimmungen über die **Bewertung von Sachbezügen bei voller freier Station** für die Ermittlung des Ausgleichszulagenanspruches durch die 51.ASVG-Novelle sollte grundsätzlich eine **Verbesserung im land(forst)wirtschaftlichen Bereich** bewirken. Die hierbei entstandenen Unklarheiten wurden durch eine Neuformulierung der entsprechenden Gesetzesstelle bereinigt.

Sowohl in der Regierungserklärung vom 18.12.1990 als auch im Arbeitsübereinkommen der Regierungsparteien vom 17.12.1990 ist die Zielvorstellung enthalten, den **Ausgleichszulagenrichtsatz** noch in dieser Gesetzgebungsperiode **überdurchschnittlich anzuheben**. Mit der nunmehrigen **Erhöhung der Richtsätze auf S 7.500,-** für Alleinstehende **bzw. S 10.500,-** für Ehepaare sind die oben angeführten Zusagen der Regierungsparteien mit 1.1.1994 erfüllt worden.

1.2.6. Übergangsbestimmungen

Von den mit der 51.ASVG-Novelle geschaffenen Übergangsbestimmungen, die mit der 52. Novelle klargestellt wurden, ist im wesentlichen folgendes erwähnenswert:

Voraussetzung für die Anwendung der **Günstigkeitsregelung** des § 551 Abs.8 ASVG ist, daß die Anspruchsvoraussetzungen nach der bis 30.6.1993 geltenden („alten“) Rechtslage mit Ausnahme des Karenzhalbjahres erfüllt sind. Für den Fall der Nichterfüllung ergibt sich somit, daß das am 1.7.1993 geltende Recht günstiger ist. § 551 Abs.9 ASVG (in der Fassung der 51.ASVG-Novelle) sah vor, daß bei Pensionen aus den Versicherungsfällen der geminderten Arbeitsfähigkeit und bei vorzeitigen Alterspensionen, deren Stichtag vor dem 1.7.1993 liegt, bei Vollendung des 65. Lebensjahres bei Männern bzw. des 60. Lebensjahres bei Frauen das am 30.6.1993 geltende Recht weiterhin anzuwenden ist. Nunmehr wird durch die Novelle klargestellt, daß in diesen Fällen - unabhängig davon, ob ein Antrag gestellt wird oder nicht - immer bei Vollendung des Anfallsalters für die normale Alterspension so vorzugehen ist. Beim Bezug einer laufenden Eigenpension bis zum 30.6.1993 kann kein Antrag auf die neuen Arten einer vorzeitigen Alterspension gestellt werden.

1.3. Budgetbegleitende Maßnahmen

Der **Bundesbeitrag in der Pensionsversicherung** wird für das Jahr 1994 von 100,2 % der Differenz zwischen Aufwendungen und Erträgen auf 100 % reduziert. Weiters ist für Bauführungen von Pensionsversicherungsträgern **kein Sonderbundesbeitrag** mehr vorgesehen; demgegenüber sind nunmehr die **Abschreibungen** von bebauten Grundstücken bei der Ermittlung der Ausfallshaftung des Bundes wieder zu berücksichtigen.

Überdies findet 1994 eine **Umschichtung** von 500 Millionen Schilling von der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt an den Ausgleichsfonds der Pensionsversicherungsträger statt.

1.4. Sonstige Bestimmungen

Die im Zuge der Einrichtung von **Fachhochschul-Studiengängen** erfolgte Änderung des Studienförderungsgesetzes erforderte eine entsprechende Anpassung des ASVG, um Studierende von Fachhochschulen hinsichtlich der freiwilligen **Selbstversicherung** in der Krankenversicherung mit anderen Studierenden gleichzustellen.

Bereits mit der 51. Novelle zum ASVG wurde bezüglich der Meldepflicht für **geringfügig Beschäftigte** normiert, daß die entsprechenden Meldungen ab 1.1.1994 nicht mehr bei der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt, sondern bei der örtlich zuständigen Gebietskrankenkasse zu erstatten sind; diese Regelung wurde nun dahingehend ergänzt, daß die Krankenversicherungsträger auch für das Beitragswesen zuständig sind.

Zur Verbesserung der arbeitsmedizinischen Betreuung der Arbeitnehmer wird die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt ermächtigt, **arbeitsmedizinische Zentren** zu errichten und zu betreiben bzw. zu fördern.

2. Sozialrechts-Änderungsgesetz 1993

Wesentlicher Inhalt dieser Novelle ist die in der Erklärung der Bundesregierung vom Dezember 1990 angekündigte **Pensionsreform**. Hauptanlaß dafür war im wesentlichen einerseits der kontinuierliche Rückgang des tatsächlichen (im Gegensatz zum gesetzlichen) Pensionsanfallsalters - es liegt derzeit für Männer und Frauen bei etwa dem 58. Lebensjahr - und andererseits die steigende Lebenserwartung der Bevölkerung. 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.

Die **Maßnahmen**, um dieses Ziel zu erreichen, waren folgende:

- Neugestaltung der Aufwertung der individuellen Beitragsgrundlagen und der Pensionsanpassung (**Nettoanpassung**):

Dadurch soll ein Gleichklang in der Entwicklung der Durchschnittseinkommen der Aktiven und der Durchschnittspensionen, nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge, hergestellt werden.

- Vereinheitlichung der **Pensionsbemessungsgrundlage**:

Die Bemessungsgrundlage wird aus den **besten 180 Beitragsmonaten** ermittelt.

- Neustrukturierung der **Steigerungsbeträge** für Alterspensionen:

Zur Unterstützung der Anhebung des faktischen Pensionsanfallsalters sollen sich die Steigerungsbeträge bei einem späteren Pensionsantritt stärker erhöhen, und zwar in der

Weise, daß sie bei Vorliegen von 40 Versicherungsjahren und einem Anfallsalter von 60 für Frauen bzw. 65 für Männer 80 % der Bemessungsgrundlage betragen.

► **Gleitpension:**

Ab dem Erreichen der Altersgrenze für die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer kann neben einer Erwerbstätigkeit eine Teilpension nach freier Wahl in der Höhe von 70 % oder 50 % der ansonsten gebührenden Vollpension bei entsprechender Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit in Anspruch genommen werden.

► **Vorzeitige Alterspension bei geminderter Arbeitsfähigkeit:**

Mit dieser Regelung wurde eine neue Frühpension eingeführt, die den bisherigen Tätigkeitsschutz bei der Invaliditäts(Berufsunfähigkeits)pension übernimmt.

► **Anrechnung von Kindererziehungszeiten:**

Anstelle des Kinderzuschlages werden seit 1.1.1993 Zeiten der Kindererziehung im Ausmaß von höchstens 4 Jahren pro Kind bei der Pension berücksichtigt.

► **Einführung einer zweiten Form der „ewigen Anwartschaft“:**

Wenn bis zum Stichtag mindestens 300 Versicherungsmonate erworben sind, werden diese - also auch Ersatzzeiten nach dem 31.12.1955 - pensionsbegründend berücksichtigt.

► **Invaliditäts(Berufsunfähigkeits)pension:**

Der Nichtbestand einer Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung am Stichtag ist nicht mehr Voraussetzung.

► **Alterspension:**

Auch hier ist der Nichtbestand einer Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung am Stichtag nicht mehr notwendig. Sofern aus einer versicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit ein höheres Einkommen als S 7.500,— (1994) erzielt wird, gebührt die Alterspension als Teilpension.

► **Zurechnungszuschlag:**

Der Zurechnungszuschlag ist für Versicherte vorgesehen, die nur wenige Versicherungsmonate vorweisen können, weil sie schon in jüngeren Jahren eine Berufsunfähigkeits-

pension oder Invaliditätspension in Anspruch nehmen müssen. Durch die Pensionsreform 1993 wurde der Zurechnungszuschlag deutlich verbessert, indem die Altersgrenze vom bisher 50. auf das 56. Lebensjahr angehoben wurde. Die Berechnung erfolgt in der Weise, daß die Kalendermonate zwischen dem Pensionsbeginn und dem vollendeten 56. Lebensjahr so behandelt werden, als wären sie mit Versicherungszeiten belegt. Das heißt, tritt der Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit oder des Todes vor Vollendung des 56. Lebensjahres ein, wird zu den erworbenen Versicherungsmonaten die Zeit zwischen dem Stichtag und dem 56. Lebensjahr hinzugerechnet, sodaß sich der Prozentsatz entsprechend erhöht; als Obergrenze sind jedoch 60 % der Bemessungsgrundlage festgelegt.

► **Neuregelung der Hinterbliebenenversorgung ab 1. Jänner 1995:**

Das Ausmaß der Witwen(Witwer)pension soll künftig zwischen 40 % und 60 % der Pension des (der) Verstorbenen betragen, abhängig von der Höhe des eigenen Einkommens und des Einkommens des überlebenden Ehepartners. Dadurch wird das Familieneinkommen vor dem Tod eines der beiden Ehepartner stärker berücksichtigt und eine faktische Bevorzugung der Männer verhindert. Erreicht die Summe aus eigenem Einkommen (oder eigener Pension) und Witwen(Witwer)pension nicht den Betrag von S 16.000, so bleibt es beim bisherigen Ausmaß von 60 % der Pension des verstorbenen Ehepartners (Mindestabsicherung).

► **Witwen(Witwer)pensionsanspruch für Geschiedene, wenn kein Unterhalt gerichtlich festgelegt wurde:**

Eine Witwen(Witwer)pension gebührt dem (der) Geschiedenen auch, wenn tatsächlich regelmäßig Unterhalt geleistet wurde und die Ehe mindestens 10 Jahre gedauert hat.

► **Verbesserung der Rechtsstellung von minderjährigen Waisen bei Säumigkeit ihres gesetzlichen Vertreters hinsichtlich der Antragstellung auf Hinterbliebenenpension:**

Hier kam es zu einer Verlängerung der Antragsfrist, bis zum Ablauf von 6 Monaten nach Erreichung der Volljährigkeit, wobei der Anfall der Waisenpension mit dem Eintritt des Versicherungsfalles bzw. dem darauffolgenden Monatsersten erfolgt.

► **Einführung eines neuen Kinderzuschusses:**

Der Kinderzuschuß beträgt im Bereich der Pensionsversicherung einheitlich S 300,— und wird für ein und dasselbe Kind nur einmal gewährt.

➤ **Gnadenpensionsleistungen:**

Derartige Pensionen (auch von seiten eines Landes gewährte Ruhegelder für Pflegemütter) bleiben bei der Berechnung des für den Ausgleichszulagenanspruch maßgeblichen Einkommens unberücksichtigt.

➤ **Milderung der Bestimmungen über die Pauschalanrechnung des Unterhalts bei der Ausgleichszulagenfeststellung:**

Unterhaltsansprüche werden auch dann nicht angerechnet, wenn deren Verfolgung offenbar unzumutbar ist.

➤ **Verbesserung der sozialversicherungsrechtlichen Begünstigungsbestimmungen:**

Der Kreis der Verfolgten, die von der heute geltenden Nachkaufsregelung für Zeiten der Emigration Gebrauch machen können, wurde auf die Geburtsjahrgänge 1932 und älter erweitert.

Aus den weiteren Rechtsänderungen durch die 51. Novelle zum ASVG, die bereits im letzten Sozialbericht ausgeführt sind, ist insbesondere die **Meldung geringfügig Beschäftigter an den Krankenversicherungsträger** (bisher Unfallversicherungsträger) hervorzuheben.

3. Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz

3.1. 19. Novelle zum GSVG

Die entsprechenden Änderungen der 51. Novelle zum ASVG („Pensionsreform“), die bereits im Sozialbericht 1992 beschrieben wurden, wurden übernommen.

Des weiteren wurde eine **Neuregelung bei dauernder Erwerbsunfähigkeit** vorgenommen.

Bei Prüfung der dauernden Erwerbsunfähigkeit ab dem 55. Lebensjahr wird vom bisherigen Erfordernis der „persönlichen Arbeitsleistung“ abgegangen. 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. Schließlich enthält diese Novelle eine Neuregelung der Beitragsgrundlagenbildung ab 1995 in fünf Etappen.

3.2. 20. Novelle zum GSVG

Der wesentliche Inhalt dieser Novelle besteht in den Maßnahmen zur **Organisationsreform**, die weitgehend mit den entsprechenden Regelungen der 52. Novelle zum ASVG übereinstimmen.

Weitere Änderungen, die analog zur 52. Novelle zum ASVG erfolgen, betreffen einige **Klarstellungen** im Zusammenhang mit der **Pensionsreform**, die **außertourliche Erhöhung der Ausgleichszulagen-Richtsätze** und budgetbegleitende Maßnahmen. Darüber hinaus ist insbesondere die durch den Wegfall der Gewerbesteuer erforderliche **Neuregelung des Bundesbeitrages** zu erwähnen.

Die **Neuregelung des Organisationsrechtes** der gewerblichen Sozialversicherung entspricht hinsichtlich ihrer Ziele und Maßnahmen den Reformen der Sozialversicherung nach dem ASVG. Als neue Verwaltungskörper sind **Generalversammlung, Vorstand und Kontrollversammlung** vorgesehen, deren Aufgaben analog dem ASVG geregelt sind. Im Hinblick auf die bundesweite Zuständigkeit der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft ist in jedem Bundesland ein **Landesstellenausschuß** einzurichten. Die Aufgaben der Landesstellen stimmen im wesentlichen mit jenen der bisherigen Landesstellen überein.

Die Regelung des **Pensionsversicherungsbeitrages** bei **Ausübung mehrerer versicherungspflichtiger Erwerbstätigkeiten** wurde einer **praxisgerechten Vereinfachung unterzogen**. Kann der Versicherte bei gleichzeitiger Ausübung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem ASVG und einer die Pflichtversicherung begründenden Erwerbstätigkeit nach dem GSVG und/oder BSVG glaubhaft machen, daß die Summe aus den monatlichen Beitragsgrundlagen in der Pensionsversicherung die Summe der monatlichen Höchstbeitragsgrundlagen in einem Kalenderjahr überschreiten wird, so erfolgt die Festsetzung der Beitragsgrundlage nach dem GSVG bzw. BSVG für die Monate eines gleichzeitigen Bestandes der Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung nur in der Höhe der Differenz zwischen der jeweiligen Beitragsgrundlage nach dem ASVG und der Höchstbeitragsgrundlage. Liegt die endgültige Beitragsgrundlage nach dem GSVG und/oder BSVG vor, so sind entweder Beiträge nachzuentrichten oder im Falle einer Bezahlung von Beiträgen über der Höchstbeitragsgrundlage zu erstatten bzw. anzurechnen.

Durch den Wegfall der Gewerbesteuer wurde eine **Neuregelung des Bundesbeitrages** erforderlich.

Nach der bisherigen Rechtslage wurde der **fiktive Dienstgeberbeitrag** in der Pensionsversicherung aus dem **Ertrag der Gewerbesteuer** bestritten. Nunmehr wird der fiktive Dienstgeberbeitrag aus dem Steueraufkommen der Pflichtversicherten (GSVG) getragen.

4. Bauern-Sozialversicherungsgesetz und Betriebshilfegesetz

4.1. 18.Novelle zum BSVG und 7.Novelle zum BHG

Neben der Übernahme der Maßnahmen zur **Pensionsreform** kam es zu folgenden Änderungen:

Die in **land(forst)wirtschaftlichen Betrieben** hauptberuflich mitarbeitenden **Schwiegerkinder** wurden in die Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung nach dem BSVG miteinbezogen.

Unter einem bestimmten Einheitswert des land(forst)wirtschaftlichen Betriebes soll der **Wert der freien Station** im Verhältnis zum Einheitswert aliquotiert werden.

Es erfolgte eine Klarstellung bei den Übergangsbestimmungen im Zusammenhang mit der Einführung der „**Bäuerinnen-Pensionsversicherung**“ durch die 16.Novelle zum BSVG ab 1.1.1992; ein von einer Bäuerin gestellter Ausnahmeantrag soll auf Lebenszeit wirken, sofern der bisherige land(forst)wirtschaftliche Betrieb fortgeführt wird.

4.2. 19.Novelle zum BSVG und 8.Novelle zum BHG

Schwerpunkt dieser Novelle sind die Maßnahmen der **Organisationsreform** (analog zur 52.ASVG-Novelle). Weiters zu erwähnen sind die schon bei den Erläuterungen zur GSVG-Novelle beschriebenen **pensionsrechtlichen Änderungen** bzw. Klarstellungen und die außertourliche **Erhöhung der Ausgleichszulagen-Richtsätze** sowie die Verminderung der **Ausfallhaftung des Bundes** für 1994.

Spezifisch für die Bauern-Sozialversicherung ist die mit der gegenständlichen Novelle erfolgte Klarstellung, daß für Schwiegerkinder Zeiten vor dem 1.7.1993, in denen Kind und Schwiegerkind als Ehepaar hauptberuflich im selben landwirtschaftlichen Betrieb mitgear-

beitet haben, nicht als Ersatzzeiten vor Einführung der Pflichtversicherung angerechnet werden können.

Mit der Novelle zum Betriebshilfegesetz sollen die vorübergehenden **Einschränkungen der Erhöhung des Karenzurlaubsgeldes** nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz sinngemäß auf die **Teilzeitbeihilfe** nach dem BHG übertragen werden.

5. Sozialversicherung freiberuflich selbständig Erwerbstätiger

Diese Novelle enthält Anpassungen an die neue Rechtslage nach dem GSVG.

6. Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz

Durch die 23.Novelle zum B-KUVG wird die Organisation der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter an jene der übrigen Sozialversicherungsträger **angepeglicht**. Weiters werden die organisatorischen Neuregelungen der 52.Novelle zum ASVG auch für den Bereich des B-KUVG in Kraft gesetzt.

Nach der neuen Rechtslage sind als **Verwaltungskörper** nunmehr **Generalversammlung, Vorstand, Kontrollversammlung und sieben Landesstellenausschüsse** (eine Landesstelle für die Bundesländer Wien, Niederösterreich und Burgenland sowie je eine für die anderen Bundesländer) eingerichtet. Die **Anzahl der VersicherungsvertreterInnen** wurde von 151 auf 72 (also um 52,3 %) reduziert. Hinsichtlich der Regelungen über den **Beirat** gelten die Ausführungen zur 20.Novelle zum GSVG sinngemäß.

Darüber hinaus wurden einige Bestimmungen an die Rechtslage nach Inkrafttreten des Bundespflegegeldgesetzes und der Pensionsreform angepaßt.

7. Notariatsversicherungsgesetz

Die **Versicherungsanstalt des österreichischen Notariates** weist infolge der spezifischen Homogenität der Versicherten einige **organisatorische Besonderheiten** gegenüber den anderen Versicherungsträgern auf. Unter Beibehaltung der sachlich sinnvollen

Besonderheiten wird die **Organisation** der Versicherungsanstalt des österreichischen Notariates durch die gegenständliche Novelle im Gleichklang mit der Organisationsform der anderen Sozialversicherungsträger **weiterentwickelt**.

Die **Kontrollaufgaben** werden in der Versicherungsanstalt des österreichischen Notariates von **Rechnungsprüfern** wahrgenommen. Im Hinblick auf den begrenzten Versichertenkreis wird **kein Beirat** eingerichtet. Stattdessen werden künftig **ehemalige Notare** an der Verwaltung der Versicherungsanstalt beteiligt sein.

Mit Wirksamkeit vom 1.1.1994 wird auch in der Notarversicherung die **Witwerpension** eingeführt. Weiters werden die **Ruhensbestimmungen** beim Zusammentreffen eines Pensionsanspruches aus der Pensionsversicherung mit Erwerbseinkommen **aufgehoben**.

8. Arbeitsmarktservice-Begleitgesetz

Die an anderer Stelle ausführlich beschriebene Reform der Arbeitsmarktverwaltung sieht weitreichende Organisationsänderungen vor. Die bisher von den Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung wahrgenommenen Aufgaben werden größtenteils den neuen Organisationseinheiten des Arbeitsmarktservice übertragen, wodurch eine Anpassung der Sozialversicherungsgesetze an die neuen Zuständigkeiten erforderlich wird.

Überdies wird die Auszahlung von **Karenzurlaubsgeld, Sondernotstandshilfe und Teilzeitbeihilfe** nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz künftig durch die **Krankenversicherungsträger** erfolgen. Der genaue Zeitpunkt des Aufgabenüberganges auf die Träger der Krankenversicherung wird durch eine Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales festgelegt.

9. Bundespflegegeldgesetz

Mit dem bereits im letzten Sozialbericht näher dargestellten Bundespflegegeldgesetz, das mit 1. Juli 1993 in Kraft getreten ist, wird im Bereich der Sozialversicherung der bisherige **Hilflosenzuschuß** durch das **Pflegegeld** ersetzt.

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 1993 und im ersten Halbjahr 1994 erfolgreich fortgesetzt werden. Im einzelnen ist hiezu folgendes zu bemerken:

10.1. In Kraft getretene Abkommen

Neben dem am 1.1.1993 in Kraft getretenen Abkommen über Soziale Sicherheit mit **Zypern** und der gleichzeitig in Kraft getretenen Verwaltungsvereinbarung zu diesem Abkommen ist am 1.10.1993 das Abkommen über Soziale Sicherheit mit **Slowenien** und die Verwaltungsvereinbarung zur Durchführung dieses Abkommens in Kraft getreten. Der Inhalt der Abkommen wurde bereits im Sozialbericht 1992 näher dargestellt.

Darüber hinaus ist am 1.1.1994 auch das mit **Finnland** geschlossene Zusatzabkommen über Soziale Sicherheit in Kraft getreten. Dieses Zusatzabkommen sieht im Hinblick auf das EWR-Abkommen die Nichtanwendung des mit Finnland bestehenden zweiseitigen Abkommens auf die von der Verordnung (EWG) Nr.1408/71 erfaßten Personen vor.

Mit Inkrafttreten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (**EWR**) am 1.1.1994 wurde auch ein „Bundesgesetz betreffend ergänzende Regelungen zur Anwendung der Verordnungen (EWG) im Bereich der Sozialen Sicherheit“ wirksam (BGBl.Nr.154/1994), das insbesondere die leistungsrechtliche Berücksichtigung einer freiwilligen Versicherung in Österreich neben einer Pflichtversicherung in einem EWR-Staat und die beitragsrechtliche Berücksichtigung einer selbständigen Erwerbstätigkeit in einem EWR-Staat bei Zuordnung zu den österreichischen Rechtsvorschriften vorsieht.

Unter Berücksichtigung der besonderen Verfassungsrechtslage in Kanada hat der Nationalrat am 9.7.1993 das „Bundesgesetz über die Regelung der Beziehungen im Bereich der Sozialen Sicherheit im Verhältnis zur Provinz **Quebec**“ beschlossen. Diese Vereinbarung ist am 1.6.1994 in Kraft getreten.

10.2. Unterzeichnete Abkommen

Neben den Unterzeichnungen der bereits erwähnten Abkommen und Durchführungsvereinbarungen wurde auch mit der ehemaligen jugoslawischen Teilrepublik **Kroatien** ein Abkommen über Soziale Sicherheit sowie die dazugehörige Durchführungsvereinbarung am 11.3.1993 unterzeichnet. Das Abkommen wurde inhaltlich bereits im letzten Sozialbericht näher dargestellt.

Am 18.11.1993 wurde mit **Island** ein Ergänzungsabkommen zum EWR-Abkommen abgeschlossen.

10.3. In Verhandlung stehende Abkommen

Wie im Sozialbericht 1992 erwähnt, wurden im Zusammenhang mit dem EWR-Abkommen Gespräche zur Vorbereitung neuer Abkommen mit **Deutschland**, den **Niederlanden**, **Norwegen**, **Portugal** und **Schweden** auf Expertenebene abgeschlossen und neue Gespräche zu **Dänemark**, **Finnland** und **Irland** aufgenommen. 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 auf die von diesen Verordnungen nicht erfaßten Personen (nicht erwerbstätige Staatsangehörige der Mitgliedstaaten, Angehörige eines Drittstaates) auszudehnen.

Weiters wurden Besprechungen mit der **Türkei** über eine Revision des bestehenden Abkommens abgeschlossen sowie die Verhandlungen zum Abschluß eines Abkommens über Soziale Sicherheit mit **Ungarn**, **Tschechien** und der **Slowakei** fortgesetzt.

Mit der **UNIDO** wurden Besprechungen zur Vorbereitung einer Revision des bestehenden Abkommens über die Soziale Sicherheit der Bediensteten dieser Organisation aufgenommen.

Österreich war schließlich durch das Ressort 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 wird im Bereich der Kranken- und Unfallversicherung der im Hinblick auf den Rhein-Main-Donau-Kanal erweiterten europäischen Binnenschifffahrt Rechnung getragen.

10.4. Europarat

Ressortvertreter nahmen an der Vorbereitung der 6.Europäischen Sozialministerkonferenz (1995 in Portugal) teil.

Im Rahmen seiner Zusammenarbeit mit den osteuropäischen Staaten hat der Europarat wieder ein Seminar für osteuropäische ExpertInnen bezüglich der Instrumente des Europarates im Bereich der Sozialen Sicherheit durchgeführt, an dem ein Vertreter des Ressorts auf Einladung des Europarates als Vortragender teilgenommen hat.

Am 11.5.1994 wurde ein **Protokoll zum Europäischen Abkommen über Soziale Sicherheit** unterzeichnet, das im Herbst 1994 dem parlamentarischen Ratifizierungsverfahren zugeleitet werden wird. Durch das Protokoll wird der persönliche Geltungsbereich des Abkommens auf Staatsangehörige von Drittstaaten ausgedehnt.

10.5. Europäische Integration

Im Rahmen einer besonderen EG-EFTA-ExpertInnengruppe wurden für die EFTA-Staaten die erforderlichen Ergänzungen, die sich aus den maßgebenden Verordnungen der EU (Nr.1408/71 und Nr.574/72) ergeben, ausgearbeitet. Darüber hinaus wurden auch die in der Zwischenzeit in der EU eingetretenen wesentlichen Änderungen (z.B. beitragsunabhängige Leistungen) im Rahmen dieser ExpertInnengruppe vorbereitet. Weiters wurden im Rahmen der Beitrittsverhandlungen Österreichs zur EU die erforderlichen Gespräche für den Bereich der Sozialen Sicherheit durchgeführt.

11. Pensions- und Rentenüberweisungen von und nach Österreich

Insgesamt wurden im Jahre 1993 169.000 Pensionen und Renten, auf die in Österreich Ansprüche erworben wurden, an EmpfängerInnen mit ausländischem Wohnsitz überwiesen. Der Gesamtjahresbetrag belief sich im Jahre 1993 auf 5,5 Milliarden öS.

Gleichzeitig wurden im Dezember 1993 147.000 Renten und Pensionen, auf die im Ausland Ansprüche erworben wurden, an EmpfängerInnen in Österreich ausbezahlt. Der Gesamtjahresbetrag belief sich auf 4,5 Milliarden öS.

Von den Pensionen und Renten, die an das Ausland überwiesen wurden, entfielen rund die Hälfte (85.000) auf Deutschland, knapp 17.000 auf Rest-Jugoslawien, rund 17.000 auf die USA, 7000 auf Kroatien, Italien und 5000 auf Großbritannien, Israel, Kanada und die Türkei; rund 4000 Pensionen entfielen auf Slowenien und die Schweiz.

Von den Pensionen und Renten, die aus dem Ausland nach Österreich überwiesen wurden, kamen rund 70 % aus Deutschland (102.000), 22.000 aus der Schweiz, 6000 aus Italien, 5000 aus Rest-Jugoslawien, 3000 aus Großbritannien und rund 2000 aus Liechtenstein und den USA.

Arbeitsmarktverwaltung und Arbeitsmarktservice

Zielsetzungen der Arbeitsmarktverwaltung	211
1. Legistische Maßnahmen	211
1.1. Strukturmilliarde	211
1.2. Legistik im Leistungsbereich	212
1.2.1. Familienpolitische Maßnahmen	212
1.2.2. Beschäftigungssicherungsnovelle 1993	212
1.2.3. Einbeziehung der Strafgefangenen in die Arbeitslosenversicherung	212
1.2.4. Sicherstellung der Finanzierung der Arbeitslosenversicherung	213
1.2.5. Insolvenzrechtsänderung	213
1.3. Das neue Arbeitsmarktservice	214
1.3.1. Arbeitsmarktservicegesetz	214
1.3.2. Das Arbeitsmarktservice-Begleitgesetz	215
1.3.3. Arbeitsmarktpolitikfinanzierungsgesetz	215
1.4. Legistik und Ausländerbeschäftigung	216
2. Personelle Rahmenbedingungen	217
3. Aktive Arbeitsmarktpolitik	218
3.1. Arbeitsmarktservice	218
3.1.1. Verbesserung der Information, Beratung u.Vermittlung von Arbeitssuchenden u. der Besetzung v. offenen Stellen	218
3.1.2. Vermittlungseffizienz des AMS	220
3.1.3. Zusammenarbeit mit den Schulbehörden	220
3.1.4. Verbesserte Berufswahlunterstützung durch Berufsinformationszentren (BIZ)	221
3.1.5. Beratungs- und Betreuungseinrichtungen	222
3.2. Arbeitsmarktförderung	223
3.2.1. Arbeitsmarktausbildung	223
3.2.2. Lehrausbildung	225
3.2.3. Mobilitätsförderung	226
3.2.4. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	226
3.2.4.1. Aktion 8000	227
3.2.4.2. Sozialökonomische Betriebe	228
3.2.4.3. Unternehmensbezogene Förderungen: Darlehen, (Zinsen-)Zuschüsse und Haftungsübernahmen sowie Kurzarbeitsbeihilfen	228

3.3. Spezielle Maßnahmen und Initiativen	230
3.3.1. Arbeitsmarktpolitik für Frauen	230
3.3.2. Arbeitsmarktpolitik für Behinderte	231
3.3.3. Reintegrierende Maßnahmen für Ältere	233
3.3.4. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen f. Strafgefangene u. Haftentlassene	234
3.3.5. Ausländerbeschäftigungspolitik	235
3.3.5.1. Beschäftigungsentwicklung	235
3.3.5.2. Kontrolle der illegalen Ausländerbeschäftigung	235
3.3.6. Arbeitsstiftungen	236
4. Versicherungsleistungen	237
4.1. LeistungsbezieherInnen im Jahresdurchschnitt	237
4.2. Leistungen bei Arbeitslosigkeit	237
4.3. Leistungen bei Mutterschaft	238
4.4. Schlechtwetterentschädigung	238
4.5. Insolvenzentwicklung und Insolvenzausfallsgeld	238
4.6. Daten zum Geschäftsumfang im Leistungsbereich	240
5. Statistik und Arbeitsmarktforschung	240
5.1. Statistik und Arbeitsmarktbeobachtung	240
5.2. Arbeitsmarkt- und Berufsforschung	241

Zielsetzungen der Arbeitsmarktverwaltung

Ausgehend vom Arbeitsübereinkommen der Bundesregierung aus 1990, das als oberstes Ziel der Beschäftigungspolitik die Sicherung der Vollbeschäftigung mit Hilfe einer aktiven, effizient umgesetzten Arbeitsmarktpolitik festgelegt hat, und als Konsequenz des dramatischen Konjunkturerinbruchs im Verlauf des Jahres 1993 mußte die Arbeitsmarktverwaltung zur Erfüllung ihrer Aufgaben besondere Anstrengungen unternehmen, um die negativen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt möglichst gering zu halten und den Anstieg der Arbeitslosigkeit zu bremsen. Dennoch konnte ein Ansteigen der Zahl der Arbeitslosen nicht verhindert werden; besonders betroffen waren ältere Personen und Langzeitarbeitslose mit deutlich geringeren Wiederbeschäftigungschancen.

Zur Bewältigung dieser durch die verschlechterten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen angespannten Arbeitsmarktsituation setzte sich die Arbeitsmarktverwaltung für 1993 folgende **Arbeitsschwerpunkte**:

- Fortsetzung des **Vermittlungsschwerpunktes** mit dem Ziel einer weiteren Erhöhung des Einschaltungsgrades (siehe dazu Abschnitt 3.1.);
- **Qualifikationsoffensive** um die am Arbeitsmarkt nachgefragten Qualifikationen besser abdecken zu können und Qualifikationsdefizite der Arbeitssuchenden abzubauen (siehe dazu Abschnitt 3.2.);
- **Unterstützung der Betriebe** zur Bewältigung von Standortproblemen aufgrund der Konjunkturschwäche (siehe dazu Abschnitt 3.2.3.);
- **Fortsetzung der technischen und organisatorischen Voraussetzungen** für die Umwandlung der Arbeitsmarktverwaltung in ein serviceorientiertes Dienstleistungsunternehmen und zur optimalen Ausschöpfung der Kapazitäten.

1. Legistische Maßnahmen

1.1. Strukturmilliarde

Mit dem Bundesgesetz BGBl.Nr. 25/1994 wurde die Realisierung der Maßnahmen im Rahmen des Sonderprogrammes der Bundesregierung zur Stabilisierung der Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung ermöglicht. Die Schwerpunkte des Programms bilden

- die Forcierung der Ausbildung
- die Modernisierung der berufsbezogenen Erwachsenenbildung

- die Gründung von Arbeitsstiftungen
- die Schaffung von Kinderbetreuungsplätzen
- die Förderung von Betrieben.

Die Mittel der Strukturmilliarde sind bereits zur Gänze für konkrete Projekte verbucht.

1.2. Legistik im Leistungsbereich

1.2.1. Familienpolitische Maßnahmen

Mit Wirkung ab 1.1.1993 sind in Kraft getreten:

- Gewährung des Teilkarenzurlaubsgeldes bei Teilzeitarbeit bereits im ersten Lebensjahr des Kindes bis maximal zum vierten Geburtstag des Kindes,
- Gewährung eines Ausbildungsarbeitslosengeldes für die Dauer von 26 Wochen bei Kündigung eines/einer Arbeitnehmer/in nach einem Karenzurlaubsgeldbezug.

1.2.2. Beschäftigungssicherungsnovelle 1993

Im Rahmen der **Beschäftigungssicherungsnovelle 1993** wurden mit 1.8.1993 folgende Maßnahmen getroffen:

- Die bisherige „**Krisenregionsregelung**“ (vier Jahre Altersarbeitslosengeld) wurde **durch eine österreichweite Regelung abgelöst**, wonach für ältere Arbeitnehmer der Freibetrag bei der Anrechnung des Partnereinkommens ab dem 50. Lebensjahr um 100 % bzw. ab dem 55. Lebensjahr um 200 % erhöht werden kann,
- **Verlängerung des Schulungsarbeitslosengeldes** bis maximal vier Jahre, insbesondere für über 50-Jährige,
- Gewährung der Sonderunterstützung an die Arbeitnehmer aus den Bergbaubetrieben ab dem 50. Lebensjahr.

1.2.3. Einbeziehung der Strafgefangenen in die Arbeitslosenversicherung

Mit der **Strafvollzugsnovelle 1993**, BGBl.Nr. 799, wurde folgende, mit 1.1. 1994 wirksame Regelung beschlossen:

- Durch eine Änderung des Strafvollzugsgesetzes erfolgt eine wesentliche **Anhebung der Arbeitsvergütung für Strafgefangene** (60 % des Metallhilfsarbeiterlohnes abzüglich

Kosten für den Strafvollzug in der Höhe von 75 % der Vergütung). In einer zweiten Etappe ist eine Anhebung der Arbeitsvergütung auf 75% geplant.

- Durch eine Änderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes wird eine **Einbeziehung der Häftlingsarbeit in die Arbeitslosenversicherungspflicht** und damit eine wirksame Absicherung für den Fall der Arbeitslosigkeit nach der Haft vorgenommen.

1.2.4. Sicherstellung der Finanzierung der Arbeitslosenversicherung

Mit der Novelle zum Arbeitslosenversicherungsgesetz und zum Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz wurden ab 1.1.1994 folgende Maßnahmen getroffen:

- Die ab 1995 vorgesehene **Einbeziehung von Bankangestellten und in bestimmten privatrechtlichen Dienstverhältnissen stehenden Personen in die Arbeitslosenversicherungspflicht** bringt eine Gleichstellung mit den sonstigen arbeitslosenversicherungspflichtigen Dienstnehmern;
- die **Höhe des Arbeitslosengeldes** wurde bei einem Bruttoeinkommen von mehr als **S 22.000,—** monatlich im Ausmaß von **max. 1,7% reduziert**;
- im Rahmen der Gewährung von **Insolvenz-Ausfallgeld** kommt es für jene Personen zu einer **Reduzierung der Ersatzleistung, die ein Bruttoeinkommen von mehr als S 72.000.- bezogen haben** bzw. eine Abfertigung von monatlich mehr als S 36.000.- beanspruchen.

Mit Verordnung BGBl.Nr. 792/1993 wurde mit Beginn der Beitragsperiode 1994 der **Arbeitslosenversicherungsbeitrag von 5,3 % auf 6 % angehoben**.

Mit der Novelle BGBl.Nr. 25/1994 wurden schließlich ab 1.1.1994 die finanziellen Bestimmungen im Bereich der Arbeitsmarktverwaltung geändert. Die bisherigen Bundesbeiträge zum Verwaltungsaufwand der Arbeitsmarktverwaltung, zur Sonderunterstützung und zur Notstandshilfe wurden durch einen **fixen Beitrag des Bundes in der Höhe von 2,5 Mrd. S** ersetzt. Weiters soll durch die **Möglichkeit von außerbudgetären Kreditaufnahmen** vermieden werden, daß in Zeiten einer schlechten Wirtschaftslage die höheren Kosten für die Arbeitslosenversicherung direkt auf die Gestaltung der Versicherungsbeiträge durchschlagen. Die Belastungen aus der schlechten Wirtschaftslage werden somit antizyklisch auf Zeiten besserer Konjunktur verschoben.

1.2.5. Insolvenzrechtsänderung

Im Insolvenz- und Gesellschaftsrecht wurden **Maßnahmen zur Früherkennung einer Insolvenz** und **Erleichterungen zur Unternehmensfortführung** bei Eintritt der Insolvenz getroffen sowie vom Gesetzgeber nicht beabsichtigte Gestaltungsmöglichkeiten unterbunden.

- 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.

1.3. Das neue Arbeitsmarktservice

1.3.1. Arbeitsmarktservicegesetz

Durch das am 1.7.1994 in Kraft getretene Arbeitsmarktservicegesetz wird die Durchführung der Arbeitsmarktpolitik aus der unmittelbaren staatlichen Verwaltung ausgegliedert und obliegt dem Dienstleistungsunternehmen „**Arbeitsmarktservice Österreich**“.

Das Arbeitsmarktservice besteht aus einer Bundesorganisation, aus einer Landesorganisation für jedes Bundesland und innerhalb der Bundesländer aus regionalen Organisationen. Die Bundesorganisation besorgt alle Angelegenheiten, die über den Bereich eines Bundeslandes hinausgehen und hinsichtlich derer eine einheitliche gesamtösterreichische Vorgangsweise erforderlich ist.

Organe der Bundesorganisation sind der **Verwaltungsrat** und der **Vorstand**. Der Verwaltungsrat überprüft die Geschäftsführung des Vorstandes und der Landesgeschäftsführer. Im Rahmen dieses Aufgabenbereiches kann der Verwaltungsrat u.a. Vorschläge an den Bundesminister für Arbeit und Soziales zur Gestaltung der Arbeitsmarktpolitik und ihrer rechtlichen Grundlagen vorlegen. Der grundsätzlich für sechs Jahre zu bestellende Vorstand besteht aus zwei Mitgliedern, wobei ein Mitglied zum Vorsitzenden zu bestellen ist. Der Vorstand hat die Geschäfte des Arbeitsmarktservice unter eigener Verantwortung zu leiten. Dabei hat er u.a. auch auf den Zielparagraphen (§ 29) Bedacht zu nehmen, aus dem sich insbesondere ergibt, daß das Ziel des Arbeitsmarktservice darin besteht, im Rahmen der Vollbeschäftigungspolitik der Bundesregierung auf Verhütung und Beseitigung von Arbeitslosigkeit, unter Wahrung sozialer und ökonomischer Grundsätze, hinzuwirken.

Hilfsapparat der Organe der Bundesorganisation ist eine **Bundesgeschäftsstelle**. Weiters kann bei Vorliegen bestimmter Bedingungen der Verwaltungsrat zur Erfüllung besonderer Aufgaben des Arbeitsmarktservice eigene Einrichtungen schaffen.

Organe der Landesorganisationen sind die Landesdirektorien, und die Landesgeschäftsführer, als Hilfsapparate dienen die Landesgeschäftsstellen. Die Leiter der regionalen Geschäftsstellen werden von den jeweiligen Landesdirektorien bestellt und haben die Geschäfte des Arbeitsmarktservice auf regionaler Ebene unter Beachtung der Richtlinien der Bundes- und der Landesorganisation unter eigener Verantwortung zu leiten. Als Hilfsapparate der regionalen Organisationen sind regionale Geschäftsstellen vorgesehen.

1.3.2. Das Arbeitsmarktservice-Begleitgesetz

Zur Erreichung der Ziele des neuen AMS sollen aufgrund einer Verordnungsermächtigung bis Mitte 1997 folgende **Aufgaben abgegeben** werden:

- Übertragung der Berechnung und Anweisung des Karenzurlaubsgeldes, der Teilzeithilfe, der Wiedereinstellungsbeihilfe und der Sondernotstandshilfe **an die Krankenversicherungsträger**;
- Übertragung der Gewährung von Alterspensionsvorschüssen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 und der Sonderunterstützung an die **Pensionsversicherungsträger**;
- Übertragung der Berechnung und Anweisung der Schlechtwetterentschädigung **an die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse**;
- Übertragung der Kontrolle der Ausländerbeschäftigung **an die Arbeitsinspektorate**.

Weiters erfolgt die Konzentrierung der Aufgaben der investiven Beihilfengewährung an Betriebe beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Somit sind die Voraussetzungen dafür geschaffen, daß sich das neue AMS voll auf die Vermittlung, Beratung und Ausbildung der Arbeitssuchenden konzentrieren kann.

1.3.3. Arbeitsmarktpolitikfinanzierungsgesetz

Durch die mit dem Arbeitsmarktservicegesetz erfolgte Reform der Arbeitsmarktverwaltung ist auch eine Neuordnung der Finanzierungsregelungen erforderlich. Die Finanzierung des Arbeitsmarktservice erfolgt primär über den **Arbeitslosenversicherungsbeitrag**, dem **fixen Bundeszuschuß** von 2,5 Milliarden Schilling wertgesichert und aus den **Beiträgen des Familienlastenausgleichsfonds** zu den Familienleistungen.

Den Bund trifft die Vorschußpflicht für die Aufwendungen des Arbeitsmarktservice. Allfällige Abgänge sollen durch **Kredite des Arbeitsmarktservice** ausgeglichen werden.

1.4. Legistik und Ausländerbeschäftigung

Änderung der Bundeshöchstzahl

Zur Stabilisierung der in den letzten Jahren angestiegenen Ausländerbeschäftigung und insbesondere, um den weiteren Neuzuzug ausländischer Arbeitskräfte einzuschränken, wurde **Ende Juli 1993** durch eine Novelle zum Ausländerbeschäftigungsgesetz die **zulässige Gesamtzahl der unselbständig beschäftigten und arbeitslosen Ausländer (Bundeshöchstzahl)** von bisher 10 % auf 8 % des österreichischen Arbeitskräftepotentials **reduziert**.

Um aber eine arbeitsmarktpolitisch notwendige Steuerung der Ausländerbeschäftigung zu gewährleisten, wurde der Bundesminister für Arbeit und Soziales gleichzeitig ermächtigt, die Bundeshöchstzahl durch Verordnung auf bis zu maximal 10 % anzuheben, wenn dies öffentliche oder gesamtwirtschaftliche Interessen erfordern.

In diesem Sinne wurde **Ende Juli 1993** die **Bundeshöchstzahl** durch Verordnung mit **9,3 %** festgesetzt.

Nachdem seit Inkrafttreten des EWR Staatsangehörige aus EWR-Ländern Freizügigkeit auf dem österreichischen Arbeitsmarkt genießen und ihre Beschäftigung keiner arbeitsmarktbehördlichen Genehmigung mehr bedarf, wurde die Bundeshöchstzahl zu Beginn 1994 entsprechend dem Ausmaß der in Österreich beschäftigten EWR-Bürger per Verordnung auf 9 % (295.000) abgesenkt.

Bewilligungspflicht für Arbeitsgesellschafter

In letzter Zeit wurde verstärkt die Praxis festgestellt, daß Gesellschaften unter Beteiligung von Ausländern aus dem überwiegenden Zweck gegründet werden, die **Beschäftigung von Ausländern zu ermöglichen, ohne** dabei dem **Ausländerbeschäftigungsgesetz** unterworfen zu sein. Um dieser „Umgehung“ des Ausländerbeschäftigungsgesetzes wirksam entgegenzutreten zu können, werden **nunmehr** auch **reine Arbeitsgesellschafter** von Personengesellschaften und Gesellschaften mit beschränkter Haftung in die **Bewilligungspflicht** einbezogen, sofern solche Gesellschafter nachweislich de-facto persönlich keinen wesentlichen Einfluß auf die Geschäftsführung der Gesellschaft ausüben.

Ausnahme weiterer Personengruppen vom Ausländerbeschäftigungsgesetz

Durch eine seit 1. November 1993 in Geltung stehenden Verordnung wurde der vom Geltungsbereich des Ausländerbeschäftigungsgesetzes schon bisher (durch Verordnung)

ausgenommene Personenkreis um folgende Personengruppen erweitert:

- Gastforscher an österreichischen Hochschulen;
- Austauschlehrer und Sprachassistenten an Universitäten;
- Gastlehrer, Gastforscher oder Stipendiaten, die an wissenschaftlichen Einrichtungen tätig sind, die hinsichtlich ihres wissenschaftlichen Charakters einer universitären Einrichtung gleichzusetzen sind und internationale Bedeutung genießen.

Eine analoge Verordnung des Bundesministers für Inneres nimmt diese Personengruppen auch vom Erfordernis einer Bewilligung nach dem Aufenthaltsgesetz aus.

Kurzfristige Beschäftigungsbewilligungen bei vorübergehendem Arbeitskräftebedarf

Zur Abdeckung eines kurzfristig auftretenden oder eines vorübergehenden Arbeitskräftebedarfes, der aus dem vorhandenen Arbeitskräftepotential nicht abgedeckt werden kann, wird dem Bundesminister für Arbeit und Soziales durch das **Aufenthaltsgesetz die Ermächtigung** eingeräumt, durch **Verordnung** festzulegen, daß bis zu einer **bestimmten Anzahl Beschäftigungsbewilligungen** erteilt werden dürfen, die für die **Ausländer gleichzeitig als Aufenthaltsbewilligung** gelten. Die solcherart beschäftigten Ausländer bedürfen zwar keiner gesonderten Aufenthaltsbewilligung, wohl aber eines gewöhnlichen Sichtvermerkes für die Dauer ihrer Beschäftigung. Seit Geltung dieser Regelung wird der saisonal bedingte Zusatzbedarf an ausländischen Arbeitskräften im landwirtschaftlichen Bereich sowie im Sommer- und Winterfremdenverkehr mit Kontingenten von kurzfristigen Beschäftigungsbewilligungen im Verordnungswege sichergestellt.

2. Personelle Rahmenbedingungen

Im Berichtszeitraum standen den Dienststellen der Arbeitsämter und Landesarbeitsämter laut Stellenplan des Bundes insgesamt **3.785 Planstellen** zur Verfügung. Für Service- und Vermittlungsaufgaben standen 1.630, für Leistungsangelegenheiten 1.020 MitarbeiterInnen und zur Verfügung. Die restlichen Bediensteten verteilen sich auf Verwaltungsaufgaben, Angelegenheiten der Ausländerbeschäftigung und auf den Förderbereich. Durch die stark gestiegenen Zugänge in die Arbeitslosigkeit und durch die stärkere Inanspruchnahme von Versicherungsleistungen konnten diese zusätzlichen Aufgaben nur durch die Ausschöpfung aller personellen und organisatorischen Ressourcen bewältigt werden.

Der Ausbildung der neuen MitarbeiterInnen kommt daher eine immer größer werdende Bedeutung zu. Im Dezember 1993 konnte nach intensiver Vorbereitung der **erste Ausbil-**

dungslehrgang beginnen, der den BeraterInnen der Arbeitsämter bereits vor Beginn ihrer Tätigkeit eine fundierte Grundausbildung vermitteln wird. Auch die Weiterbildung der MitarbeiterInnen wird weiter intensiviert.

3. Aktive Arbeitsmarktpolitik

3.1. Arbeitsmarktservice

3.1.1. Verbesserung der Information, Beratung und Vermittlung von Arbeitsuchenden und der Besetzung von offenen Stellen

Zur verstärkten Vermittlung von Arbeitsuchenden und der Besetzung von offenen Stellen wird der **Planung und Dokumentation von Betreuungsabläufen** besondere Bedeutung beigemessen.

Der **Ausbau von Selbstbedienungsmöglichkeiten** sowohl für Arbeitsuchende als auch für Betriebe wurde 1993 und 1994 fortgesetzt. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Verbesserung der Vermittlung von besonderen Personengruppen.

Betreuungsplan für Rat- und Arbeitsuchende und Betriebe

Zur qualitativen Verbesserung der Betreuung von Rat- und Arbeitsuchenden und Betrieben werden Problemstellung, Zielsetzungen und Arbeitsschritte als **individuelle Vereinbarung mit den Rat- und Arbeitsuchenden bzw. Betrieben** systematisch und detailliert dokumentiert, um die Vermittlung und Vermittlungsunterstützung effizienter zu gestalten.

Die Umsetzung von Richtlinien zum Betreuungsplan, insbesondere für die Führung von Erstgesprächen wird durch laufende Schulungen und Dienstunterrichte an den Arbeitsämtern organisiert und durch Kontaktpersonen an den Landesarbeitsämtern unterstützt.

Ausbau von Auftragszentralen

Die Einrichtung von Auftragszentralen bei den Arbeitsämtern als **Anlauf- und Service-stelle für Betriebe zur Verbesserung der Besetzung offener Stellen** wurde 1993 abgeschlossen.

Durch Schulung der MitarbeiterInnen und entsprechende personelle, organisatorische und technische Vorkehrungen wurde die Kommunikation und Kooperation zwischen Arbeitsämtern und Betrieben verbessert, wodurch die Akquisition von offenen Stellen erhöht und die Laufzeit verkürzt wurde.

Ämterbetreuung

Zur Verbesserung der qualitativen und quantitativen Ergebnisse wurde ein Konzept zum Aufbau einer entsprechenden Managementstruktur bei den Landesarbeitsämtern zur Unterstützung des Arbeitsmarktservice der nachgeordneten Dienststellen entwickelt.

1994 wird der Ausbau der Ämterbetreuung durch organisatorische, fachliche und EDV-Unterstützung und durch die Weiterentwicklung von Meßkriterien zur **besseren Planung der Servicetätigkeit** und der Bewertung der Arbeitsziele fortgesetzt.

Selbstbedienung

Die Selbstbedienung mittels **Samsomaten** - Selbstbedienungsgeräten zur Information über alle bei österreichischen Arbeitsämtern gemeldete offene Stellen inklusive aller offenen Lehrstellen, die zur Veröffentlichung freigegeben sind - wurde weiter ausgebaut.

Von jedem Samsomaten können darüber hinaus zusätzlich folgende Informationen abgerufen und ausgedruckt werden:

- › Anspruchsberechtigung für Leistungen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz und dessen Nebengesetzen;
- › Voraussetzungen für die Aufnahme von Beschäftigungen von Ausländern nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz;
- › Berufskundliche Informationen über Lehrberufe und akademische Berufe.

Datenverbund mit den Betrieben

Mittels der weltweit anerkannten Norm EDIFACT können Nachrichten im Bereich der Arbeits- und Lehrstellenvermittlung und des AusIBG zwischen Arbeitsmarktverwaltung und Betrieben übermittelt werden.

Für die EDV-Unterstützung der AMV wurde auf der Basis einer GATT-konformen Ausschreibung der Vertrag über die Abwicklung der Dienstleistungen vorbereitet, mit dem u.a. die gesamte EDV-Applikation in der AMV modernisiert wird. Die weitere Ausstattung der Dienststellen mit EDV-Geräten und die Verbesserung der EDV-Applikation wird fortgesetzt.

EuroberaterInnen

Mit Inkrafttreten des EWR beteiligt sich auch Österreich am europaweiten System zum Austausch von offenen Stellen und Arbeitsgesuchen (**EURES**). Zu diesem Zweck wurden zwei **Euroberater** ausgebildet, die über einen speziell ausgestatteten PC mit dem EURES-AMS kommunizieren und in Zusammenarbeit mit den Arbeitsämtern die Zusammenführung von offenen Stellen und Arbeitsgesuchen im EWR länderübergreifend durchführen.

3.1.2. Vermittlungseffizienz des AMS

Vermittlungseffizienz

	1991	1992	1993
Beschäftigungsaufnahmen (in Tausend)			
Ältere über 50	24	27	27
Langzeitarbeitslose ¹⁾	34	36	39
insgesamt	358	388	390
Stellenbesetzungen²⁾			
innerhalb von:			
1 Monat	52%	56%	60%
1 bis 3 Monaten	27%	25%	25%
3 bis 6 Monaten	12%	11%	9%
mehr als 6 Monaten	9%	8%	6%

1) länger als sechs Monate arbeitslos vorgemerkte Personen

2) gerundete Prozentanteile an allen Stellenbesetzungen

Quelle: BMAS-AMS-Daten

Durch die intensivierte Betriebsbetreuung konnte der Anteil der innerhalb von 4 Wochen besetzten Stellen auf 60 % erhöht werden. Auch die durchschnittliche Laufzeit der offenen Stellen verringerte sich von 68 Tagen 1991 deutlich auf 54 Tage 1993.

3.1.3. Zusammenarbeit mit den Schulbehörden

Die Berufswahl ist ein wichtiger Entscheidungsprozeß und soll daher möglichst gut vorbereitet werden.

Die AMV hat ein **Modell der Berufsorientierung** entwickelt und umgesetzt, in dem Schulbehörden und Experten der AMV zusammenarbeiten. Evaluierungsberichte über die Pilotprojekte liegen vor und bestätigen den Erfolg der Maßnahmen.

In Kärnten werden ab Herbst 1994 alle SchülerInnen der 7. und 8. Schulstufe der Pflichtschulen und der AHS-Oberstufe in diese Berufsorientierungsmaßnahmen einbezogen werden können.

In Wien wird ein seit 1991/92 laufendes Projekt zur Berufsorientierung und nachschulischen Betreuung für Sonderschüler fortgesetzt.

Zur Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen AMV und Schulbehörden werden **gemeinsame Seminare für Jugendberater** (BIZ-Betreuer) und Lehrer abgehalten.

ExpertInnen der AMV sind als LehrplanautorInnen, ReferentInnen und SeminarleiterInnen in der Lehrerbildung für den Berufsorientierungsunterricht tätig.

JugendberaterInnen des AMS werden in Methoden der Gruppenbetreuung ausgebildet.

Die Betreuungsaktivitäten für Jugendliche werden durch Anwendung von Mindeststandards und die Umsetzung von Betreuungsplänen auch im Bereich der Dienstleistungen des Arbeitsmarktservice für Jugendliche verstärkt.

3.1.4. Verbesserte Berufswahlunterstützung durch Berufsinformationszentren (BIZ)

Die AMV baut seit 1988 ein Netz von **Berufsinformationszentren (BIZ)** in Österreich auf. Der Ausbau dieses Netzes wurde auch im Jahr 1993 konsequent fortgesetzt.

Jugendlichen wie Erwachsenen wird damit 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 nachdrückliche Berücksichtigung. Die BIZ bieten unbürokratische, rasche und umfassende Hilfestellung bei Berufsinformation und beruflicher Orientierung.

Die durchschnittliche monatliche Frequenz der BIZ liegt je nach Einzugsbereich zwischen 400 und 1.000 Besuchern. Im Laufe des Jahres 1993 wurden insgesamt **etwa 117.000 BesucherInnen professionell bei der Berufsentscheidung** unterstützt, was einer **Steigerung von 89% gegenüber 1992 entspricht**.

Die von den Jugendlichen am meisten in Anspruch genommene Dienstleistung sind **Personalcomputer, mit denen Berufsinteressenstests durchgeführt werden** können. An zweiter Stelle liegen Videos über die Arbeits- und Berufswelt. Erwachsene hingegen bevorzugen schriftliches Informationsmaterial.

Aus Untersuchungen geht hervor, daß den **BIZ eine hohe Kompetenz für die Hilfestellung bei der Berufswahl attestiert** wird. Besonders erfreulich ist das Resultat, daß die BIZ von den Jugendlichen noch besser bewertet werden, wenn sie diese bereits genutzt haben.

Im Berichtszeitraum wurden 13 weitere BIZ eröffnet. Im gesamten Bundesgebiet stehen daher mittlerweile **bereits an 31 Standorten BIZ zur Verfügung**. Das Netz wird **im Laufe des Jahres 1994 um weitere 13 BIZ** aufgestockt. Die BIZ werden durch eine „Mobile Berufsinformationsstelle“ (MOBIST) ergänzt. Einem Messestand vergleichbar gelangt sie bei Berufskundetagen in Schulen, auf Messen und bei Veranstaltungen in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft zum Einsatz. Die Erfahrungen haben gezeigt, daß sich die BIZ **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

Zur Lösung von zumeist hochkomplexen, regionalen bzw. personenspezifischen Problemlagen, die einer erfolgreichen Vermittlung im Wege stehen, ist im Arbeitsmarktförderungsgesetz die Unterstützung der Tätigkeit der AMV durch die Heranziehung **spezifischer Einrichtungen** vorgesehen.

Aufgabe der regional verankerten **Arbeitsmarktbetreuung** ist in diesem Zusammenhang die Verbesserung der Beschäftigungslage durch das Aufzeigen neuer, 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 Struktur Anpassungsprozesse, den Arbeitsstiftungen. **Arbeitsmarktpolitische Beratungs- und Betreuungseinrichtungen** bieten zielgruppenspezifische Hilfestellungen für bestimmte Personengruppen an, die einer verstärkten Beratung und Betreuung bedürfen. Primär werden durch diese Einrichtungen Frauen mit besonderen Beschäftigungsproblemen, AusländerInnen, Langzeitarbeitslose und Behinderte angesprochen.

ARBEITSMARKTVERWALTUNG

ARBEITSMARKTFÖRDERUNG

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 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 zeigt die Entwicklung der Ausgabenstruktur der Arbeitsmarktförderung. In der Folge werden die arbeitsmarktpolitischen Instrumente im einzelnen dargestellt.

Ausgabenstruktur der Arbeitsmarktförderung

	1992	1993	1994 ¹⁾
Arbeitsmarktausbildung	2.210	2.770	2.965
Lehrausbildung	100	79	100
Mobilitätsförderung	110	86	90
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	760	860	1.356
Serviceunterstützung ²⁾	270	311	489
insgesamt	3.550	4.106	5.000

1) geplante Aufwendungen nach dem Bundesvoranschlag für 1994

2) Aufwendungen für Stelleninformationsmaterialien, Ausstattung der BiZ und BIST, externe Beratungs- und Betreuungseinrichtungen sowie Grundlagenarbeit

Quelle: BMAS-Programmbudget

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 ihrer Beschäftigungsverhältnisse abgestellt. Sie tragen dazu bei, die Beschäftigungsprobleme des Einzelnen zu lösen. Die Erleichterung der Unterbringung von schwervermittelbaren Personen **durch Berufsvorbereitung, Arbeitserprobung oder Arbeitstraining** stellen einen wesentlichen Schwerpunkt der Ausbildung dar. Arbeitsmarktausbildung zielt aber darauf ab, Arbeitskräfte durch Höherqualifizierung oder Vermittlung von Spezialkenntnissen die Möglichkeiten der Wahl einer angemessenen, beständigen und möglichst gut entlohnenden 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 TeilnehmerInnen 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.

Förderfälle im Rahmen der Arbeitsmarktausbildung

	1991	1992	1993
Deckung des Lebensunterhaltes	26.300	22.200	31.500
Schulung in Betrieben	5.900	4.000	7.200
Schulung in Einrichtungen	36.500	27.500	42.700

Quelle: BMAS-Förderstatistik

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.

Um auf neue gesellschaftliche und technische Notwendigkeiten zu reagieren, werden auch Ausbildungen zur **Umwelttechniker/in, Ökowirt/in und Pflegehelfer/in** angeboten. Bis zum Sommer 1995 werden im Rahmen der 1992 gestarteten „Pflegehelferinitiative“ ca. 800 Personen, vor allem Wiedereinsteigerinnen, ältere und langzeitarbeitslose Frauen, zu PflegehelferInnen ausgebildet worden sein.

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 TeilnehmerInnen 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**. Das modulare Ausbildungssystem wird weiter ausgebaut und bis Herbst 94 werden vier weitere Schulungszentren ihren gesamten Ausbildungsbereich modular anbieten.

Die Arbeitsmarktausbildung wird im Rahmen von **Evaluationsstudien** laufend der Effizienzkontrolle unterzogen. Letzte Untersuchungen ergaben im internationalen Vergleich gute 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 TeilnehmerInnen 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 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, AbgängerInnen von allgemeinen Sonderschulen, AusländerInnen der zweiten Generation) sowie Jugendliche, die ihre Lehrstelle verloren haben. Zum förderbaren Personenkreis gehören auch **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 Sorgepflicht länger vom Arbeitsmarkt abwesend waren, integrierte AusländerInnen, 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. Personen über 19 Jahre, deren Lebensunterhalt in der Regel durch die Lehrlingsentschädigung nicht gedeckt werden kann, wird eine Beihilfe gewährt.

Darüber hinaus besteht die **Möglichkeit der Förderung der zwischenbetrieblichen Zusatzausbildung für Lehrlinge**, deren Ziel die qualitative Verbesserung der Lehrausbildung ist. Betriebe, die Lehrlinge in ihrem Betrieb ausbilden, sollen durch die Gewährung einer Beihilfe dazu motiviert werden, während der Lehrzeit ergänzende Ausbildungselemente in Form einer zwischenbetrieblichen Zusatzausbildung (Modulsystem) anzubieten. Die gewährte Beihilfe soll hiezu 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, Arbeitssuchenden die Aufnahme oder Aufrechterhaltung einer Beschäftigung oder die Ausbildung außerhalb ihres Wohnortes zu erleichtern.

Diesem Förderbereich sind auch Beihilfen für die Arbeitsaustattung **Behinderter** zuzurechnen. Sie werden gewährt, wenn der unmittelbare Arbeitsantritt durch die mangelhafte Ausstattung von Arbeitsplätzen behindert wird. Hinzu kommen Beihilfen für Reisekosten, Vorstellungsgespräche und Übersiedlungen, zur Arbeitsbeschaffung, für die Lehrausbildung und Berufsvorbereitung. 1993 wurden in diesem Bereich 20.400 Förderbegehren bewilligt.

Auch durch bestehende familiäre Betreuungspflichten kann der unmittelbare Arbeitsantritt behindert werden. Besonders für Frauen zählen fehlende Unterbringungsmöglichkeiten bzw. ungünstige Öffnungszeiten der Kindergärten und ähnlicher Einrichtungen zu den Haupthindernissen für die Beschäftigungsaufnahme. Das **Förderinstrument der Kinderbetreuungsbeihilfe** soll diesen Vermittlungshindernissen entgegenwirken. In der Förderstatistik für 1993 ist eine Zahl von 6.800 bewilligten Begehren ausgewiesen.

3.2.4. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen

Ausgabenposten (in Millionen gerundet)

	1992	1993	1994 ¹⁾
1. Individual- und problemgruppenbezogene Förderungen:	630	728	975
davon:			
Aktion 8000	410	465	570
Sozialökonomische Betriebe	110	130	170
betriebliche Eingliederungsbeihilfe und Minderertragsbeihilfe	110	133	235
2. Investive, unternehmensbezogene Förderungen: ²⁾	130	132	381
davon:			
Darlehen, (Zins-)Zuschüsse	60	86	230
Kurzarbeitsbeihilfe	70	46	150
Wintermehrkostenbeihilfe	0	0	1
Insgesamt	760	860	1.356

1) Geplante Ausgaben

2) Ohne allfällige Auslaufförderungen nach § 39a AMFG.

Quelle: BMAS-Programmbudget

3.2.4.1. Aktion 8000

Im Rahmen des seit 1984 bestehenden Programmes „Aktion 8000“ wird versucht, langzeitarbeitslosen Personen durch die Förderung von zusätzlichen Arbeitsplätzen bei öffentlichen (Ländern, Gemeinden, etc.) oder privaten (in der Regel Vereine) gemeinnützigen Einrichtungen den Wiedereinstieg in das Berufsleben zu ermöglichen. Seit **Bestehen des Programmes** konnten damit insgesamt mehr als **35.000 Personen** in den gesellschaftspolitisch wichtigen Bereichen soziale Dienstleistungen, Umweltschutz und Umweltsanierung, Stadt- und Dorferneuerung, Kultur, Recycling und Abfallentsorgung, sanfter Tourismus und Kinderbetreuung beschäftigt 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	1991	1992	1993
geförderte Personen	4.425	5.200	3.800	4.500
Prozentanteil Frauen	50	66	66	66
Prozentanteil Personen über 25	41	78	82	82

Die Höhe der Förderung beträgt im Regelfall 50 % (Länder, Gemeinden, etc.) bzw. 66,7 % (private gemeinnützige Einrichtungen) der Bemessungsgrundlage (= Bruttoentgelt + Pauschalsatz von 50 %).

Die Dauer der Förderung beträgt in der Regel bei Personen unter 45 Jahren 12 Monate, bei Personen über 45 Jahre bis zu 24 Monate.

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 UmweltberaterInnen.

Eine **Evaluationsstudie** über die Beschäftigungswirkungen nach einer Förderung im Rahmen der Aktion 8.000 ergab, daß ein Jahr nach Beendigung der Maßnahme **48%** der geförderten Teilnehmer durchgehend in Beschäftigung standen. Bei Frauen lag die entsprechende Quote mit 56% noch deutlich über dem Durchschnitt. Der Anteil derjenigen, die keine Beschäftigung finden konnten, lag bei lediglich 10%. Angesichts der schwierigen Problemlage der betroffenen Personengruppe mit langer Erwerbslosigkeit vor Beginn der Maßnahme, ist dies ein Indikator für das hohe arbeitsmarktpolitische Potential der Aktion 8.000.

3.2.4.2. Sozialökonomische Betriebe

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 1993 in diesem Bereich gewährten Förderungen von 130 Mio öS stehen erwirtschaftete Eigenerlöse in Höhe von 113 Mio öS gegenüber.

Anzahl der Betriebe		Transitarbeits- und -ausbildungsplätze		Schlüsselkräfte	
1992	1993	1992	1993	1992	1993
44	46	572	572	228	233

Quelle: BMAS-Projektbericht

Die Ziele dieser Beschäftigungsprojekte sind die Stabilisierung der Personen hinsichtlich ihrer sozialen Problemlage sowie die Vermittlung von Qualifikationen, um nach Beendigung der Maßnahme die Wiedereingliederung in den regulären Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Auf den eingerichteten Transitarbeits- und -ausbildungsplätzen konnten 1993 insgesamt 1.234 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, (Zinsen-) Zuschüsse und Haftungsübernahmen sowie Kurzarbeitsbeihilfen

Insbesondere im Hinblick auf die stark **verschlechterten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen** auf dem österreichischen Arbeitsmarkt in den vergangenen Jahren kommt der Förderung von Betrieben im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik erhöhte Aktualität zu, um dadurch Arbeitslosigkeit zu verhindern bzw. zu verringern.

Abhängig von der speziellen Situation des Einzelfalles 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 **Sicherung von Arbeitsplätzen** im Rahmen von betrieblichen Umstrukturierungsmaßnahmen bzw. zur Förderung von betrieblichen Offensivprojekten zur **Schaffung von Arbeitsplätzen**. Ausgelöst durch den sehr

gebremsten Konjunkturverlauf wird die Möglichkeit der Gewährung von Kurzarbeitsbeihilfen zum Ausgleich kurzfristiger Beschäftigungsschwankungen verstärkt in Anspruch genommen.

Über die generelle Zielvorgabe und Arbeitsplanung der Arbeitsmarktverwaltung hinaus, **orientieren sich diese Förderungsinstrumentarien** neben der arbeitsmarktpolitischen Priorität **auch an volkswirtschaftlichen** (strukturpolitischen, regionalpolitischen) **und betriebswirtschaftlichen Kriterien**.

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.

Bei der Abwicklung von Sanierungsfällen wird größter Wert darauf gelegt, nur Projekte, bei denen die Sanierungschance aus betriebswirtschaftlicher Sicht positiv beurteilt wird, nach Maßgabe eines zukunftsorientierten und realistischen Sanierungskonzeptes zu unterstützen.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Struktur der Förderungen 1993 und deren regionale Verteilung.

Investive Förderungen 1993

	§ 27, § 35 ¹⁾		Kurzarbeit ³⁾	
	in Mio.S	Plätze ²⁾	in Mio.S	Plätze ²⁾
Wien	-	-	1	500
Niederösterreich	40	1.400	10,5	7.700
Burgenland	63	140	6,1	1.600
Oberösterreich	4	200	1,7	1.700
Salzburg	-	-	2,5	1.700
Steiermark	18	2.000	20,0	7.500
Kärnten	18	465	1,3	1.800
Tirol	-	-	0,2	100
Vorarlberg	-	-	3,1	1.600
Österreich	143	4.205	46,4	24.200

Fußnoten s. nächste Seite

Fortsetzung von letzter Seite

- 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 gemäß §§ 27 und 35 AMFG geförderten Arbeitsplätze sind die im Fördervertrag garantierten Arbeitsplätze. Die hier ausgewiesenen Fördersummen sind mit den im Jahre 1993 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.

3.3. Spezielle Maßnahmen und Initiativen

3.3.1. Arbeitsmarktpolitik für Frauen

Um der geschlechtsspezifischen Teilung des Arbeitsmarktes entgegenzuwirken, sind inhaltliche Innovationen bei den Arbeitsmarktausbildungen sowie eine Veränderung der Rahmenbedingungen gefragt. Dies gilt auch für sogenannte traditionelle Ausbildungen, z.B. im Bürobereich: **Aktuelle Zusatzqualifizierung**, modulare Ausbildungsgänge oder die **Konzentration auf** ganz bestimmte Zielgruppen, z.B. **Berufsrückkehrerinnen** sind dabei erfolgversprechend. Die Diskriminierung der Frauen aufgrund faktisch vorhandener Zugangsbarrieren zu den traditionellen Facharbeiterausbildungen im handwerklich-technischen Bereich kann durch das Angebot spezieller Ausbildungen für Frauen ausgeglichen werden.

Wesentliche Rahmenbedingungen dafür sind:

- Kooperation mit Unternehmen bereits bei der Ausbildungsplanung und während des weiteren Verlaufs der Ausbildung (Orientierung an den Erfordernissen des regionalen Arbeitsmarktes, Sicherung der Übernahmechancen in die Betriebe),
- Flexible Ausbildungsstrukturen (Möglichkeit von individueller Lernunterstützung, Zusatzangebote),
- Anwendung didaktischer Konzepte des erwachsenengerechten Lernens,
- Verbindung von Theorie und Praxis, Lernen in konkreten Arbeitszusammenhängen (Teile der praktischen Ausbildung direkt in Kooperationsunternehmen, längere Praktikumsphasen),
- An den Bedürfnissen und Erfahrungen von Frauen orientierte Lernangebote und Unterrichtsgestaltung (Zeitstruktur),
- Förderung übergreifender Schlüsselqualifikationen wie soziale, kommunikative Fähigkeiten (Lernen als Teil der Persönlichkeitsentwicklung) durch begleitende sozialpädagogische Unterstützung,
- Berücksichtigung von Kinderbetreuungspflichten (Zeitorganisation, Angebote zur Kinderbetreuung),

- Vor allem im nicht-traditionellen Bereich: Beschäftigung von Ausbilderinnen (Vorbildfunktion, Identifikationsmöglichkeit),
- AnsprechpartnerInnen in den Kooperationsbetrieben, in denen Ausbildungsteile stattfinden (Unterstützung der Teilnehmerinnen bei der Eingliederung, Schutz vor Übergriffen in bisher männerdominierten Bereichen),
- Die Erfahrungen der Frauen in den betrieblichen Ausbildungsphasen (Überprüfung der Qualifikation) sind wichtige Rückmeldungen für die Planung weiterer Ausbildungen,
- Kooperative Ausbildungen für Frauen erhöhen die Bereitschaft der Unternehmen, Frauen (auch in bisher nicht-traditionellen Berufen) zu beschäftigen.

Für ein Viertel der arbeitslosen Frauen stellen **mangelnde Angebote der Kinderbetreuung eine Einschränkung ihrer Mobilität** und damit eine Vermittlungsbehinderung dar.

Unterstützende Maßnahmen zur Lösung individueller Betreuungsprobleme stellen eine notwendige Rahmenbedingung für die Lösung von Beschäftigungsproblemen von Frauen dar. Schwerpunkt ist auch eine Intensivierung der Informationsarbeit über die bestehenden Angebote der AMV zur Unterstützung von Personen mit Kinderbetreuungspflichten (wie z.B. Kinderbetreuungsbeihilfen).

Die speziellen Beschäftigungsprobleme erwachsener Frauen sind auch in Zusammenhang mit der Problematik einer einseitig auf traditionelle Frauenberufe gerichteten Berufswahl zu betrachten. Mädchen brauchen Unterstützung, um zu lernen, wie sie mit widersprüchlichen Erwartungen umgehen sollen. Dazu brauchen sie Vorbilder, Identifikationsmöglichkeiten mit Frauen, die es auch in nicht-traditionellen Berufen geschafft haben.

Der Umsetzung dieser Forderung, die auch in Hinblick auf die spätestens ab EWR- Vertrag für Österreich gültigen EU- Richtlinie zur Förderung der Gleichbehandlung aktuell ist, ist daher neue Priorität zu geben. Dabei werden von der AMV folgende Schwerpunkte gesetzt:

- Ausbau der Mädchenspezifischen Beratung in den Arbeitsämtern und Berufsinformationszentren und entsprechender Fortbildungsangebote,
- Förderung regionaler Mädchenberatungsstellen, v.a. im ländlichen Bereich, sowie aller Angebote der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung für handwerklich-technische Berufe.

3.3.2. Arbeitsmarktpolitik für Behinderte

Im Rahmen des Konzeptes der Arbeitsmarktverwaltung für die Gestaltung und den Einsatz der arbeitsmarktpolitischen Instrumente kommt der Betreuung Behinderter besondere Bedeutung zu.

Rund 21.800 behinderte Personen konnten 1993 in Arbeitsverhältnisse vermittelt werden. Davon waren rund 3.400 Personen 6 bis 12 Monate als arbeitslos vorgemerkt, rund 1.200 Personen länger als ein Jahr. Trotz dieses Erfolges ist die **Arbeitslosigkeit behinderter Personen von rund 23.100 im Jahr 1992 auf rund 26.900 im Jahr 1993 gestiegen.** Das bedeutet eine Zunahme von 16,6 % gegenüber dem Vorjahr. Davon sind alle Altersgruppen betroffen.

Die Anzahl der arbeitslos vorgemerkten Behinderten, unabhängig von der Zugehörigkeit zum Personenkreis der begünstigten Behinderten nach dem BEinstG, **entsprach im Jahr 1993 in etwa der Anzahl der offenen Pflichtstellen nach dem BEinstG.**

Bei den Landesarbeitsämtern und bei größeren Arbeitsämtern sind **Spezialisten für die Betreuung behinderter Personen** eingesetzt. Ansonsten wird der Bedarf an spezieller Beratung und Betreuung sowie an arbeitsmarktmäßiger Rehabilitation im Rahmen der Tätigkeit der Fachbediensteten des Arbeitsmarktservices abgedeckt.

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,
- eine **bessere Koordination der beruflichen Rehabilitation**, z.B. durch Vereinheitlichung der Förderungsrichtlinien der verschiedenen Rehabilitationsträger,
- den Ausbau der **Arbeitsassistenten**,
- eine **Förderung von Selbsthilfebetrieben** Behinderter.

Zur Bekämpfung der zunehmenden Beschäftigungsprobleme behinderter Personen werden von der Arbeitsmarktverwaltung vor allem folgende Aktivitäten verstärkt:

- Forcierung der **Arbeitsmarktausbildung** zum Erwerb beruflicher Qualifikationen,
- Forcierung der **Vermittlungsaktivitäten**,
- Einsatz finanzieller Mittel gemäß AMFG zur **Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen**,
- **Ausbau von befristeten Beschäftigungsmöglichkeiten**, z.B. durch den Einsatz von Förderungen im Rahmen der „Aktion 8000“ und durch Transitarbeitsplätze in sozial-ökonomischen Betrieben,
- Förderung von Arbeitstrainingszentren zur beruflichen Eingliederung Behinderter,

- Forcierung der **Stellenakquisition, der Betriebsbetreuung und der Werbung für die Besetzung offener Pflichtstellen** in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst.

Spezielle Maßnahmen für Behinderte¹⁾

Maßnahmen	Erfolg ²⁾	Förderfälle ³⁾	BVA ²⁾
	1993	1993	1994
Arbeitsmarktausbildung	632	16.100	674
Arbeitsbeschaffung	114	3.600	133
Lehrausbildung und Berufsvorbereitung	14	400	19
insgesamt:	760	20.100	826

1) Behinderte gemäß Verordnung zu § 16 AMFG

2) in Millionen gerundet

3) Förderfälle gerundet

Quelle: BMAS - Programmbudget

Das im Herbst 1992 in Oberösterreich und Niederösterreich begonnene **Pilotprojekt „Arbeitsassistentz“** wurde 1993 fortgesetzt, um vor allem psychisch behinderten Personen Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche und -sicherung zu gewährleisten. Die begleitende Evaluierungsstudie bestätigt der Arbeitsassistentz gute Ergebnisse: In beiden Bundesländern konnte für rund zwei Drittel der betreuten Personen ein Arbeitsplatz gefunden oder erhalten werden.

3.3.3. Reintegrierende Maßnahmen für Ältere

1993 waren insgesamt 93.000 über 50jährige arbeitslos, 12.000 mehr als im Vorjahr. Das Risiko für ältere ArbeitnehmerInnen, arbeitslos zu werden, ist im Vergleich zu anderen ArbeitnehmerInnengruppen zwar mittlerweile ähnlich hoch, einmal arbeitslos geworden, ist die Chance auf Rückkehr in das Beschäftigungssystem jedoch erheblich vermindert.

Trotz ungünstiger wirtschaftlicher Rahmenbedingungen und personell eingeschränkter Ressourcen konnten die Beschäftigungsaufnahmen älterer Arbeitsloser von 1992 auf 1993 gesteigert werden.

Die Strategie der AMV setzt daher sowohl auf präventiv wirkende als auch die Wiedereingliederung in die Arbeitswelt unterstützende Maßnahmen.

Durch die **Beschäftigungssicherungsnovelle 1993** wurden ab Herbst 1993 die **Möglichkeiten für präventive Maßnahmen und Reintegration verstärkt und erweitert**:

- **Ausweitung der Meldepflicht bei Kündigung älterer Arbeitnehmer** nach § 45a AMFG,
- **Versagung von Beschäftigungsbewilligungen für Ausländer** bei Kündigung von über 50jährigen sechs Monate vor Antragstellung oder bei Ablehnung der Einstellung eines geeigneten über 50jährigen Arbeitsuchenden,
- erweiterte Möglichkeit der Gewährung von **Kurzarbeitsbeihilfen** für über 50jährige ArbeitnehmerInnen und
- **Verstärkung des Kündigungsschutzes** für ältere Arbeitskräfte.

Ansatzpunkt für **reintegrierende Maßnahmen** sind intensive Beratungsaktivitäten des AMS, Berufsorientierungsmaßnahmen, Aktivgruppen, beruflich qualifizierende Ausbildungen, betriebliche Eingliederungsmaßnahmen, die Förderung der beruflichen Mobilität, die Aktion 8000, sozialökonomische Betriebe, Arbeitsstiftungen und Maßnahmen der regionalen Integration.

Bei länger dauernder Arbeitslosigkeit und gleichzeitigem Scheitern von Integrationsmaßnahmen stehen **erweiterte Existenzsicherungsmöglichkeiten** wie Schulungsarbeitslosengeld oder Freigrenzenerhöhung zur Verfügung.

Ein wichtiges Instrument zur **Förderung der Schaffung von Arbeitsplätzen** und für die **Vermittlungsunterstützung** sind weiters **betriebliche Eingliederungsbeihilfen**.

3.3.4. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Strafgefangene und Haftentlassene

Mit der Strafvollzugsnovelle 1993 erfolgte die **Einbeziehung der Gefangenenarbeit ab 1. 1. 1994 in die Arbeitslosenversicherung**. Im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Justiz wurden von der Arbeitsmarktverwaltung Maßnahmen entwickelt, die eine möglichst rasche und effiziente (Re)Integration in das Erwerbsleben nach der Entlassung aus der Haft sicherstellen sollen. Zur Ergänzung der justizinternen Maßnahmen der Berufsausbildung und -fortbildung werden von der Arbeitsmarktverwaltung seit längerer Zeit **zusätzliche Ausbildungsangebote in den Justizanstalten** bereitgestellt und aus Mitteln der Arbeitsmarktförderung finanziert. Diese Maßnahmen werden in Zusammenarbeit mit der Justizverwaltung weiter ausgebaut. Die arbeitsmarktbezogene Betreuung von Haftentlassenen durch die Arbeitsämter wird durch **externe Betreuungseinrichtungen**, wie die Zentralstellen für Haftentlassenenhilfe des Vereins für Bewährungshilfe und soziale Arbeit, unterstützt.

3.3.5. Ausländerbeschäftigungspolitik

3.3.5.1. Beschäftigungsentwicklung

1993 fiel der Anstieg der Ausländerbeschäftigung gegenüber dem Vorjahr mit 1,3 % deutlich schwächer aus als 1992 (2,8 %). Dabei standen Rückgängen in den Monaten März bis Juni verstärkte Zunahmen bis Dezember gegenüber. Für **1994** wird eine **weitgehende Stagnation** der Ausländerbeschäftigung prognostiziert (plus 0,4 %). Wie in den Vorjahren hat die Einführung der Landeshöchstzahlen und ihre Ausschöpfung etwa um die Mitte des Jahres 1991, die zur Anwendung des strengeren Überziehungsverfahrens führte, sehr wesentlich zur Stabilisierung beigetragen. Im Sinne dieser Zielsetzung wurden die Landeshöchstzahlen stets relativ vorsichtig festgesetzt, sodaß bereits seit Jahresbeginn 1992 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 Anteils der Ausländer mit Beschäftigungsbewilligungen an der Gesamtheit der beschäftigten Ausländer und am wachsenden Ausländeranteil mit Arbeitserlaubnissen bzw. Befreiungsscheinen infolge der Umsetzung der Integrationspolitik.

3.3.5.2. Kontrolle der illegalen Ausländerbeschäftigung

Angesichts der Entwicklung der Ausländerbeschäftigung und der Öffnung der Grenzen wurde auch 1993 der **Kontrolle der illegalen Ausländerbeschäftigung besondere 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, ebenso die Einführung einer eigenen Abteilung zur laufenden Kontrolle der illegalen Ausländerbeschäftigung im Bereich des Landesarbeitsamtes Wien. Besonders bewährt hat sich wie in den Vorjahren die **Durchführung konzertierter 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 (gerundete Werte)

	1991	1992	1993
Kontrollierte Betriebe	2.200	7.200	9.600
Betriebe, bei denen Verstöße festgestellt wurden	1.200	2.300	2.700
Illegal beschäftigte Ausländer	4.100	5.500	6.100

Verstießen 1991 noch 54 % der kontrollierten Betriebe gegen die gesetzlichen Bestimmungen, waren es 1992 nur mehr 32 % und 1993 nur mehr 28 %.

3.3.6. Arbeitsstiftungen

Die geänderten internationalen politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen bedeuten auch für den Arbeitsmarkt die Notwendigkeit von Veränderungen, wenn etwa lokal bzw. 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 ArbeitnehmerInnen im Rahmen von Arbeitsstiftungen.

Arbeitsstiftungen ermöglichen bei privaten und verstaatlichten Unternehmen, die einen größeren Personalabbau vornehmen, gekündigten MitarbeiterInnen durch ein abgestimmtes Maßnahmenpaket (Outplacement - Berufsorientierung - Qualifizierung - Unternehmensgründung) den **Wiedereinstieg in den Arbeitsprozeß**.

Die Finanzierung von Arbeitsstiftungen erfolgt einerseits durch die Stiftungsteilnehmer selbst, andererseits durch das Unternehmen und die nicht gekündigten MitarbeiterInnen sowie den Ländern und Gemeinden.

Die AMV unterstützt die TeilnehmerInnen an den Maßnahmen der Arbeitsstiftung durch die **Gewährung von Arbeitslosengeld** während der Dauer der Teilnahme an den Stiftungsmaßnahmen, **maximal für drei, in Ausnahmefällen für vier Jahre**.

Derzeit existieren **bundesweit 28 Arbeitsstiftungen**, in deren Rahmen mittlerweile über **4.000 gekündigten Arbeitnehmer/innen** Ausbildung bzw. Umschulung gesichert werden konnte.

Erfahrungen mit der seit 1987 bestehenden "Stahlstiftung" in Linz haben gezeigt, daß rund drei Viertel der Stiftungsteilnehmer nach Beendigung der Maßnahme wieder eine Beschäftigung finden.

4. Versicherungsleistungen

4.1. LeistungsbezieherInnen im Jahresdurchschnitt

	1992	1993
Arbeitslosengeld	121.000	139.700
Notstandshilfe	53.000	61.500
Sonderunterstützung	9.000	11.200
Pensionsvorschüsse	7.000	9.200
Karenzurlaubsgeld	106.000	117.700
Sondernotstandshilfe	9.000	14.200

Quelle: BMAS-Leistungsbezieher- und Budgetdaten

4.2. Leistungen bei Arbeitslosigkeit

	1992	1993
Arbeitslosengeld	14,1	17,3
Notstandshilfe	5,0	6,1
Sonderunterstützung	1,5	1,6
Pensionsversicherung	2,4	4,9
insgesamt	23,0	29,9

Beträge in Mrd. öS. Die einzelnen Positionen beinhalten die Krankenversicherungsbeiträge

Quelle: BMAS-Budgetdaten; eigene Berechnungen

4.3. Leistungen bei Mutterschaft

	1992	1993
Karenzurlaubsgeld	9,2	11,1
Sondernotstandshilfe	0,8	1,1
insgesamt	10,0	12,2

Beträge in Mrd. öS. Die einzelnen Positionen beinhalten die Krankenversicherungsbeiträge.

Quelle: BMAS-Budgetdaten; eigene Berechnungen

4.4. 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	1993
Sommer ¹⁾	48.200	42.600	63.700
Winter ¹⁾	43.000	49.000	44.500
Entschädigung ²⁾	462	464	588

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.

4.5. Insolvenzentwicklung und Insolvenzausfallsgeld

Österreich mußte im Jahre 1993 bedingt durch die **Schrumpfung der Wirtschaft**, durch die **Rezession** in den wichtigsten Exportländern (insbesondere in der BRD), durch die **Verschlechterung der preislichen Konkurrenzfähigkeit der österreichischen Export-**

wirtschaft, durch die Aufwertung des Schillings, die zum Teil **mangelnde Eigenkapitalausstattung** in den Unternehmen, durch den **strukturellen Wandel** im Zuge der Öffnung der osteuropäischen Märkte und durch den schärferen Wettbewerb die Höchstzahl von Insolvenzen seit 1945 verzeichnen.

Im letzten Quartal 1993 und im 1. Quartal 1994 war die Zahl der Insolvenzen insgesamt leicht rückläufig, was für das Jahr 1994 in Summe eine leichte Entspannung bei der Zahl der Insolvenzen erwarten läßt.

Insolvenzstatistik

	1991	1992	1993
Eröffnete Insolvenzverfahren mangels Vermögen	1.430	1.583	2.043
abgewiesene Konkursanträge	1.926	2.075	3.039
Gesamt	3.356	3.658	5.082

Quelle: Kreditschutzverband von 1870

Inanspruchnahme des Insolvenzausfallgeldfonds

	1991	1992	1993
Betroffene Arbeitnehmer ¹⁾	17.100	23.700	37.000
Ausgaben:			
für IAG ²⁾	1.000	1.860	3.103
für SV und BUAK ³⁾	120	140	260
Einnahmen:			
aus Beiträgen ⁴⁾	520	560	580
aus Rückflüsse ⁵⁾	240	260	240

Quelle: BMAS-Statistik

1) Zahl der betroffenen Arbeitnehmer/innen, für die Anträge auf Zahlung von Insolvenzausfallgeld gestellt wurden.

2) Insolvenzausfallgeld (IAG) in Mio. gerundet

3) Zahlungen an Sozialversicherungsträger und an die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) in Mio. gerundet

4) 0,1 Prozent Arbeitgeberbeiträge zum IAG-Fonds in Mio. gerundet

5) Rückflüsse aus Insolvenzverfahren in Mio. gerundet

4.6. Daten zum Geschäftsumfang im Leistungsbereich

Entwicklung des Geschäftsumfanges

(Bearbeitungsfälle in Tausend, gerundet)

Art der Veranlassung	1991	1992	1993
Anträge und Begehren	790	830	858
Bescheiderteilungen	210	230	234
Anweisungen/Familienbeihilfe	370	390	296
Bezugseinstellungen/ -unterbrechungen	1.140	1.280	1.311
Zahlungsverbote (Exekutionen...)	30	80	87
restlicher Änderungsdienst	1.080	1.400	1.364
Gesamtgeschäftsumfang	3.610	4.200	4.150

Quelle: BMAS-Daten

5. Statistik und Arbeitsmarktforschung

5.1. Statistik und Arbeitsmarktbeobachtung

Grundlage für die meisten Statistiken ist die Datenbank SAMIS (=Statistisches Arbeitsmarkt-informationssystem), 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 1993 sowie das 1.Halbjahr 1994 zu erwähnen:

- Monatliche Berechnung und Publikation einer saisonbereinigten Arbeitslosenquote in Anlehnung an die OECD-Empfehlungen für Zwecke der internationalen Vergleichbarkeit,
- EWR-Anpassung bei den Ausländerbeschäftigungsstatistiken (Wegfall der statistischen Erfassung der EWR-Staatsbürger),
- Einführung von Statistiken nach dem Aufenthaltsgesetz (Zählung der Unbedenklichkeitsbescheinigung gem. § 5 Abs.2 sowie der Beschäftigungsbewilligungen nach der Verordnung aufgrund des § 7),

- Verbesserung der Statistikerfassung der Kurzarbeit und des Frühwarnsystems im Zuge der EWR-Anpassung bzw. des Beschäftigungssicherungsgesetzes,
- Vorarbeiten zur Adaptierung sämtlicher Statistiken hinsichtlich der EU-Betriebssystematik NACE-Rev.1

5.2. Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

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 schon längere 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 Arbeitsmarktverwaltung. Da die Mittel für die Forschung sehr begrenzt sind, müssen sich die Forschungsaktivitäten auf zentrale Themen der Arbeitsmarktpolitik konzentrieren.

Dazu sind 1993 u.a. folgende abgeschlossene Projekte zu nennen:

- Arbeitsmarktvorschau 1993,
- Ware als Information: Über die Veränderungen der Beschäftigung und Qualifikation im österreichischen Handel,
- Spreu und Weizen: Das Verhalten der Arbeitskräftenachfrage,
- Berufliche Weiterbildung und Europäische Integration,
- Zur Berufseinmündung von Absolventen der Lehrausbildung und von Fachschulen,
- Beratungs- und Betreuungseinrichtungen für psychisch Kranke in Wien,
- Facharbeiterintensivausbildung : Karriereverläufe,
- Probleme und Bedürfnisse von Studierenden im zweiten Bildungsweg,
- Begleitstudie zum Ausbildungs- und Beschäftigungszentrum Meidling,
- Handlungsmöglichkeiten von BetriebsrätInnen bei betrieblichen Qualifizierungsfragen,
- Stellenmarktstatistik: Vergleich AMV-Printmedien 1989 - 1992,
- Die Rolle der Arbeitsmarktverwaltung innerhalb einer gezielten Regionalpolitik und konkrete Ansatzpunkte für arbeitsmarkt- und strukturpolitische Maßnahmen am Beispiel des Bezirks Bruck/Mur,
- Entwicklungsperspektiven der Textil- und Bekleidungsbranche im nördlichen N.Ö.,
- Konzept für die Neugestaltung der Berufsorientierungs- und Berufsvorbereitungskurse 1992/1993,
- Betrieblicher Fremdsprachenbedarf in Oberösterreich.

Pflegevorsorge - Behindertenpolitik - Sozialentschädigung - Sozialberatung

1. Pflegevorsorge	244
1.1. Das Bundespflegegeldgesetz	244
1.2. Die Vereinbarung mit den Ländern	247
1.3. Evaluierung der Pflegevorsorge	247
2. Behindertenpolitik	247
2.1. Änderung des Behinderteneinstellungsgesetzes	247
2.2. Die Beschäftigungspflicht begünstigter Behinderter	248
2.3. Prämien für Dienstgeber	249
2.4. Geschützte Werkstätten	250
2.5. Sonderprogramme	251
2.6. Individualförderung	252
3. Sozialentschädigungen	252
3.1. Kriegsopferversorgung	252
3.2. Heeresversorgung	252
3.3. Opferfürsorge	253
3.4. Entschädigung von Verbrechensofern	253
3.5. Impfschadenentschädigung	253
4. Förderung von Organisationen, Hilfen durch den Nationalfonds	255
4.1. Förderungen von Organisationen	255
4.2. Finanzielle Hilfen durch den Nationalfonds	255
5. Beratungs- und Betreuungsmaßnahmen	255
5.1. Sozialberatung	256
5.1.1. Sozialservice / SozialTelefon	256
5.2. Hilfsmittelberatung	257
5.3. Mobiler Beratungsdienst für Kinder und Jugendliche	257
6. Vom Landesinvalidenamt zum Bundessozialamt	258

1. Pflegevorsorge

1.1. Das Bundespflegegeldgesetz

Am 1. Juli 1993 trat das **Bundespflegegeldgesetz** in Kraft, mit dem eine **bundeseinheitliche Neuordnung der Pflegevorsorge** erreicht wurde.

Bis dahin war der Bezug von Pflege- und Hilflosengeld von den Anspruchsvoraussetzungen, der Systematik und der Leistungshöhe her - sachlich nicht begründbar - unterschiedlich geregelt. Das Pflegegeld ersetzt alle bisherigen rein **pflegebezogenen** Geldleistungen und wird **unabhängig von der Ursache der Pflegebedürftigkeit** ausbezahlt. Es soll dazu beitragen, pflegebedingte Mehraufwendungen pauschaliert abzugelten, um pflegebedürftigen Personen so weit wie möglich die notwendige Betreuung und Hilfe zu sichern sowie die Möglichkeit zu verbessern, ein selbstbestimmtes, bedürfnisorientiertes Leben zu führen.

Anspruchsberechtigt nach dem Bundespflegegeldgesetz ist, wer seinen gewöhnlichen Aufenthalt in Österreich hat und aufgrund bundesgesetzlicher Regelungen eine Rente, eine Pension, einen Ruhe- oder Versorgungsgenuß erhält. **Alle jene Personen, die nicht zum anspruchsberechtigten Personenkreis zählen** (z.B. Angehörige von PensionsbezieherInnen, SozialhilfeempfängerInnen) **können vom jeweiligen Bundesland** grundsätzlich zu gleichen Bedingungen **Pflegegeld bekommen**.

Anspruch auf Pflegegeld besteht ab Vollendung des 3. Lebensjahres, wenn aufgrund einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung ein ständiger Betreuungs- und Hilfebedarf von durchschnittlich mehr als 50 Stunden monatlich gegeben ist, der voraussichtlich mindestens 6 Monate lang andauert.

Dem jeweiligen Betreuungs- und Hilfebedarf entsprechend, wird das **Pflegegeld in sieben Stufen** zwölfmal jährlich ausbezahlt.

Die Kriterien für die Einreihung in die einzelnen Stufen sind in der **Einstufungsverordnung** festgelegt, die gleichzeitig mit dem Bundespflegegeld in Kraft getreten ist. Der Inhalt der Verordnung wurde im wesentlichen von einer Expertengruppe erarbeitet, in der u.a. der Hauptverband der Sozialversicherungsträger, InteressenvertreterInnen von körperlich, geistig und psychisch behinderten Menschen, Pflegepersonal und ÄrztInnen vertreten waren.

Um eine einheitliche Vollziehung des Bundespflegegelds zu erreichen, wurden Richtwerte, Mindestwerte und fixe Zeitwerte für Betreuungs- und Hilfsmaßnahmen festgelegt. Die

Grundlage der Entscheidung bildet ein **ärztliches Gutachten**. Falls erforderlich, sind zur ganzheitlichen Beurteilung der Pflegesituation Personen aus anderen Bereichen (zum Beispiel Pflegedienst, Heil- und Sonderpädagogik, Psychologie) beizuziehen.

Die Beurteilung des Pflegebedarfs erfolgt nicht diagnose-, sondern **funktionsbezogen**, wobei die individuell erforderlichen Hilfsmaßnahmen zugrundegelegt werden. Lediglich für hochgradig sehbehinderte, blinde und taubblinde Menschen sowie für RollstuhlfahrerInnen wurde - wegen des weitestgehend gleichartigen Pflegebedarfs - eine Mindesteinstufung vorgesehen. Diese Regelung ist auch verwaltungsökonomisch günstig.

Das Pflegegeld betrug bzw. beträgt monatlich:

monatlicher Pflegebedarf	Pflegegeld in öS	
	1993	1994
mehr als 50 Stunden	2.500	2.563
mehr als 75 Stunden	3.500	3.588
mehr als 120 Stunden	5.400	5.535
mehr als 180 Stunden	8.100	8.303
mehr als 180 Stunden und außergewöhnl. Pflegeaufwand	11.000	11.275
mehr als 180 Stunden und dauernde Beaufsichtigung	15.000	15.375
mehr als 180 Stunden und prakt. Bewegungsunfähigkeit	20.000	20.500

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Um eine möglichst rasche Umsetzung der bundeseinheitlichen Pflegevorsorge sicherstellen zu können, wird das **Pflegegeld von jenen Institutionen gezahlt, die schon bisher vergleichbare Leistungen erbracht haben**, z.B. von einem Pensionsversicherungsträger, von einem Unfallversicherungsträger, von einem Landesinvalidenamt (seit 1. Juli 1994 Bundessozialamt).

Geldleistungen, die wegen Pflegebedürftigkeit nach anderen bundesgesetzlichen (z.B. Blindenbeihilfe) oder ausländischen Vorschriften bezogen werden, sind auf das Pflegegeld **anzurechnen**. Der wegen erheblicher Behinderung gewährte Erhöhungsbetrag zur Familienbeihilfe wird nur zur Hälfte auf das Pflegegeld angerechnet, weil er nur zum Teil eine pflegebezogene Leistung darstellt.

Während eines stationären Aufenthalts 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 (etwa 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 Verpflegskosten (aber höchstens zu 80 Prozent des Pflegegelds) auf den jeweiligen Kostenträger über. Die pflegebedürftige Person erhält für diese Zeit in jedem Fall ein Taschengeld in Höhe von 20 % des Pflegegeldes der Stufe III. Im Jahre 1993 waren das S 1.080,—, im Jahre 1994 beträgt das Taschengeld S 1.107,—.

Im Mai 1994 erhielten insgesamt **260.653 Personen** ein **Pflegegeld nach dem Bundespflegegeldgesetz**. Nach der Zuordnung in die sieben Stufen ergibt sich folgendes Bild:

PflegegeldbezieherInnen Mai 1994 (nach dem Bundespflegegeldgesetz)

Stufe 1	6.367	2,5 %
Stufe 2	175.236	67,2 %
Stufe 3	36.754	14,1 %
Stufe 4	18.485	7,1 %
Stufe 5	18.009	6,9 %
Stufe 6	3.673	1,4 %
Stufe 7	2.129	0,8 %
	260.653	100 %

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Auf das Pflegegeld der Stufen 1 und 2 besteht ein **Rechtsanspruch**, der beim Arbeits- und Sozialgericht einklagbar ist. Für Pflegegeld der Stufen 3 bis 7 wird - wegen des Personalmangels bei den Arbeits- und Sozialgerichten - die Klagbarkeit ab 1.Jänner 1997 vorgesehen. Bis dahin wird der Differenzbetrag zwischen der Stufe 2 und einer höheren Stufe vom zuständigen Entscheidungsträger als Träger von Privatrechten gewährt. Die Entscheidungsträger haben jedoch bei Zutreffen der Voraussetzungen das Pflegegeld im gesetzlich vorgesehenen Ausmaß auch über die Stufe 2 hinaus zu leisten.

Allen jenen, die vor Inkrafttreten des Bundespflegegeldgesetzes pflegebezogene Leistungen - z.B. einen Hilflosenzuschuß - bezogen, wurde ab 1.Juli 1993 von Amts wegen Pflegegeld der Stufe 2 ausgezahlt. Auf **Antrag** wird - bei Zutreffen der Voraussetzungen - Pflegegeld einer höheren Stufe bezahlt. Wurden solche Anträge bis zum 31.Dezember 1993 eingebracht, wird das Pflegegeld der höheren Stufe ab dem 1.Juli 1993 - sofern die sonstigen Voraussetzungen vorliegen - ausgezahlt.

Um Härten zu vermeiden, wird in all jenen Fällen eine **Ausgleichszahlung** geleistet, in denen das Pflegegeld ab 1. Juli 1993 geringer wäre als die zum 30. Juni 1993 bezogene pflegebezogene Leistung.

1.2. Die Vereinbarung mit den Ländern

Parallel zum Bundespflegegeldgesetz wurde zwischen dem Bund und den Ländern eine **Vereinbarung** gemäß Art. 15a B-VG abgeschlossen. Diese Vereinbarung trat mit 1. Jänner 1994 in Kraft. In 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 zahlen. Außerdem muß ein **Mindeststandard an ambulanten, teilstationären und stationären Diensten**, die einheitlichen Qualitätskriterien entsprechen, sichergestellt werden.

1.3. Evaluierung der Pflegevorsorge

Auf der Basis dieser Vereinbarung wurde ein Arbeitskreis eingerichtet, dem VertreterInnen des Bundes, der Länder, des Hauptverbands der Österreichischen Sozialversicherungsträger und der wichtigsten Interessenvertretungen angehören. Aufgabe dieses Arbeitskreises ist es, die Entwicklung der Pflegevorsorge zu begleiten und allfällige Verbesserungsvorschläge zu erarbeiten. Die erste Sitzung dieses Arbeitskreises fand bereits Anfang 1994 statt. In dieser Sitzung wurden die aktuellen Entwicklungen und Probleme (vor allem die hohe Anhebungen der Kostenbeiträge für soziale Dienste in einzelnen Bundesländern) angesprochen und auch die weitere Vorgangsweise für den jährlich zu erstellenden Bericht festgelegt. Des weiteren wurde über das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Auftrag gegebene Forschungsprojekt zum Thema „Evaluierung der Pflegevorsorge“ berichtet.

2. Behindertenpolitik

2.1. Änderung des Behinderteneinstellungsgesetzes

Mit 1. Jänner 1994 trat das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum in Kraft. Ab diesem Zeitpunkt sind Staatsangehörige sämtlicher Mitgliedstaaten des EWR österreichischen StaatsbürgerInnen auch im Bereich der Behinderteneinstellung **gleichgestellt**. Dies bedeutet, daß StaatsbürgerInnen von EWR-Mitgliedsstaaten bei Vorliegen der Vorausset-

zungen (vor allem ein Grad der Behinderung von mindestens 50 vH) dem Kreis der begünstigten Behinderten angehören können.

2.2. Die Beschäftigungspflicht begünstigter Behinderter

Das **Behinderteneinstellungsgesetz** verpflichtet jeden Dienstgeber, der 25 oder mehr DienstnehmerInnen beschäftigt, auf je 25 DienstnehmerInnen mindestens einen nach dem Behinderteneinstellungsgesetz **begünstigten Behinderten** zu beschäftigen. Kommt ein Dienstgeber diesem gesetzlichen Auftrag nicht oder nicht vollständig nach, hat er für jeden nicht besetzten Pflichtplatz die **Ausgleichstaxe** zu entrichten. Diese wird jährlich im nachhinein von den Bundessozialämtern (bis 1.7.94 Landesinvalidenämter) vorgeschrieben. Die Ausgleichstaxe beträgt für das Jahr 1994 S 1.870,—. Die eingehenden Ausgleichstaxen fließen dem **Ausgleichstaxfonds** zu. Dieser Fonds wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales verwaltet und ist mit eigener Rechtspersönlichkeit ausgestattet. Die Mittel dieses Fonds sind zweckgebunden, und zwar vor allem für die Vergabe von Leistungen direkt an behinderte Menschen sowie an jene Dienstgeber, die Behinderte beschäftigen.

Bis zu der am 1. Juli 1992 in Kraft getretenen Novelle des Behinderteneinstellungsgesetzes (BGBl.Nr.313/92) wurden bei der Berechnung der Pflichtzahl **Pauschalabschläge** von der Gesamtdienstnehmerzahl des Dienstgebers vorgenommen. Die technologische Entwicklung der letzten Jahre hat mit sich gebracht, daß behinderte Menschen auch in Bereichen beschäftigt werden können, in denen dies früher kaum möglich war. Daher wurde dieser Pauschalabschlag mit der Novelle 1992 für private Dienstgeber (ausgenommen Krankenanstalten) abgeschafft und für Gebietskörperschaften auf 20 Prozent reduziert.

Diese Regelung hat ein nicht unbeträchtliches Ansteigen der Pflichtstellen mit sich gebracht.

So gehörten mit 31.12.1993 insgesamt **58.794 Personen** dem Kreis der **begünstigten Behinderten** an; das sind um rund 7.000 mehr als zwei Jahre zuvor.

Im Jahre 1993 wurde erstmalig der öffentliche Dienst in die automationsunterstützte Berechnung der Ausgleichstaxe einbezogen, sodaß nunmehr Zahlen für **sämtliche** der Einstellungspflicht unterliegenden Dienstgebern vorliegen. Dieser Umstand ist bei Vergleichen mit den Vorjahren zu berücksichtigen.

Im Jahre 1993 waren bei sämtlichen der Einstellungspflicht unterliegenden Dienstgebern insgesamt **64.838 Pflichtstellen** zu verzeichnen. Von diesen Pflichtstellen waren **38.234 durch begünstigte Behinderte** besetzt. **26.604 Pflichtstellen** wurden **nicht besetzt**. Somit sind rund **59 % der Gesamtpflichtstellen** besetzt.

Obwohl dieser Prozentsatz in den letzten Jahren kontinuierlich ansteigt, gestaltet sich die Integration von behinderten Menschen in das Erwerbsleben weiterhin schwierig. Die Zahl der als arbeitssuchend vorgemerkten Behinderten ist nach wie vor sehr hoch.

Von den **58.794 begünstigten Behinderten** waren im Jahre 1993 **zwei Drittel erwerbstätig**. In dem Drittel Nichterwerbstätiger sind arbeitslose Behinderte, PensionsanwärterInnen, aber auch Hausfrauen/Hausmänner u.ä. enthalten.

Viele einstellungspflichtige Betriebe ziehen die Bezahlung der Ausgleichstaxe einer Beschäftigung von begünstigten Behinderten vor.

Der sich - wie oben erwähnt - ergebende Prozentsatz von 59 % Besetzung der Gesamtpflichtstellen verzerrt ein wenig die tatsächlichen Beschäftigungschancen von begünstigten Behinderten, da die Zahl der begünstigten Behinderten geringer ist als die Zahl der Pflichtstellen und außerdem einige **einstellungspflichtige Dienstgeber mehr begünstigte Behinderte (nämlich 4.800)** aufgenommen haben als ihnen Pflichtstellen zugeordnet werden. Weiters waren im Jahre 1993 rund **3.300 begünstigte Behinderte bei nicht einstellungspflichtigen Betrieben beschäftigt**.

Beim **Bund** waren im Jahre 1992 von **8.500 Pflichtstellen 2.400 nicht** besetzt. Manche Ministerien, insbesondere das Sozialministerium, haben ihre Einstellungsverpflichtung bei weitem übererfüllt.

Eine Gesamtbetrachtung der Länder ergibt eine **Pflichtzahl von 6.500 Stellen. 1.900 Pflichtstellen** waren davon nicht besetzt.

Der Anteil der besetzten Pflichtstellen lag beim **Bund** und bei den **Ländern** bei rund **72 %**.

Bei einer Interpretation dieser Zahlen ist jedoch auf die geänderte Rechtslage (Abschaffung bzw. Reduzierung der Pauschalabschläge) Rücksicht zu nehmen.

2.3. Prämien für Dienstgeber

Dienstgeber, die mehr begünstigte Behinderte beschäftigen, als sie aufgrund ihrer Beschäftigungspflicht anzustellen hätten, erhielten für den Zeitraum 1. Juli 1992 bis Dezember 1993 S 850,— monatlich. Im Jahre 1994 beträgt diese Prämie S 846,— monatlich.

Weiters erhalten Dienstgeber darüber hinaus für jeden beschäftigten, **in Ausbildung stehenden begünstigten Behinderten eine Prämie** in voller Höhe der Ausgleichstaxe.

Einerseits soll dadurch für den Dienstgeber ein Anreiz geboten werden, Schwerbehinderte auszubilden, andererseits soll das Berufsangebot für Behinderte erweitert werden.

Schließlich erhalten Dienstgeber, die **Arbeitsaufträge an Einrichtungen** erteilen, in denen **überwiegend Schwerbehinderte** tätig sind, Prämien in Höhe von 15vH des Rechnungsbetrages der Arbeitsaufträge.

Im Jahr 1993 wurden **an 8.200 Dienstgeber Prämien im Gesamtbetrag von rund 166 Mio. öS bezahlt.**

2.4. Geschützte Werkstätten

Das Behinderteneinstellungsgesetz bietet die Möglichkeit, entsprechend dem Behindertenkonzept der Bundesregierung aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds die Schaffung von **Behindertenarbeitsplätzen im Rahmen von geschützten Werkstätten** zu fördern.

Die geschützten Werkstätten haben andere Zielsetzungen als Einrichtungen, die im wesentlichen Beschäftigungs- und Arbeitstherapie bieten. Die Förderung von geschützten Werkstätten im Sinn des Behinderteneinstellungsgesetzes ist nur möglich, wenn die dort Beschäftigten einen wirtschaftlich verwertbaren „**Leistungsrest**“ aufweisen, der die Grundlage für die leistungsgerechte und zumindest kollektivvertragliche Entlohnung unter Bedachtnahme auf bereits erworbene berufliche Kenntnisse bildet und somit die Vollversicherung nach dem ASVG sichert.

In den derzeit neun geschützten Werkstätten in ganz Österreich mit insgesamt 17 Betriebsstätten sind bei einer Gesamtbeschäftigtenzahl von rund 1.200 Personen rund **1.000 behinderte Menschen** beschäftigt.

Die Arbeitsplätze in den geschützten Werkstätten sind jedoch **nicht als Dauerarbeitsplätze** gedacht. Die geschützten Werkstätten verfolgen vielmehr den Zweck, den behinderten Menschen die Möglichkeit zu geben, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten soweit (wieder) zu gewinnen, daß sie einen Arbeitsplatz auf dem freien Arbeitsmarkt einnehmen können.

Die **Durchlässigkeit** von den geschützten Werkstätten auf dem freien Arbeitsmarkt liegt **derzeit bei ca. drei Prozent jährlich**. Ein Programm zur Erhöhung der Zahl der Behinderten, die von einem Arbeitsplatz in einer geschützten Werkstätte in die freie Wirtschaft wechseln, wurde ausgearbeitet und wird intensiv weiterverfolgt.

Den Schwerpunkt dieses Konzeptes bildet die Möglichkeit für begünstigte Behinderte auf drei Monate probeweise in der Privatwirtschaft einer Arbeit nachzugehen. Während dieser

Zeit werden sie von ihrem Dienstgeber - den „Geschützten Werkstätten“ - karenziert. Die Kosten für dieses Konzept werden vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales bzw. Arbeitsmarktservice getragen.

Um die geschützten Werkstätten in die Lage zu versetzen, mit ihren Erzeugnissen auf dem Markt zu bestehen, werden ihnen aus dem Ausgleichstaxfonds, von der Arbeitsmarktverwaltung und vom jeweiligen Land Subventionen gewährt. Aus dem Ausgleichstaxfonds werden ihnen die aus der Verpflichtung der Werkstätten, zumindest 80 Prozent behinderte Menschen zu beschäftigen, resultierenden behinderungsbedingten Mehraufwendungen abgegolten. Im Jahr 1993 wurden den **geschützten Werkstätten Subventionen** von insgesamt rund **82 Mio ÖS aus den Mitteln des Ausgleichstaxfonds** gewährt.

2.5. Sonderprogramme

Sonderprogramme als Instrumente des Behinderteneinstellungsgesetzes zur Verbesserung der beruflichen Eingliederung Behinderter gibt es 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. Dabei 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.

In den letzten Jahren wurde verstärkt das Augenmerk auch auf jene Einrichtungen gelenkt, die sich mit der Vorbereitung behinderter Menschen auf ihre berufliche Eingliederung beschäftigen. In diesen **Arbeitstrainingszentren** werden Personen, die aufgrund behinderungsspezifischer 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.

Insgesamt wurden seit 1989 im Rahmen der Sonderprogramme österreichweit mehr als **40 Projekte** mit rund **72 Mio ÖS** gefördert. Damit wurden rund **340 Arbeits- und Ausbildungsplätze geschaffen** und ein beträchtlicher Beitrag zur beruflichen Integration schwerbehinderter Menschen geleistet.

Die **Kosten pro Arbeits- und Ausbildungsplatz** waren mit durchschnittlich **210.000 ÖS** im Vergleich zu anderen arbeitsplatzschaffenden Maßnahmen verhältnismäßig gering und

blieben erheblich unter dem festgesetzten Förderungshöchstausmaß von 500.000 ÖS pro Arbeitsplatz.

2.6. Individualförderung

Um die berufliche Integration von behinderten ArbeitnehmerInnen zu erleichtern, werden aus den Mitteln des Ausgleichstaxfonds auch **Individualförderungen** gewährt.

Im Jahre 1993 wurden für Individualförderungen 241,4 Mio. öS bereitgestellt. Der größte Teil der Förderung entfällt auf Lohnkostenzuschüsse in Höhe von 128 Mio. öS. Weitere 27 Mio. öS entfallen auf Darlehen und Zuschüsse zur Gründung einer selbständigen Erwerbstätigkeit und 54,2 Mio. öS auf PKW- und Fahrkostenzuschüsse.

3. Sozialentschädigungen

3.1. Kriegsopferversorgung

Die Leistungen nach dem Kriegsopferversorgungsgesetz 1957 wurden im Jahr 1993 mit dem für den Bereich des ASVG festgesetzten Anpassungsfaktor (vier Prozent) erhöht. Entsprechend der 52. ASVG-Novelle wurden durch die außerordentliche Erhöhung der Ausgleichzulagenrichtsätze auch jene Leistungen angehoben, die ausschließlich zur Deckung des Lebensunterhalts dienen.

Die **Zahl der Versorgungsberechtigten** ist im Jahrzehnt seit 1984 von rund 159.000 auf **105.000 Ende 1993** um ein Drittel gesunken. Der finanzielle Aufwand ist im gleichen Zeitraum von 5,9 Mrd ÖS um fünf Prozent auf **6,2 Mrd ÖS** gestiegen.

3.2. Heeresversorgung

Mit der 22. Novelle zum Heeresversorgungsgesetz wurde der versorgungsrechtliche Schutz bei Wegunfällen verbessert. Außerdem ist die Begrenzung für den Zuschuß zur Wohnungsadaptierung entfallen.

Innerhalb der letzten zehn Jahre ist die Zahl der Versorgungsberechtigten von 1.064 im Jahr 1983 um 42 Prozent auf **1.483 im Jahre 1993 gestiegen**. Der **finanzielle Aufwand** wurde von 45 Mio ÖS im Jahr 1983 auf **90 Mio ÖS im Jahre 1993** verdoppelt.

3.3. Opferfürsorge

Die Zahl der EmpfängerInnen wiederkehrender Geldleistungen nach dem Opferfürsorgegesetz ist in den letzten 10 Jahren um ein Drittel von 4.359 Personen auf **2.906 Personen** (Anfang 1994) zurückgegangen.

Im Jahre 1993 betrug der Rentenaufwand 221 Mio. öS.

3.4. Entschädigung von Verbrechenopfern

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 Fall der Tötung des Opfers wird den Hinterbliebenen Hilfe geleistet.

Seit 1. Jänner 1994 wird Hilfe auch EWR-BürgerInnen geleistet, sofern die Tat im Inland (unter bestimmten Voraussetzungen auch im Ausland) begangen wurde.

Zum Jahresende 1993 erhielten 107 Opfer und Hinterbliebene finanzielle Zuwendungen für Verdienst- bzw. Unterhaltsentgang. In 41 Fällen wurden die Bestattungskosten ersetzt.

Zusammen mit den Leistungen der Heilfürsorge, der orthopädischen Versorgung und Rehabilitation betrug der Gesamtaufwand im Jahr 1993 **11,7 Mio ÖS**.

3.5. Impfschadenentschädigung

Das Impfschadengesetz räumt jenen Personen einen Entschädigungsanspruch ein, die durch eine gesetzlich vorgeschriebene (das war bis 1980 die Schutzimpfung gegen Pocken) oder eine empfohlene Impfung eine Gesundheitsschädigung erlitten haben. Ende 1993 erhielten **58 Personen** wiederkehrende Geldleistungen, in acht Fällen wurde ein pauschaler Entschädigungsbetrag ausgezahlt. Der Gesamtaufwand im Jahr 1993 belief sich auf 16,8 Mio ÖS.

FÖRDERUNGEN

BEHINDERTEN- UND PFLEGEPOLITIK

Ausgaben des Ausgleichstaxfonds 1992 und 1993

(in Mio.S)

	1992	1993	Veränderung in %
1.PKW-Zuschüsse	19,0	19,1	+0,5
2.Lohnzuschüsse	105,9	128,0	+20,9
3.Studien-u.Lehrlingsbeihilfen	8,4	8,2	-2,4
4.Fahrkostenzuschuß für RollstuhlfahrerInnen	11,7	13,0	+11,1
5.Technische Arbeitshilfen	6,2	5,5	-11,3
6.Darlehen zur Existenzgründung	23,4	25,0	+6,8
7.Zuschüsse zur Existenzgründung	1,9	2,1	+10,5
8.Zuschüsse zur rollstuhlgerechten Wohnungsadaptierung	5,9	8,9	+50,8
9.Zuschüsse zu orthopädischen Blinden- und Hörbehelfen	22,1	22,1	-
10.Sonstige Mobilitätshilfe	2,7	2,6	-3,8
11.Sonstige Fürsorge	6,4	6,9	+7,8
12.Forschung, Information	0,4	1,4	+35,0
13.Stützung lfd.Fürsorgemaß- nahmen der ZO	10,9	13,5	+23,9
14.Prämien an Dienstgeber	184,1	172,0	-6,6
15.Vorschüsse Werkprämien	24,6	28,9	+17,5
16.Geschützte Werkstätten	93,8	108,3	+15,5
17.Sonderprogramme	20,4	18,3	-10,3
18.Förderungen an Verbände und Vereine	37,2	28,4	-23,7
19.Leistungen an ATF-OFG	7,6	7,9	+3,9
20.Sonstige	5,0	10,8	+116,0
Gesamtsumme	593,7	630,9	+6,3

4. Förderungen von Organisationen, Hilfen durch den Nationalfonds

4.1. Förderungen von Organisationen

An die Kriegsopferverbände und an andere Behindertenorganisationen wurden im Jahre 1993 **41,9 Mio. öS** an Fördermitteln **aus dem Ausgleichstaxfonds** bezahlt.

An die Organisationen der freien Wohlfahrtspflege, die auf dem Gebiet der Behindertenhilfe mit der allgemeinen Sozialhilfe Leistungen erbringen, die die öffentliche Hand entlasten, wurde im Jahre 1993 aus allgemeinen Budgetmitteln Förderungen in Höhe von **14 Mio. öS** ausbezahlt.

4.2. Finanzielle Hilfen durch den Nationalfonds

Für besondere **Maßnahmen der medizinischen, beruflichen und sozialen Rehabilitation** wurden aus den Mitteln des Nationalfonds im Jahre 1993 **Zuwendungen von 14 Mio.S** gewährt. Dies bedeutet gegenüber 1992 eine Steigerung um 20 Prozent. Außerdem wurde dauernd **stark gehbehinderten Menschen Mehrbelastungen**, die sich durch die Entrichtung der Normverbrauchsabgabe **bei der Anschaffung von Kraftfahrzeugen** ergeben, abgegolten. Die Aufwendungen dafür betrugen 1993 **34 Mio. öS**.

Die Kaufpreisgrenze für den Ankauf eines PKWs wurde von öS 200.000,- auf öS 250.000,- erhöht.

5. Beratungs- und Betreuungsmaßnahmen

Ein Sozialsystem wie das österreichische, das in über 100 Jahren gewachsen ist und als hochentwickelt gelten kann, d.h. in dem der individuellen Situation jedes einzelnen möglichst weitgehend Rechnung getragen wird, ist für den einzelnen notgedrungen unübersichtlich. In den letzten Jahren wurde daher vielfach auf das verstärkte Bedürfnis der BürgerInnen nach Orientierung und beratender Hilfestellung reagiert.

5.1. Sozialberatung

Die gesetzliche Verankerung der **Sozialberatung** erfolgte 1990 durch das **Bundesbehindertengesetz**, das für die Sozialservicestellen der Bundessozialämter, die zentrale Hilfsmittelberatungsstelle und die Mobilen Beratungsdienste für Kinder und Jugendliche die gesetzliche Grundlage bildet. Im November 1992 wurde in der Zentralstelle unter der Bezeichnung **SozialTelefon** ein Bürgerservice eingerichtet, das Sozialberatung in erster Linie über Telefon anbietet. Es sind mit diesen Einrichtungen zwei Grundtypen von Sozialberatung entstanden, die beide stark nachgefragt werden: Zum einen sehr großflächige Orientierung im gesamten sozialen Feld (Sozialservice, Kummernummer, SozialTelefon), zum andern hochspezialisierte, in die Tiefe gehende Beratung in einem eng umgrenzten Bereich (Hilfsmittelberatung, Mobiler Beratungsdienst).

5.5.1. Sozialservice, SozialTelefon

Gemäß dem gesetzlichen Auftrag des Sozialservice, behinderten und von konkreter Behinderung bedrohten Menschen 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, ist der Kreis der potentiellen KundInnen sehr groß. Die Erfahrungen vor allem beim SozialTelefon des Sozialministeriums, aber auch bei den Sozialservicestellen in den Bundesländern, haben gezeigt, daß Hilfesuchende gesetzliche Zuständigkeiten zunächst ignorieren und sich bei sozialen Problemen an eine Einrichtung wenden, die den Begriff „sozial“ im Namen führt.

Das kommt auch in der **Statistik** zum Ausdruck. So war zwar im Zeitraum Jänner 1993 bis Juni 1994 bei rund 10.000 Kontakten beim SozialTelefon (davon 85 Prozent telefonisch), bei denen über **12.000 Einzelthemen** angesprochen wurden, das Thema „Pflegevorsorge“ absoluter „Spitzenreiter“ mit einem Viertel der Anrufe, bereits am zweithäufigsten (17 Prozent) wurden finanzielle Probleme genannt, gefolgt von Fragen zum Bereich Beruf/Arbeitslosigkeit (zwölf Prozent), Behinderung (rund acht Prozent) und Sozialversicherungsfragen (7,5 Prozent).

Im Jahr 1993 haben über **27.000 Personen** das Beratungsangebot der Sozialservicestellen in Anspruch genommen; dabei wurden fast **46.000 Sachbereiche** angesprochen, und zwar in 29 Prozent der Fälle finanzielle Probleme und in 23 Prozent Gesundheitsfragen. Der Rest verteilt sich auf eine ganze Palette weiterer Themen.

Noch allgemeiner ist das Beratungsangebot, das im Rahmen des Sozialservice des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in Zusammenarbeit mit dem ORF in Gestalt der

Ö3-Kummernummer und der **Kummernummer International** angeboten wird. Die Beratung erfolgt in diesen Einrichtungen grundsätzlich anonym (und zwar sowohl von Seiten der AnruferInnen als auch von jener der BeraterInnen) und bezieht sich auf alles, was dem potentiellen Kunden „Kummer“ bereitet. Rund 22.000 Menschen nützen jährlich das Angebot dieser Beratungseinrichtungen.

5.2. Hilfsmittelberatung

Ein spezialisiertes Beratungsangebot bietet die **Zentrale Hilfsmittelberatungsstelle** an, die beim Bundessozialamt Wien Niederösterreich Burgenland eingerichtet ist. Von den MitarbeiterInnen dieser Einrichtung wurde und wird eine umfassende Dokumentation aller auf dem Markt befindlichen Hilfsmittel für behinderte Menschen erstellt. Dabei sind als „Hilfsmittel“ nicht nur die klassischen Hilfsmittel der orthopädischen Versorgung gemeint, sondern ganz allgemein Produkte, die aufgrund ihrer Beschaffenheit für behinderte Menschen besonders geeignet sind.

Das Angebot dieser Beratungsstelle richtet sich nicht nur an behinderte Menschen und deren Angehörige, sondern darüber hinaus an Fachleute auf dem Gebiet der Rehabilitation (z.B. Ärzte, Ergotherapeuten), an Vereine und Verbände, an Firmen und Institutionen etc. Mit Hilfe von Fachpersonal (z.B. Ergotherapeuten) finden qualifizierte Beratungen (z.B. auf dem Gebiet der behindertengerechten Wohnraumgestaltung) statt, wobei durch Hausbesuche diese Beratung auf den Einzelfall abgestimmt ist.

Im Jahr 1993 sind von der Hilfsmittelberatungsstelle rund **1.000 Betreuungen** durchgeführt worden.

5.3. Mobiler Beratungsdienst für Kinder und Jugendliche

Im Jahr 1976 wurde in Zusammenarbeit mit dem Land Burgenland ein Beratungsdienst für Kinder und Jugendliche eingerichtet. Seine Aufgabe war es, mögliche Behinderungen und Entwicklungsstörungen zu erfassen, um frühzeitig mit therapeutischen und anderen begleitenden Maßnahmen beginnen zu können. Die Begleitung der KlientInnen durch den Beratungsdienst erfolgt bis zum 19. Lebensjahr. Inzwischen gibt es Beratungsteams im Burgenland, in Kärnten, in Oberösterreich, in Salzburg, in der Steiermark und in Wien.

Das Team setzt sich aus Fachleuten aus dem Bereich der Medizin, der Psychologie und der Sozialarbeit zusammen.

Von diesen Teams wurden im Jahr 1993 über **1.500 Kinder und Jugendliche** betreut. Über 600 Hausbesuche wurden absolviert, an die 6.000 Beratungsgespräche geführt.

In der Einrichtung des Mobilen Beratungsdienstes für Kinder und Jugendliche präsentiert sich damit ein Modellfall moderner Verwaltung: ein Dienstleistungsbetrieb, der sein präventiv ausgerichtetes Beratungsangebot kundennah und mobil seinen KlientInnen nahebringt.

6. Vom Landesinvalidenamt zum Bundessozialamt

Die Landesinvalidenämter erhielten mit 1. Juli 1994 die zeitgemäßere und treffendere Bezeichnung „Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen“ mit dem auf den jeweiligen örtlichen Zuständigkeitsbereich hinweisenden Zusatz.

Der Aufgabenbereich der Bundesämter für Soziales und Behindertenwesen (Kurzbezeichnung: Bundessozialämter) wird zunächst die bisherigen Agenden und Befugnisse der Landesinvalidenämter umfassen.

Weiters werden an die Bundessozialämter im Zusammenhang mit der Reform der Arbeitsmarktverwaltung innerhalb der nächsten Jahre (spätestens bis 1. Juli 1997) durch Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales folgende neue Aufgaben übertragen werden:

- Zulassung und Kontrolle der Arbeitsvermittlung außerhalb des Arbeitsmarktservice
- Zulassung und Kontrolle der Arbeitskräfteüberlassung („Leiharbeit“) sowie
- Leistungsgewährung nach dem Insolvenzentgeltsicherungsgesetz.

Die Erfüllung der zu übertragenden neuen Aufgaben durch die Bundessozialämter darf nicht zu Lasten der Erfüllung der bisherigen Aufgaben erfolgen.

Die Übertragung der genannten neuen Aufgaben an die Bundessozialämter (bis 1.7.1994 Invalidenämter) erschien insofern zweckmäßig, als diese durch ihre regionale Gliederung die Gewähr bieten, daß die an sie übertragenen Aufgaben ohne Einschränkungen der Erreichbarkeit erledigt werden können. Im Zusammenhang mit der Aufgabenübertragung wurde auch die Möglichkeit geschaffen, daß eine weitergehende Dezentralisierung und damit Erhöhung der Kundennähe durch die Schaffung kleinerer Organisationsstrukturen vorgenommen werden kann.

Arbeitsrecht und allgemeine Sozialpolitik

1. Legistische Maßnahmen	260
1.1. Maßnahmen im 1. Halbjahr 1993	260
1.2. Arbeitsvertragsrecht	260
1.2.1. Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz	260
1.2.2. Heimarbeitsgesetz	261
1.2.3. Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz	261
1.3. Arbeitnehmerschutzrecht	262
1.3.1. Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz	262
1.3.2. Landarbeitsgesetz 1984	264
1.3.3. Schutzmaßnahmen für das Krankenpflegepersonal	264
1.4. Kollektives Arbeitsrecht	264
1.4.1. Arbeitsverfassungsgesetz	264
1.4.2. Aufwandersatzgesetz	264
1.4.3. Arbeiterkammergesetz	265
2. Internationale Sozialpolitik	265
2.1. Organisation der Vereinten Nationen (UNO)	265
2.2. Internationale Arbeitsorganisation (IAO)	265
2.3. Europarat	266
2.4. EU-Beitritt	266
2.5. Aktivitäten im Rahmen des EWR	267
3. Administrative Maßnahmen	267
3.1. Betriebspensionsgesetz	267
3.2. Kollektive Rechtsgestaltung	267
3.3. Bundeseinigungsamt	268
3.3.1. Zu- bzw. Aberkennung der Kollektivvertragsfähigkeit	268
3.3.2. Satzungserklärungen	269
3.3.3. Mindestlohntarife	269
3.3.4. Festsetzung von Lehrlingsentschädigungen	269
3.3.5. Gutachten zu Kollektivverträgen	270
4. Arbeit und Arbeitsbeziehungen	270

1. Legistische Maßnahmen

1.1. Maßnahmen im 1. Halbjahr 1993

Über folgende Maßnahmen, die im 1. Halbjahr 1993 beschlossen wurden bzw. in Kraft getreten sind, wurde bereits im Sozialbericht 1992 (S. 297 bis 309) berichtet:

- Novelle zum **Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz**, BGBl. Nr. 662/1992, in Kraft getreten am 1.1.1993,
Verordnung zu Art. VII NSchG, BGBl. Nr. 53/1993,
- **Arbeitsrechtliches Begleitgesetz**, BGBl. Nr. 833/1992, in Kraft getreten am 1.1.1993,
- **Novelle zum Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz**, BGBl. Nr. 835/1993, in Kraft getreten am 1.1.1993,
- **Aufwandersatzgesetz**, BGBl. Nr. 28/1993, in Kraft getreten am 1.1.1993,
- **Verordnungen zum Arbeitsruhegesetz**, BGBl. Nr. 66, 359 und 468/1993,
- **Kompetenzbereinigungsgesetz**, BGBl. Nr. 256/1993 und **Kompetenzabbaugesetz**, BGBl. Nr. 257/1993, in Kraft getreten am 1.7.1993,
- **Sozialrechts-Änderungsgesetz 1993**, BGBl. Nr. 335, in Kraft getreten am 1.7.1993,
- **Arbeiterkammer-Wahlordnung**, BGBl. Nr. 383/1993,
- **Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz**, BGBl. Nr. 459/1993, in Kraft getreten am 1.7.1993 bzw. 1.1.1994,
- **Novelle zum Arbeitsverfassungsgesetz**, BGBl. Nr. 460/1993, in Kraft getreten am 1.7.1993,
- **Novelle zum Landarbeitsgesetz 1984**, BGBl. Nr. 500/1993,
- **Beschäftigungssicherungsnovelle 1993**, BGBl. Nr. 502, in Kraft getreten am 1.8.1993.

1.2. Arbeitsvertragsrecht

1.2.1. Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz

Eine Novellierung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes ist im Zusammenhang mit dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz erforderlich und soll mit 1. Jänner 1995 in Kraft treten.

Die bereits vom Parlament verabschiedete Novelle beinhaltet die **arbeitsvertragsrechtliche Umsetzung von Regelungen von Arbeitnehmerschutzrichtlinien der EU**.

Für Arbeitnehmer, die bei Gefahr den Arbeitsplatz (Betrieb) gerechtfertigt verlassen oder gerechtfertigte Maßnahmen zur Abwehr (Verhinderung) von drohender Gefahr ergreifen, wird ein Benachteiligungsverbot und ein Kündigungs- und Entlassungsschutz vorgesehen.

Nunmehr gilt für Arbeitnehmer mit besonderer Funktion (z.B. **Sicherheitsvertrauensperson**) in allen Betrieben ein Benachteiligungsverbot, sowie ein **Kündigungs- und Entlassungsschutz**.

Weiters wird eine Informationspflicht des Arbeitgebers bei Kontrollen an Bildschirmarbeitsplätzen festgesetzt.

1.2.2. Heimarbeitsgesetz

Die Novellierung des Heimarbeitsgesetzes 1960 durch das Bundesgesetz, BGBl.Nr.836/1992, bedingte eine Anpassung der Verordnung betreffend Form und Inhalt der Anzeige bei erstmaliger Vergabe von Heimarbeit sowie der Liste der mit Heimarbeit Beschäftigten und der Verordnung betreffend eine Rahmengesäftsordnung für die Heimarbeitskommissionen und deren Entgeltberechnungsausschüsse (BGBl.Nr.736 und 737/1993). Die Verordnung betreffend die Erstanzeige sowie die Listenführung trägt der nunmehrigen Formfreiheit bei den Ausgabe- und Abrechnungsnachweisen Rechnung und läßt insbesondere auch die EDV-mäßige Listenführung zu.

1.2.3. Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz

Die **Zuschlagsverordnung zum BUAG** wurde 1993 zweimal geändert:

Mit der Verordnung, BGBl.Nr.443/1993, wurden die Lohnzuschläge für den Sachbereich der Urlaubsregelung an kollektivvertragliche Arbeitszeitverkürzungen angepaßt.

Mit der Verordnung, BGBl.Nr.838/1993, wurden die Lohnzuschläge für den Sachbereich der Abfertigungsregelung mit 3. Jänner 1994 neu geregelt, wobei eine Senkung gegenüber dem bisherigen Lohnzuschlag erfolgte.

Eine Novelle des **Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetzes** (BSchEG), BGBl. Nr.314/1994, **überträgt die Durchführung der Schlechtwetterentschädigung von der Arbeitsmarktverwaltung an die Bauarbeiterurlaubskasse**. Diese Übertragung wird dann wirksam, wenn der Bundesminister für Arbeit und Soziales durch Verordnung feststellt, daß die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

1.3. Arbeitnehmerschutzrecht

1.3.1. Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz

Eine Novelle zum Arbeitszeitgesetz (AZG) und zum Arbeitsruhegesetz (ARG), BGBl. Nr.446/1994, trat am 1. Juli 1994 in Kraft.

Die Novelle enthält Änderungen von (für alle Arbeitnehmer geltenden) Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes, die in der Praxis immer wieder zu Problemen geführt haben.

Der **Einarbeitungszeitraum für Fenstertage kann** nunmehr durch Kollektivvertrag bzw. Betriebsvereinbarung **bis zu einem Jahr verlängert werden**.

Bei **vollkontinuierlicher Schichtarbeit** wird eine Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf 12 Stunden bei Schichtwechsel (bisher für Männer 16 Stunden) und für Wochenendschichten zugelassen. Mit dieser Maßnahme sollen den Arbeitnehmern mehr freie Wochenenden ermöglicht werden.

Die in der Praxis bereits weit verbreitete **gleitende Arbeitszeit** wird **auf eine gesetzliche Grundlage gestellt**. Die Novelle enthält eine Definition der Gleitzeit und legt den Mindestinhalt der Gleitzeitvereinbarung fest. Die tägliche Normalarbeitszeit kann durch Kollektivvertrag bzw. Betriebsvereinbarung auf bis zu 10 Stunden verlängert werden. Im übrigen **überläßt das Gesetz die Ausgestaltung der Gleitzeitregelung weitgehend der betrieblichen Praxis**.

Auch für die **Dekadenarbeit auf Großbaustellen** wird eine einwandfreie gesetzliche Grundlage geschaffen.

Eine Verlängerung der Normalarbeitszeit bei **Arbeitsbereitschaft** ist auch bei Zulassung durch Kollektivvertrag nur mehr möglich, wenn diese am einzelnen Arbeitsplatz tatsächlich regelmäßig und in erheblichem Umfang vorliegt.

Die neu geschaffene Möglichkeit, die **tägliche Normalarbeitszeit bei sozialen Diensten**, Krankentransporten und Blutspendediensten auch für Frauen auf 12 Stunden zu verlängern, entspricht einer langjährigen Forderung.

Wenn die Arbeitszeit überwiegend aus Arbeitsbereitschaft besteht und dem Arbeitnehmer besondere Erholungsmöglichkeiten (in der Regel Schlafmöglichkeit) zur Verfügung stehen, kann die tägliche Normalarbeitszeit bei Vorliegen eines arbeitsmedizinischen

Gutachtens und einer kollektivvertraglichen Zulassung dreimal pro Woche auf 24 Stunden verlängert werden.

Schließlich wurden die Aufzeichnungspflichten in jenen Fällen erleichtert, in denen eine lückenlose Dokumentation nur schwer möglich ist.

Durch diese Regelungen wurde - unter Bedachtnahme der Interessen der Arbeitnehmer - ein **wesentlicher Beitrag zur Flexibilisierung der Arbeitszeit** geleistet.

Diese Novelle enthält weiters **Begleitmaßnahmen zur EWR-Verordnung 3820/85 über die Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr** und zur EWR-Verordnung 3821/85 über das **Kontrollgerät im Straßenverkehr**.

Darüber hinaus erfolgt mit der Novelle die innerstaatliche Durchführung des Europäischen Übereinkommens über die Arbeit des im internationalen Straßenverkehr beschäftigten Fahrpersonals (AETR), BGBl.Nr. 518/75.

Die Novelle sieht vor, daß **Bestimmungen** des österreichischen Rechts, **die** für den Arbeitnehmer **günstiger als die internationalen Regelungen sind, grundsätzlich weitergelten**. Durch Kollektivvertrag ist jedoch eine Angleichung an die internationalen Bestimmungen möglich.

Die **tägliche Lenkzeit** kann durch Kollektivvertrag nunmehr auf 9 Stunden, zweimal pro Woche auf 10 Stunden (bisher 8 Stunden, zweimal pro Woche 9 Stunden) und die wöchentliche Lenkzeit auf 56 Stunden (bisher 48 Stunden) verlängert werden. Als Ausgleich wird die Lenkzeit in der Doppelwoche mit 90 Stunden begrenzt.

Weiters kann durch Kollektivvertrag vorgesehen werden, daß die Lenkpause für schwere Fahrzeuge geteilt wird.

Die **Regelung der täglichen Ruhezeit für Lenker** wird **wesentlich flexibler** gestaltet. Grundsätzlich gebührt wie bisher eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden, die jedoch durch Kollektivvertrag dreimal pro Woche auf 9 Stunden verkürzt werden kann, wenn ein Ausgleich bis zum Ende der folgenden Woche erfolgt (bisher Verkürzung auf 10 Stunden nur für Männer ohne Ausgleich). Weiters kann die tägliche Ruhezeit für Lenker durch Kollektivvertrag geteilt werden, wobei insgesamt eine Ruhezeit von 12 Stunden einzuhalten ist. Schließlich kann der Kollektivvertrag die auf der rollenden Landstraße verbrachte Zeit als Ruhezeit bewerten, wenn entsprechende Ruhemöglichkeiten vorhanden sind (bisher stets Arbeitszeit), und in diesem Fall ebenfalls eine Teilung der täglichen Ruhezeit zulassen.

Die wöchentliche Ruhezeit für Lenker wird von 36 Stunden auf 45 Stunden verlängert, wobei Durchrechnungsmöglichkeiten vorgesehen sind.

Schließlich bringt die Novelle für Lenker das Verbot leistungsbezogener Formen des Engelts, den Entfall der Fahrtenbuchpflicht bei Verwendung eines EG-Kontrollgerätes und eine wesentliche Erhöhung der Strafsätze.

1.3.2. Landarbeitsgesetz 1984

Eine Novelle zum Landarbeitsgesetz 1984, die Anpassungen an das EWR-Recht (AVRAG) und an mehrere Novellen zum Arbeitsverfassungsgesetz enthält, wurde vom Parlament verabschiedet.

1.3.3. Schutzmaßnahmen für das Krankenpflegepersonal

Die Verordnung BGBl.Nr.286/1994 vom 14.April 1994 erklärt die Schutzmaßnahmen für das Krankenpflegepersonal, die im Rahmen der Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz-Novelle (BGBl.Nr.662/1992) geschaffen wurden, auch für das Krankenpflegepersonal in Sonderkrankenanstalten für Alkohol- und Drogenkranke für anwendbar.

1.4. Kollektives Arbeitsrecht

1.4.1. Arbeitsverfassungsgesetz

Die Änderungen des Arbeitsverfassungsgesetzes durch die Novelle, BGBl.Nr.460/1993, bedingten auch die Novellierung der Betriebsrats-Wahlordnung 1974, der Betriebsrats-Geschäftsordnung 1974, der Betriebsratsfonds-Verordnung 1974 und der Verordnung über die Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat. Sie erfolgten mit der Verordnung, BGBl.Nr.814/1993.

Im Zusammenhang mit dem **ArbeitnehmerInnenschutzgesetz** erfolgte eine weitere Novellierung des ArbVG: Die **Informations- und Beratungsrechte des Betriebsrats in Fragen des Arbeitnehmerschutzes werden präzisiert** und näher determiniert (BGBl. 450/1994).

1.4.2. Aufwandersatzgesetz

Aufgrund des Aufwandersatzgesetzes, BGBl.Nr.28/1993, wurden die Verordnungen über den Aufwandersatz von gesetzlichen Interessenvertretungen und kollektivvertragsfähigen

freiwilligen Berufsvereinigungen in Arbeitsrechtssachen (Aufwandersatzverordnungen) für das Jahr 1993 mit BGBl.Nr.55/1993 und für das Jahr 1994 mit BGBl.Nr.849/1993 erlassen.

1.4.3. Arbeiterkammergesetz

Durch die Novelle zum Arbeiterkammergesetz (BGBl.Nr.314/1994) erfolgte lediglich eine Bezeichnungsänderung im § 34 zur Anpassung an das neue Arbeitsmarktservicegesetz.

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 im folgenden 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. Für den im Jahr **1995** in Kopenhagen stattfindenden **Weltgipfel für soziale Entwicklung** werden derzeit die Arbeiten im Zusammenhang mit einem österreichischen Nationalbericht durchgeführt.

2.2. Internationale Arbeitsorganisation (IAO)

Im Berichtszeitraum konnte das **Übereinkommen (Nr.172) über die Arbeitsbedingungen in Hotels, Gaststätten** und ähnlichen Betrieben einer Ratifikation zugeführt werden. Österreich verpflichtet sich damit zur Gewährleistung der im Übereinkommen enthaltenen Vorschriften bezüglich Arbeitszeit, Überstunden, täglicher und wöchentlicher Mindestruhezeiten, Feiertagsarbeit, bezahltem Jahresurlaub, Trinkgeld und Grundentgelt in den genannten Betrieben.

Österreich war auf der **80. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz** sowie bei den Beratungen der **Ausschüsse für die metallverarbeitende Industrie** und für **Angestellte**

und Geistesarbeiter durch dreigliedrige Delegationen (Arbeitgeber-, Arbeitnehmer- und Regierungsvertreter) repräsentiert. Die Ergebnisse der 80. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (Juni 1993) wurden bereits im letzten Sozialbericht, S. 310, dargestellt.

Bei der **13.Tagung des Ausschusses für die metallverarbeitende Industrie** wurde das Thema „Folgen der strukturellen Anpassung für die Beschäftigung, Ausbildung, Fortbildung und Umschulung in der metallverarbeitenden Industrie“ erörtert.

Auf der **10.Tagung des Ausschusses für Angestellte und Geistesarbeiter** wurden die Bereiche Qualifikationen, Ausbildung und Umschulung, die zur Anpassung an die neuen Berufsprofile im Handel und in Büros erforderlich sind, beraten.

Im Rahmen des von Österreich finanzierten Projektes der Internationalen Arbeitsorganisation betreffend „Aufbau bzw. Ausbau von Arbeitsinspektionsdiensten in französischsprachigen Ländern Afrikas“ wurde im Frühjahr 1994 ein österreichischer Arbeitsinspektor nach Burkina-Faso und in den Senegal entsandt.

2.3. Europarat

Vom **Leitungskomitee für Sozialpolitik** wurden die Beratungen zur Ausarbeitung von Empfehlungsentwürfen zu den Themen „Schutz der älteren Menschen“ und „umfassende Sozialpolitik“ fortgesetzt.

Des weiteren beteiligten sich österreichische Delegierte an den Arbeiten des Ausschusses zur Verbesserung der **Europäischen Sozialcharta** und dessen Unterausschusses, des Regierungsexpertenausschusses zur Überprüfung der Durchführung der Europäischen Sozialcharta, sowie des **Expertenausschusses für die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben**. Es wurde ein Entwurf einer Empfehlung zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausgearbeitet und bei der Sitzung im Mai 1994 beraten.

2.4. EU-Beitritt

In den Verhandlungen über den Beitritt zur EU wurde der Bereich Sozialpolitik bereits im Juni 1993 abgeschlossen. Problembereiche waren das generelle Nachtarbeitsverbot für Frauen sowie die Ausnahmeregelung nach der Insolvenz-Richtlinie (ausführliche Darstellung siehe Sozialbericht 1992, S. 311).

2.5. Aktivitäten im Rahmen des EWR

Mit Inkrafttreten des EWR mit 1.1.1994 wurde das Notifikationsverfahren hinsichtlich der Umsetzung der in den Annexen des EWR-Abkommens angeführten Rechtsakte eingeleitet. **Notifiziert** wurden bisher die im Annex XVIII des EWR-Abkommens angeführten **Richtlinien über Gleichbehandlung von Männern und Frauen** und die arbeitsrechtlichen **Richtlinien über Massenentlassungen, Betriebsübergang und Insolvenz des Arbeitgebers**.

Es fanden Expertengespräche zwischen Vertretern der EFTA-Staaten und Vertretern der EG-Kommission betreffend die Arbeitszeit-Richtlinie statt, die nach Unterzeichnung des EWR-Abkommens vom EU-Rat angenommen wurde und in den nächsten Jahren umzusetzen ist.

Weiters wurden Arbeitskreise zu den Themen Gleichbehandlung, Arbeitsrecht und Arbeitnehmerschutz eingerichtet. In diesen Arbeitskreisen werden Richtlinien-Vorschläge, die von der EG-Kommission vorgelegt wurden, sowohl zwischen den EFTA-Staaten als auch mit Vertretern der EG-Kommission diskutiert. Die bisherigen Gespräche betrafen Richtlinien-Vorschläge betreffend den Europäischen Betriebsrat, atypische Arbeitsverhältnisse, Entsendung von Arbeitnehmern zur Dienstleistungserbringung ins Ausland, Elternurlaub, Verschiebung der Beweislast bei Verfahren wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, gleiches Pensionsalter für Männer und Frauen und Jugendarbeitsschutz.

3. Administrative Maßnahmen

3.1. Betriebspensionsgesetz

Im Jahr 1993 wurden **für 288 Arbeitgeber Vertragsmuster** für über Pensionskassen finanzierte betriebliche Pensionszusagen **genehmigt**. Von diesen Vertragsmustern sind etwa 2000 Arbeitnehmer betroffen. Die antragstellenden Arbeitgeber waren auch im Berichtszeitraum nahezu ausschließlich Kleinunternehmer und Selbständige.

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 im Berichtszeitraum - **1. Jänner 1993 bis 30. Mai 1994** - bei dem für die Hinterlegung zuständigen Bundesministerium für Arbeit und Soziales 618 **Kollektivverträge** (im Jahre 1993 440 - gegenüber 496 im Jahre 1992 - und in den ersten fünf Monaten des Jahres 1994 178 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, BGBl.Nr. 105/1961, in der geltenden Fassung, errichteten Heimarbeitskommissionen haben im Berichtszeitraum 27 **Heimarbeits-tarife** (im Jahre 1993 19 und in den ersten fünf Monaten des Jahres 1994 8 Heimarbeits-tarife) für Heimarbeiter und Zwischenmeister erlassen. Ferner wurden im Berichtszeitraum bei den Heimarbeitskommissionen zwei **Heimarbeitsgesamtverträge** (im Jahre 1993 einer und in den ersten fünf Monaten des Jahres 1994 ebenfalls einer) hinterlegt und im Amtsblatt zur Wiener Zeitung kundgemacht.

Weiters wurde im Berichtszeitraum in einem Fall, und zwar durch den Entgeltberechnungsausschuß der Allgemeinen Heimarbeitskommission, das gebührende Entgelt für in Heimarbeit hergestellte Arbeitsstücke festgestellt. Gegen diese Feststellung des Entgeltberechnungsausschusses wurde bei der Berufungskommission für Heimarbeit beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales keine Berufung eingelegt.

3.3. Bundeseinigungsamt

3.3.1. Zu- bzw. Aberkennung der Kollektivvertragsfähigkeit

Der „Vereinigung Österreichischer Straßengesellschaften zur Vertretung beruflicher und betrieblicher Interessen“ wurde gemäß § 4 Abs. 2 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) die Kollektivvertragsfähigkeit als Arbeitgebervereinigung zuerkannt.

Der Antrag einer weiteren Arbeitgebervereinigung auf Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit gemäß § 4 Abs. 2 ArbVG wurde wegen mangelnder Gegnerunabhängigkeit abgewiesen.

3.3.2. Satzungserklärungen

Das Bundeseinigungsamt (BEA) hat im Berichtszeitraum folgende **Kollektivverträge zur Satzung erklärt**:

- Kollektivvertrag betreffend Lohnvereinbarung für Arbeiter und technische Angestellte im graphischen Gewerbe, KV 108/1993: zur Satzung erklärt für das Bundesgebiet mit Wirksamkeit vom 1. Juni 1993;
- Kollektivvertrag betreffend Gehaltsvereinbarung für kaufmännische Angestellte im graphischen Gewerbe, KV 217/1993: zur Satzung erklärt für das Bundesgebiet mit Wirksamkeit vom 1. August 1993;
- Kollektivvertrag betreffend Lohnvereinbarung für Arbeiter und technische Angestellte im graphischen Gewerbe, KV 80/1994: zur Satzung erklärt für das Bundesgebiet mit Wirksamkeit vom 1. April 1994.

3.3.3. Mindestlohtarife

Das BEA hat folgende **Mindestlohtarife** erlassen:

- **für Hausbesorger und Hausbetreuer** (für alle Bundesländer; insgesamt 18; Wirksamkeitsbeginn: 1. Jänner 1994);
- **für im Haushalt Beschäftigte** (für die Bundesländer Burgenland, Kärnten, Salzburg, Steiermark, Tirol und Vorarlberg jeweils mit Wirksamkeit vom 1. Februar 1993, für das Bundesland Wien mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 1994 und für das Bundesland Niederösterreich mit Wirksamkeit vom 1. Mai 1994);
- **für Angestellte von Privatkindergärten sowie Tagesmütter/väter**, die von Vereinen oder Privatkindergärten beschäftigt werden (für das Bundesgebiet; Wirksamkeitsbeginn: 1. Jänner 1994);
- **für Helfer/innen in Privatkindergärten** (für das Bundesgebiet; Wirksamkeitsbeginn: 1. Jänner 1994);
- **für Arbeitnehmer/innen in privaten Bildungseinrichtungen** (für das Bundesgebiet; Wirksamkeitsbeginn: 1. Jänner 1994).

3.3.4. Festsetzung von Lehrlingsentschädigungen

Das BEA hat mit Wirksamkeit vom 1. März 1993 und neuerlich mit Wirksamkeit vom 28. Februar 1994 die Lehrlingsentschädigung für das Photographengewerbe festgesetzt.

3.3.5. Gutachten zu Kollektivverträgen

Das BEA hat im Berichtszeitraum zum Kollektivvertrag für Handelsangestellte zwei Gutachten abgegeben, und zwar zur Regelung der Sonderzahlungen für Reisende sowie zum Gehaltsschema (Einstufung von Arbeitnehmern mit Prokura).

4. Arbeit und Arbeitsbeziehungen

Gleichstellung von Frau und Mann

In diesem Aufgabenbereich sind zwei Untersuchungen in Auftrag gegeben worden:

- Analyse der „**Umweltbedingungen am Arbeitsplatz**“ aus den Daten des Mikrozensus März 1991 samt einem Vergleich der Ergebnisse mit den Mikrozensus-Erhebungen 1980 und 1985 „Arbeitsbedingungen“;
- Analyse statistischer **Daten zur wirtschaftlichen und sozialen Rolle der Frau in Österreich**, die in deutscher und englischer Sprache veröffentlicht wird. Diese Datenanalyse soll u.a. als Ressortbeitrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zu der im Oktober 1994 in Wien stattfindenden ECE-Vorbereitungskonferenz für die 4. Weltfrauenkonferenz dienen.

Im Rahmen der Bildungs- und Informationsarbeit ist mit der **Vorbereitung einer Dokumentation** begonnen worden: Sammlung und Aufbereitung von Unterlagen (Studien, Berichte, Aufsätze, Broschüren, usw.) zu Schwerpunktbereichen wie Arbeitszeit, gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, Arbeitsbedingungen, Arbeiter/innen/bildung, nationale und internationale Frauenbelange.

Die aktive Mitwirkung in internationalen Angelegenheiten umfaßte in der Berichtsperiode die ressortinterne Koordination für internationale Frauenbelange (z.B. Ressortbeitrag zum Österreichischen Bericht für die 4. Weltfrauenkonferenz), Informationsgespräche über internationale Aktivitäten (ER, VN, UNESCO, IAO) in bezug auf die Gleichstellung von Frau und Mann und Beteiligung an Tagungen des Europarates sowie an sonstigen internationalen Konferenzen.

Arbeitsinspektion

1. Legistische und sonstige rechtssetzende Maßnahmen	272
1.1. Arbeitsinspektionsgesetz 1993	272
1.2. EU-konformes ArbeitnehmerInnenschutzgesetz	272
1.3. Verordnung über brennbare Flüssigkeiten	275
1.4. Aufzüge-Sicherheitsverordnung	275
2. Arbeitsunfälle	276
3. Berufskrankheiten	279
4. Gesundheitliche Eignung von Arbeitnehmern für bestimmte Tätigkeiten	281
5. Tätigkeiten der Arbeitsinspektorate auf dem Gebiet des Verwendungsschutzes	281
5.1. Übertretungen des Arbeitszeitgesetzes	282
5.2. Mutterschutz	282
5.3. Konzentration der Beanstandungen auf wenige Branchen	282
5.4. Lenker	284
5.5. Heimarbeit	284
6. Gestaltung der Arbeitsbedingungen in bezug auf den technischen und arbeitshygienischen Arbeitnehmerschutz	285
7. Weitere Aktivitäten der Arbeitsinspektion	287
7.1. Arbeitsmedizinische Betreuung	287
7.2. Jugendliche im Gastgewerbe	288
7.3. Schwerpunktaktionen in Handelsbetrieben	288
7.4. Meßtechnik im ArbeitnehmerInnen-Schutz	288
7.5. Verfeinerte Unfallstatistik	289
7.6. Rufbereitschaft	290
7.7. Ermächtigungen und Zulassungen	290
7.8. Nachweis der Fachkenntnisse für bestimmte Arbeiten	290
7.9. Teilnahme an Veranstaltungen, Vortragstätigkeit	290
7.10. Vorbegutachtung von Projekten	291
8. Personalstand d. Arbeitsinspektion u. Zahl d. Inspektionen	291

1. Legistische und sonstige rechtssetzende Maßnahmen

1.1. Arbeitsinspektionsgesetz 1993

Am 1. April 1993 ist das Arbeitsinspektionsgesetz 1993 in Kraft getreten und hat das bis dahin geltende Arbeitsinspektionsgesetz 1974 abgelöst. Die Neuregelungen des Arbeitsinspektionsgesetzes 1993, die im Sozialbericht 1992 ausführlich dargestellt wurden (S.318ff), betreffen Aufgaben, Rechte und Pflichten, Organisation und Verfahren der Arbeitsinspektion sowie die damit in Zusammenhang stehenden Pflichten der ArbeitgeberInnen, wie z.B.:

- Erweiterung des Wirkungsbereichs der Arbeitsinspektion,
- Durchsetzung von Maßnahmen bei Gefahr im Verzug ohne Einschaltung der Bezirksverwaltungsbehörde,
- Zwingende Strafanzeige bei nicht geringfügigen Übertretungen,
- Einschränkung der Möglichkeit der ArbeitgeberInnen, die strafrechtliche Verantwortlichkeit auf ArbeitnehmerInnen zu übertragen.

Nach mehr als einem Jahr seit Inkrafttreten des Arbeitsinspektionsgesetzes 1993 ist nunmehr festzustellen, daß sich die **Neuregelungen in der Praxis bewährt und die Durchsetzungsmöglichkeiten bei der Wahrnehmung des Arbeitnehmerschutzes verbessert** haben.

1.2. EU-konformes ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

Am 25. Mai 1994 hat der Nationalrat das neue Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit beschlossen.

Da die EU-Richtlinien auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes Mindeststandards vorsehen, die durch das bisher geltende österreichische Arbeitnehmerschutzrecht nicht zur Gänze erfüllt wurden, war bereits im Jahr 1992 im Zentral-Arbeitsinspektorat ein Entwurf für ein neues Arbeitsschutzgesetz (ASchG) ausgearbeitet worden. Nach Beratungen in der Arbeitnehmerschutzkommission und Durchführung des Begutachtungsverfahrens war der Entwurf seit Beginn des Jahres 1993 Gegenstand ausführlicher Verhandlungen der Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, bei denen im Frühjahr 1994 schließlich Einigung erzielt werden konnte. Im April 1994 hat der Ministerrat beschlossen,

den Entwurf für das neue ArbeitnehmerInnenschutzgesetz dem Nationalrat zur Behandlung vorzulegen.

Wie die Arbeitnehmerschutzvorschriften der Europäischen Union geht auch der Gesetzesentwurf von dem Grundsatz aus: „**Mehr Verantwortung der ArbeitgeberInnen**“. Daher wird die **Wahrnehmung des Arbeitnehmerschutzes weitgehend von der Kontrollbehörde auf die betriebliche Ebene verlagert**: Die ArbeitgeberInnen müssen alle in ihrem Betrieb bestehenden Gefahren von sich aus ermitteln und entsprechende Schutzmaßnahmen festlegen (**Evaluierung**). Dabei müssen sie die bestehenden Arbeitsbedingungen so weit wie möglich verbessern und die Schutzmaßnahmen stets den sich ändernden Gegebenheiten anpassen.

Den ArbeitgeberInnen steht es frei, diese Evaluierung selbst vorzunehmen, sofern sie über die notwendige Fachkunde verfügen oder geeignete ArbeitnehmerInnen, externe Fachleute oder sicherheitstechnische und/oder arbeitsmedizinische Zentren damit zu beauftragen. Die Ergebnisse dieser Evaluierung sind in einem **Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument** festzuhalten. Diese Dokumentation ermöglicht es den ArbeitgeberInnen, die Gefahrenquellen ihres Betriebes zu erfassen und auszuschalten, um so eine wirksame Prophylaxe auf betrieblicher Ebene zu betreiben.

Die ArbeitnehmerInnen müssen über die Gefahren, die im Betrieb bestehen, und über die Maßnahmen der Gefahrenverhütung ausreichend informiert und regelmäßig unterwiesen werden. Durch diese **ausreichende Information und Unterweisung** sollen sich die ArbeitnehmerInnen der bestehenden Gefahren bewußt werden, die zur Beseitigung oder Verringerung der Gefahren zur Verfügung stehenden Möglichkeiten kennen, deren Sinnhaftigkeit einsehen und so aktiv zur Verringerung der Gefahren beitragen können.

Eine **Koordination mehrerer ArbeitgeberInnen** bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen ist vorgesehen, wenn in einer Arbeitsstätte oder auf einer Baustelle ArbeitnehmerInnen mehrerer ArbeitgeberInnen beschäftigt werden.

Als Ansprechpartner für ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen in Sachen Sicherheit und Gesundheitsschutz sind **Sicherheitsvertrauenspersonen** in Betrieben oder Arbeitsstätten mit mehr als 10 Arbeitnehmern vorgesehen. In Betrieben mit bis zu 50 ArbeitnehmerInnen kann ein Betriebsratsmitglied die Aufgaben der Sicherheitsvertrauensperson übernehmen.

Bei der Verwendung **gefährlicher Arbeitsstoffe** sind besondere Maßnahmen der Gefahrenverhütung (Ersatz, Verwendung im geschlossenen System, Minimierung der Zahl exponierter ArbeitnehmerInnen sowie der Dauer und der Intensität der Exposition, Absaugung, Lüftung, persönliche Schutzausrüstung) zu treffen.

Zur Verpackung, Kennzeichnung und Lagerung von gefährlichen Arbeitsstoffen sollen mit einer eigenen Verordnung insbesondere die Kennzeichnungs- und Verpackungsvorschriften des Chemikalienrechts auch für die innerbetriebliche Verwendung angeordnet werden.

Wenn für einen Arbeitsstoff ein Grenzwert besteht, sind regelmäßig **Messungen** durchzuführen. Krebserzeugende, erbgutverändernde, fortpflanzungsgefährdende und gefährliche biologische Arbeitsstoffe dürfen nur dann verwendet werden, wenn der/die ArbeitgeberIn den Nachweis erbracht hat, daß die Verwendung unbedingt notwendig und kein Ersatz möglich ist.

Besondere Schutzmaßnahmen wird es auch für ArbeitnehmerInnen geben, die ständig an **Bildschirmen** arbeiten. Neben der ergonomischen Gestaltung dieser Arbeitsplätze werden regelmäßige Arbeitsunterbrechungen sowie Augenuntersuchungen und spezielle Bildschirmbrillen vorgesehen.

Jede/r ArbeitnehmerIn hat Anspruch auf eine **arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung**. Diese Regelung soll mit einem Etappenplan - gestaffelt nach Betriebsgröße - bis zum Jahr 2000 in Kraft treten und zu diesem Zeitpunkt somit alle ArbeitnehmerInnen Österreichs lückenlos erfassen. Die ArbeitgeberInnen können, je nach Betriebsstruktur und Betriebsgröße, innerhalb eines flexiblen Systems wählen: Die Betreuung kann durch betriebseigene Sicherheitsfachkräfte und ArbeitsmedizinerInnen oder durch Inanspruchnahme externer Personen oder Zentren erfolgen.

Im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz wird die **Kostenübernahme bei den arbeitsmedizinischen Präventivdiensten als Pflichtaufgabe der zuständigen Sozialversicherungsträger** definiert.

Speziell für Kleinbetriebe sind **besondere Erleichterungen** vorgesehen:

- unter bestimmten Voraussetzungen kann der/die UnternehmerIn die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in einem Kleinbetrieb selbst wahrnehmen („**Unternehmermodell**“),
- für Betriebe mit bis zu 10 ArbeitnehmerInnen wird die **Einsatzzeit** der Präventivdienste nicht gesetzlich festgelegt,
- für Betriebe mit bis zu 5 ArbeitnehmerInnen werden **flexible Intervalle** für den Einsatz der Präventivdienste vorgesehen.
- Für Klein- und Mittelbetriebe mit bis zu 50 ArbeitnehmerInnen sollen **arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Beratungsdienste** von der öffentlichen Hand in Zusammenarbeit mit den Unfallversicherungsträgern eingerichtet werden, in denen ausgebildete Fachleute Hilfestellung bieten sollen. Diese Regelung befreit unter bestimm-

ten Voraussetzungen die Betriebe von der Verantwortlichkeit für die Einrichtung eigener Präventivdienste.

- Zusätzlich zu diesen Regelungen wird die **AUVA beauftragt**, in ganz Österreich **Arbeitsmedizinische Zentren einzurichten**.

Das neue Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit wird mit 1. Jänner 1995 in Kraft treten. Bei wesentlichen Neuerungen (z.B. Evaluierung, Dokumentationspflichten und, wie bereits ausgeführt, für die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung) ist speziell für Klein- und Mittelbetriebe ein stufenweises Inkrafttreten vorgesehen.

1.3. Verordnung über brennbare Flüssigkeiten

Am 1. Juni 1993 ist die Verordnung über Lagerung und Abfüllung brennbarer Flüssigkeiten (VbF) in Kraft getreten. Diese Verordnung regelt die Gefahrenklassen, die Lagermengen und Zusammenlagerungen von brennbaren Flüssigkeiten, legt Anforderungen an Lagerräume, Lagerbehälter und Betriebseinrichtungen fest, sieht Genehmigungs- und Prüfpflichten vor und enthält Bestimmungen über den Brand- und Explosionsschutz. Die VbF **löst überalterte, zum Teil noch aus der Monarchie stammende Vorschriften** über den Verkehr mit Mineralölen und über die Lagerung von brennbaren Flüssigkeiten **ab** und ersetzt sie durch Regelungen, die den heutigen Anforderungen entsprechen. Da die VbF für gewerbliche Betriebsanlagen, Eisenbahnanlagen, Rohrleitungsanlagen, Zivilflugplatz-Betriebsanlagen, Apotheken sowie für Betriebe, die der Betriebsbewilligungspflicht nach dem Arbeitnehmerschutzgesetz unterliegen, gilt, hat sie für alle mit der Lagerung oder Abfüllung brennbarer Flüssigkeiten befaßten Wirtschaftsbereiche Bedeutung.

1.4. Aufzüge-Sicherheitsverordnung

Mit 1. Jänner 1994 ist die Aufzüge-Sicherheitsverordnung (ASV) in Kraft getreten. Die ASV enthält neben gewerberechtlichen Voraussetzungen für das Inverkehrbringen von Aufzügen arbeitnehmerschutzrechtliche Regelungen über Einbau, Inbetriebnahme, Wartung und Prüfung von Personen- und Lastenaufzügen. Dabei sind Vorprüfungen, Abnahmeprüfungen, regelmäßige Prüfungen, tägliche Kontrollen und Betreuung des Aufzugs durch einen Aufzugswärter oder eines Betreuungsunternehmens vorgesehen und die Voraussetzungen für die Tätigkeit als Aufzugsprüfer geregelt. Die ASV ersetzt die bisher geltende Reichaufzugsverordnung 1943.

2. Arbeitsunfälle

Insgesamt gelangten der Arbeitsinspektion im Jahr 1993 (1992) **94 000 (92 000) Unfälle** zur Kenntnis, von denen **144 (146) einen tödlichen Verlauf** nahmen. Außerhalb des Betriebes oder der Arbeitsstelle ereigneten sich 10 700 (9 400) Unfälle, von denen 80 (78) tödlich waren. Somit entfielen 11 % 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, handelte es sich zu 78 % (77 %) um **Wegunfälle**; bei den tödlichen Unfällen dieser Art lag der Anteil bei 70 % (72 %).

Da sich Zuständigkeit und Einfluß der Arbeitsinspektion ausschließlich auf den Schutz der ArbeitnehmerInnen bei ihrer beruflichen Tätigkeit erstrecken, bezieht sich das nachstehende Zahlenmaterial auf „**Arbeitsunfälle im engeren Sinn**“. Die Zahlen aus 1992 wurden auf die gleiche Basis gestellt, um den Vergleich des Unfallgeschehens 1993 mit dem des Jahres 1992 zu ermöglichen.

Im Jahr 1993 (1992) wurden der Arbeitsinspektion 83.300 (82.500) Arbeitsunfälle zur Kenntnis gebracht, von denen **64 (68) tödlich** verliefen.

Mehr als zwei Drittel aller Arbeitsunfälle ereigneten sich in fünf Wirtschaftsklassen:

		davon tödlich
Metallbe- und -verarbeitung	ca. 21.400	7
Bauwesen	ca. 20.100	34
Handel, Lagerung	ca. 5.900	2
Holzbearbeitung	ca. 5.300	2
Nahrungsmittel	ca. 3.900	1

Bezieht man den Arbeitnehmeranteil der jeweiligen Wirtschaftsklasse mit ein, ergibt sich folgende Übersicht:

Wirtschafts- klasse	Anteil der Beschäftigten	Anteil der Arbeitsunfälle	Anteil der tödlichen Arbeitsunfälle
Metallbe- und -verarbeitung	13 %	26 %	11 %
Bau	9 %	24 %	53 %
Handel, Lagerung	16 %	7 %	3 %
Holzbearbeitung	3 %	6 %	3 %
Nahrungsmittel	3 %	5 %	2 %

Im Bauwesen mit einem Anteil am Gesamt-Beschäftigtenstand von etwa 9 % sind ein Viertel aller Arbeitsunfälle und mehr als die Hälfte aller tödlichen Arbeitsunfälle anzutreffen.

Unfallursachen nach Häufigkeit

scharfe oder spitze Gegenständen	17.500
Ausgleiten, Stolpern, Hinfallen	15.200
Einklemmen oder Quetschen	7.400
Transportarbeiten	7.000
Herabfallen von Gegenständen	5.100
Absturz von Personen	4.500
Wegfliegen von Stücken	3.500

Einzelne bemerkenswerte Unfälle

Ladekran

Ein mit einem zwischen Führerhaus und Ladefläche angebrachten Ladekran ausgerüsteter LKW fuhr durch eine Hauseinfahrt und streifte dabei an der Decke. Der Fahrer stieß sein Fahrzeug zurück und begab sich in den Bereich des Kranarmes, um eventuelle Schäden festzustellen. Dabei ließ er den Motor laufen, sodaß der Kran betriebsbereit war. Beim Hantieren im Kranbereich stieß er versehentlich an einen der Steuerhebel und betätigte damit den Kran, wobei er mit Kopf und Oberkörper zwischen Gelenkarm und Ladebordwand eingeklemmt wurde. Obwohl der Fahrer sofort befreit werden konnte, mußte der bereits eingetretene Tod festgestellt werden. Der verunglückte Fahrer war mit der Bedienung des Fahrzeuges samt Kran seit Jahren bestens vertraut.

Von Eisenbahn erfaßt

Im Rahmen von Bauarbeiten an einem Bahnsteig mußte dessen Kante mit einer Rüttelmaschine bearbeitet werden. Dazu befand sich der Bediener der Maschine auf dem Bahnsteig, während sein Vorarbeiter neben dem 70 cm tiefer liegenden Gleis stand und die Rüttelmaschine spurgenaue führte. Ein auf diesem Gleis erwarteter Güterzug wurde vom Signalposten der Bundesbahn ordnungsgemäß einige Minuten vor Eintreffen angekündigt, der Vorarbeiter soll auch das Warnsignal durch Handzeichen quittiert haben. Beim Herannahen des Zuges waren beide Arbeiter noch mit der Bearbeitung der Bahnsteigkante beschäftigt und blickten in die entgegengesetzte Richtung; sie konnten, bedingt durch den Lärm der Rüttelmaschine, auch die Warnzeichen des Triebfahrzeugführers nicht hören.

Trotz eingeleiteter Schnellbremsung konnte der Güterzug nicht mehr rechtzeitig angehalten werden, die Lok erfaßte den Vorarbeiter, streifte an der Rüttelmaschine und schleuderte diese zur Bahnsteigmitte. Der Vorarbeiter wurde tödlich, sein Kollege erheblich verletzt. Zum Zeitpunkt des Unfalls befand sich der Sicherungsposten etwa 60 m von der Unfallstelle entfernt im Fahrdienstleiterräum. Vom Arbeitsinspektorat wurde veranlaßt, daß künftighin bei Arbeiten im Bereich befahrener Gleise der Sicherungsposten der Bundesbahn sich direkt neben den Arbeitern aufzuhalten hat und nötigenfalls selbst eingreifen kann.

Kettenmontage am LKW

Der Lenker eines LKW-Zuges mußte wegen einsetzender Schneelage auf einem bergwärts führenden Autobahnstück anhalten und an seinem Fahrzeug Schneeketten montieren. Vermutlich erhöhte er dazu den Druck im Luftbalgsystem, mit dem die Dämpferhöhe eingestellt werden kann, um für das Anlegen der Ketten an den Zwillingsreifen möglichst viel freien Raum zu bekommen. Während er, mit Kopf und Oberkörper über die Reifen gebeugt, mit der Montage beschäftigt war, platzte der Behälter des Druckluftsystems und der LKW-Aufbau senkte sich ab. Der Lenker wurde eingeklemmt und tödlich verletzt.

Müllsammelfahrzeug

Nach Beendigung seiner Tagestour setzte der Fahrer eines Müllsammelfahrzeuges seinen Beifahrer bei dessen Wohnung ab und fuhr allein zur Mülldeponie, wo er sein Fahrzeug entleerte. Er bemerkte noch einige Müllreste innerhalb der beweglichen Teile des Müllhobels und wollte auch diese entfernen. Dazu stieg er in die Müllaufnahmemulde und betätigte von diesem Standplatz aus die an der Außenseite des Fahrzeuges angebrachte Steuerung, um den Müllhobel ein kleines Stück weiterzubewegen und dadurch eingeklemmte Müllreste freizubekommen. Er wurde jedoch von der Schaufel des Müllhobels an beiden Beinen erfaßt, gegen die steil nach oben führende Laderampe gedrückt und, mit den Beinen voran, emporgezogen. Es gelang ihm noch, die Not-Aus-Taste zu drücken und somit weitere Bewegungen des Müllhobels zu stoppen. In diesem Zustand wurde er aufgefunden. Dem Fahrer mußten nach diesem Unfall an beiden Beinen Amputationen vorgenommen werden.

Bremsenprüfstand

Ein Arbeitnehmer stolperte über die Walzen eines Bremsenprüfstandes und drückte im Fallen die Tastwalze des Prüfstandes nieder. Dadurch wurden die mit Schweißperlen überzogenen Bremsrollen in Bewegung gesetzt, wodurch der Fuß des Verunfallten in den ca. 0,5 m tiefen Hohlraum unterhalb der Walzen gezogen wurde. Nachdem sich der Rollenantrieb nach einigen Sekunden selbsttätig abgestellt hatte, versuchte der Arbeitneh-

mer, seinen Fuß mit eigenen Kräften aus der Quetschstelle zu ziehen. Dabei berührte er neuerlich die Tastwalze, die Bremsrollen setzten sich erneut in Bewegung und verletzten ihn schwer im Bereich der Wadenmuskulatur. Eine Rückfrage beim Vertreter des Prüfstandes ergab, daß die Walzen nur bei Betätigung beider Tastwalzen, d.h. beim Auffahren eines zweispurigen Fahrzeuges, in Betrieb gesetzt werden. Bei gegenständlichem Prüfstand war jedoch durch unsachgemäßes Auffahren auf den Prüfstand eine Tastwalze derart beschädigt worden, daß auch bei einspuriger Betätigung die Anlage in Betrieb gesetzt werden konnte.

Drahtziehmaschine

Ein Arbeitnehmer war damit beschäftigt, an einer Drahtziehmaschine den Ablauf von der Vorratshaspel zu kontrollieren. Dabei läuft der Draht lose von der Haspel zu einem Führungsgestänge und von dort aus gestreckt zur Ziehmaschine. Der Arbeitnehmer hielt sich im Bereich vor dem Führungsgestänge auf, als sein Fuß von einer noch offenen Drahtschlinge erfaßt wurde. Es gelang ihm nicht, seinen Fuß vor Erreichen des Führungsgestänges zu befreien. Die Schlinge zog sich zusammen und scherte den Unterschenkel ab.

3. Berufskrankheiten

Im Jahr 1993 wurden dem Zentral-Arbeitsinspektorat **1 394 Personen** (1992 waren es um 53 mehr) gemeldet, die eine Erkrankung erlitten hatten, welche gemäß § 177 ASVG als **Berufskrankheit** gilt und vom Träger der Unfallversicherung als beruflich verursacht anerkannt wurde. Betroffen waren 1 052 Arbeitnehmer und 342 Arbeitnehmerinnen. 6 der gemeldeten Erkrankungen verliefen tödlich.

Am häufigsten traten Berufserkrankungen in folgenden Wirtschaftsklassen auf:

	Erkrankungsfälle
Erzeugung und Verarbeitung von Metallen	433
Bauwesen	193
Körperpflege und Reinigung; Bestattungswesen	168
Be- und Verarbeitung von Holz; Musikinstrumenten- und Spielwarenerzeugung	114
Erzeugung von Nahrungsmitteln und Getränken; Tabakverarbeitung	96

Erzeugung von Stein- und Glaswaren	81
Gesundheits- und Fürsorgewesen	73
Erzeugung und Verarbeitung von Chemikalien, Gummi und Erdöl	45
Bergbau; Steine- und Erden-Gewinnung	43

Die häufigsten Berufserkrankungen

	1992	1993
durch Lärm verursachte Hörschäden	820	780
Hauterkrankungen	430	430
Erkrankungen an Asthma bronchiale	50	60

Weiters wurden 33 Infektionskrankheiten oder von Tieren auf Menschen übertragene Krankheiten als Berufskrankheiten anerkannt, 30 Erkrankungen der Lunge durch Staub (Quarz-, Asbest- bzw. Hartmetallstaub), in vier Fällen verliefen die Erkrankungen tödlich, 25 Erkrankungen der tieferen Atemwege und der Lunge durch chemisch-irritativ oder toxisch wirkende Stoffe sowie 8 Erkrankungen durch Einwirkung chemisch-toxischer Stoffe.

41 % der durch Lärmeinwirkung verursachten **Gehörschäden**, nämlich 319, entfielen auf die Metallbranche. 276 der beruflich verursachten **Hauterkrankungen** betrafen Arbeitnehmerinnen, d.s. 65 % aller Meldungen. Darunter befanden sich 82 Jugendliche, die größtenteils im Friseurgewerbe tätig waren.

Von den 59 an **Asthma bronchiale** erkrankten ArbeitnehmerInnen waren 73 % in der Nahrungsmittelbranche tätig.

Alle gemeldeten Fälle von **Infektionskrankheiten** kamen mit einer Ausnahme aus dem medizinischen Arbeitsbereich. Unter den Erkrankten befanden sich 23 Arbeitnehmerinnen.

Nahezu die Hälfte aller durch chemisch-irritativ oder toxisch wirkende Stoffe verursachten **Erkrankungen der tieferen Atemwege und der Lunge** wurden in der Metallbranche erworben. Ein Arbeitnehmer starb an den Folgen der Erkrankung. Ebenso führt eine durch die Einwirkung chemisch-toxischer Stoffe verursachte Erkrankung zum Tode eines Arbeitnehmers.

4. Gesundheitliche Eignung von ArbeitnehmerInnen für bestimmte Tätigkeiten

Aufgrund der Verordnung über die gesundheitliche Eignung von Arbeitnehmern für bestimmte Tätigkeiten wurden im Berichtsjahr in 4 450 (1992: 4 700) Betrieben **71 000 (1992: 86 000) ArbeitnehmerInnen auf ihre gesundheitliche Eignung** für bestimmte Tätigkeiten **untersucht**. 34 000 der untersuchten ArbeitnehmerInnen entfielen auf die Wirtschaftsklasse „Metall“, 7 000 auf die Wirtschaftsklasse „Chemie“, 6 000 auf „Holz“, 5 000 auf „stein- und glaswarenerzeugende Betriebe“, 2 400 auf „textilien- und textilwarenerzeugende Betriebe“ sowie 2 300 auf das „Bauwesen“.

Die ärztlichen Untersuchungen ergaben, daß **217 (421) ArbeitnehmerInnen** aus 45 (90) Betrieben **für diese Tätigkeiten nicht geeignet** waren. Einer der untersuchten Arbeitnehmer mußte gemäß den Bestimmungen der Strahlenschutzverordnung als nicht geeignet für eine Tätigkeit unter Einwirkung ionisierender Strahlen erklärt werden.

5. Tätigkeiten 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 HeimarbeiterInnen dienen.

1993 wurden insgesamt **21 200 Beanstandungen** auf dem Gebiet des Verwendungsschutzes (ohne Straßen- und Grenzkontrollen) festgestellt. Damit sind die festgestellten **Übertretungen** im Vergleich mit 1992 **um 7 % zurückgegangen**.

Von den 21 200 Übertretungen betrafen:

- 13.000 die Arbeitszeit
- 4.000 den Beschäftigungsschutz von Kindern und Jugendlichen
- 2.200 den Mutterschutz
- 1.100 die Arbeitsruhe
- 325 die Heimarbeit
- 185 die Bäckereiarbeit
- 151 die Frauennachtarbeit.

Die rund 21 200 Beanstandungen führten zu **ca. 3 000 Strafanzeigen** mit einem beantragten Strafausmaß von insgesamt ca. S 32,6 Mio. **Rechtskräftig abgeschlossen wurden 1993 ca. 2 000 Strafverfahren mit einem verhängten Strafausmaß von S 12,5 Mio.**

5.1. Übertretungen des Arbeitszeitgesetzes

Im Vergleich zum Vorjahr sind die festgestellten **Übertretungen** des Arbeitszeitgesetzes zwar insgesamt **um 9 % gesunken** (ein Anstieg erfolgte nur in den Wirtschaftsklassen „Handel“ um 16 % und „Nahrungsmittelerzeugung“ um 9 %), doch entfällt nach wie vor der **Großteil (61 %) aller Beanstandungen auf Übertretungen des Arbeitszeitgesetzes.**

5.2. Mutterschutz

Im Jahr 1993 erlangten die Arbeitsinspektorate in insgesamt 34 000 Fällen (1992: 32 000) Kenntnis über die Schwangerschaft von Arbeitnehmerinnen, davon in 32 000 Fällen durch Meldung der ArbeitgeberInnen gemäß § 3 Abs. 6 MSchG.

Die Gesamtzahl der 1993 festgestellten **Übertretungen** von Vorschriften des Mutterschutzgesetzes (2 200) ist gegenüber 1992 insgesamt **um 7 % gestiegen**, wobei in einzelnen Branchen der Anstieg der Übertretungen beachtlich war. So erfolgte z.B. im Handel, der ohnehin bereits im Vorjahr bei den Übertretungen führend war, eine weitere Steigerung um 20 %, in der Metallerzeugung um 44 %. Lediglich in der Wirtschaftsklasse Gesundheitswesen war ein Rückgang von 33 % festzustellen.

5.3. Konzentration der Beanstandungen auf wenige Branchen

Der Hauptanteil an den Gesamtbeanstandungen betrifft - wie in den Vorjahren - die traditionellen Problembereiche Gastgewerbe und Handel.

Branchen mit den meisten Beanstandungen

	1993	Veränderung zum Vorjahr
1. Gastgewerbe	7402	- 11 %
2. Handel	5167	+ 19 %
3. Nahrungsmittelerzeugung	1364	+ 7 %
4. Körperpflege	1289	- 17 %
5. Bauwesen	1235	- 23 %
6. Metallerzeugung	1043	- 7 %
7. Verkehr	1014	- 30 %

Gastgewerbe

Das Gastgewerbe weist zwar im Gegensatz zum Vorjahr einen Rückgang der Beanstandungen im Verwendungsschutz von 11 % auf, allerdings wurden in dieser Branche 1993 auch um 734 (11 %) weniger Betriebe kontrolliert als 1992. Und trotz dieses Rückganges ist das **Gastgewerbe** nach wie vor mit Abstand die Branche **mit den meisten Beanstandungen**: Auf das Gastgewerbe entfallen **35 % aller Beanstandungen** auf dem Gebiet des Verwendungsschutzes, 32 % der Übertretungen des Arbeitszeitgesetzes, 57 % der Übertretungen des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes, 19 % der Übertretungen des Mutterschutzgesetzes und 39 % der Übertretungen des Arbeitsruhegesetzes. Wie im Vorjahr steht damit das Gastgewerbe bei den Übertretungen auf allen Gebieten des Verwendungsschutzes (mit Ausnahme des Mutterschutzgesetzes) an erster Stelle.

1993 wurden 5 700 Gastgewerbebetriebe mit insgesamt 38 000 ArbeitnehmerInnen kontrolliert, das sind 13 % aller von der Arbeitsinspektion kontrollierten Betriebe bzw. **4 % der durch Kontrollen erfaßten ArbeitnehmerInnen**. Auf diese Wirtschaftsklasse entfallen aber **35 % aller festgestellten Übertretungen!**

Handel

Im Bereich des Handels, in dem bereits von 1991 auf 1992 ein Anstieg der **Beanstandungen** um rund ein Drittel erfolgte, ist für **1993 ein weiterer Anstieg um 19 %** zu verzeichnen, und dies, obwohl 1993 um 593 (4 %) weniger Handelsbetriebe kontrolliert wurden als 1992. Dabei stiegen die **Übertretungen** des Arbeitszeitgesetzes um 16 %, des Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetzes um 23 %, des Mutterschutzgesetzes um 20 % und des **Arbeitsruhegesetzes um 75 %**. Insgesamt entfallen auf den Handel 5 200, das sind 24 %

aller Übertretungen auf dem Gebiet des Verwendungsschutzes. Damit steht diese Branche wie in den vergangenen Jahren an zweiter, **bei Beanstandungen betreffend den Mutterschutz an erster Stelle.**

5.4. Lenker

Sowohl bei den Betriebskontrollen als auch bei den Kontrollen auf den Straßen und an den Grenzübergängen sind starke Rückgänge der Beanstandungen festzustellen.

Im Berichtsjahr 1993 wurden **bei den Betriebskontrollen** insgesamt **1 300 Übertretungen der Sonderbestimmungen des Arbeitszeitgesetzes** betreffend Lenker und Beifahrer festgestellt. Im Jahr 1992 waren es 1 800 Übertretungen, was einen **Rückgang von ca. 30 %** darstellt.

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. **Bei diesen Kontrollen auf den Straßen und an den Grenzübergängen wurden 5 900 österreichische Fahrzeuge erfaßt,** davon wurden **bei 2 800 Fahrzeugen (d.s. 48 %) Übertretungen festgestellt.** In **1 800 Fällen** wurde das vorgeschriebene **Fahrtenbuch nicht geführt,** in 870 Fällen wurde die zulässige Lenkzeit und in 860 Fällen die Einsatzzeit überschritten. In 53 Fällen wurden aufgrund krasser Übertretungen die Lenker von den Organen der öffentlichen Sicherheit an der Weiterfahrt gehindert.

5.5. Heimarbeit

Im Jahr 1993 waren bei den Arbeitsinspektoraten **587 AuftraggeberInnen, 4 384 HeimarbeiterInnen** und **27 ZwischenmeisterInnen** vorgemerkt.

Jahr	Auftrag- geberInnen	Heim- arbeiterInnen	Zwischen- meisterInnen
1991	710	6 458	44
1992	628	4 598	30
1993	587	4 384	27

Im Jahr 1993 wurden von den Arbeitsinspektoraten **85 AuftraggeberInnen** zu **Nachzahlungen in Gesamthöhe von S 863.000,—** veranlaßt; auf eine(n) AuftraggeberIn entfiel ein durchschnittlicher Nachzahlungsbetrag von S 10.100,—.

Die Zahl der **Beanstandungen im Bereich Heimarbeit** betrug **570**.

Beanstandungen auf dem Gebiet der Heimarbeit

	1991	1992	1993
insgesamt	1 098	674	570
davon			
Listenföhrung, -zusendung	16	10	26
Bekanntgabe der Arbeits- und Lieferungsbedingungen	37	31	18
Ausgabe- und Abrechnungsnachweise	182	129	85
Entgeltschutz	730	418	360
Diverses	133	86	81

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, insbesondere bei Bildschirmarbeit, das angemessene Raumklima sowie die Einhaltung einer zumutbaren Lärmbelastung berücksichtigt.

Auf dem Gebiet des technischen und arbeitshygienischen Arbeitnehmerschutzes gab es 1993 **102 000 Beanstandungen** durch die Arbeitsinspektion. Neben 35 000 Beanstandungen, die allgemeine Anforderungen und Maßnahmen zur Durchführung des Arbeitnehmerschutzes betrafen, wurden in 17 000 Fällen Betriebsräume, in 14 000 Fällen Einrichtungen zur Energieumwandlung und -verteilung sowie in 11 000 Fällen Gerüste, Leitern, Gräben und Schächte beanstandet. In **2 700 Fällen** wurden **Strafen** im Gesamtausmaß von **31 Millionen S beantragt**; im gleichen Zeitraum wurden **1 500 Strafverfahren rechtskräftig abgeschlossen** und **Strafen im Gesamtausmaß von 11 Millionen S verhängt**.

Schäden im Wirbelsäulenbereich und im weiteren Sinn am gesamten Stützapparat von ArbeitnehmerInnen sind im fortgeschrittenen Alter immer häufiger. Betrachtet man Handelsbetriebe, insbesondere Selbstbedienungsläden, so zeigt sich überall das gleiche Bild. ArbeitnehmerInnen müssen häufig schwere Lasten, z.B. Getränkekisten, heben. Besonders in kleineren Handelsbetrieben mit geringem Personalstand pro Filiale werden aufgrund von Sparmaßnahmen Regalschlichtarbeiten, Lager- und Reinigungsarbeiten von den sogenannten „Verkäuferinnen“ erledigt. Das Bücken und Hochheben von Lasten sowie das Transportieren über Leitern stellen eine starke Beanspruchung dar. Die Folgen dieser Belastungen sind Schäden am Stützapparat. Es fehlt dabei an verbindlichen Regelungen aber auch an Kontrollmöglichkeiten, die es dem Arbeitsinspektor ermöglichen, Grenzen der Belastbarkeit zu setzen.

In der Zündhütchenfertigung einer **Munitionsfabrik** wurde in der Vergangenheit der Zündsatz ohne Anwendung besonderer technischer Schutzmaßnahmen abgewogen und in Gummibecher abgefüllt. Bei diesem Arbeitsvorgang kann es zu schweren Explosionen und damit zusammenhängend zu schweren Verletzungen der direkt am Explosionsherd befindlichen ArbeitnehmerInnen kommen. Auf Betreiben des Arbeitsinspektorates war eine halbautomatische Dosierung in dieser Abteilung montiert und in Betrieb genommen worden. Die Anlage hat sich bewährt. Im Berichtsjahr gab es bei einer schweren Explosion in der Sicherheitskammer der halbautomatischen Dosierung lediglich Materialschaden und es war kein Personenschaden zu beklagen.

In einem **Maschinenbaubetrieb** wurden in der Schrämmkopfabteilung an den Schweißarbeitsplätzen drei Absauganlagen installiert. Zur Erfassung der Schweißbrauche sind die Absauganlagen mit Auslegerarmen mit einer Länge von 6 m ausgestattet, sodaß die Absaugung an verschiedenen beliebigen Stellen erfolgen kann. Die von den Schweißstellen abgesaugten Schweißbrauche streichen über ein Patronenfilter mit einer Filterfläche von 23 m². Die Reinigung des Filters erfolgt im kontinuierlicher Druckluft-Impulsverfahren. Die Absaugleistung der Anlage beträgt 2 000 m³ pro Stunde bei einem Abscheidegrad von 99 %.

In einer **Krankenanstalt** wurde für das Umbetten und Heben der Patienten eine neue Umbetteinheit errichtet, die aus elektrisch steuerbaren Hebe-, Förder- und Absenkeinheiten besteht, wodurch diese schwere körperliche Tätigkeit nun durch maschinelle Manipulation ersetzt wird.

Um **Zuglufterscheinungen** in den Hallen bei geöffneten Toren zu vermeiden, wurden in einem Radiatorenbetrieb Torluftschleier installiert. Die Luft für diesen Luftschleier wird über einen Ventilator aus dem Freien angesaugt, bei Bedarf vorgewärmt und über einen in der Torschwelle in der gesamten Torbreite eingelassenen Luftschlitz nach oben in Richtung Toroberkante geblasen. Hiedurch kommt es auch bei geöffneten Toren zu keinem Luftaustausch zwischen den Hallen und dem Freien und die Zugerscheinungen sind hiemit beseitigt.

Ein **Maschinenbaubetrieb** mittlerer Größe hat letztes Jahr ein System mit der Bezeichnung „SOS“ eingeführt. „S“ steht für Sicherheit, „O“ für Ordnung und „S“ für Sauberkeit. An mehreren Stellen im Betrieb ist ein Anschlag angebracht, der die Bereichsverantwortlichen mit ihrem Aufgabenbereich nennt. In nebenstehenden vier Spalten wird die vierteljährliche Bewertung der Sicherheit, Ordnung und Sauberkeit in Form von Noten 1 bis 5 und eine Gesamtbeurteilungsnote vergeben. Die Noten ergeben sich aus arbeitsbereichangepaßten Checklisten für SOS. Diese Listen bieten auch interessante Information für den Arbeitsinspektor sowie für alle anderen am Arbeitnehmerschutz interessierten Personen. So geht aus den Listen hervor, ob z.B. die Hebezeuge überprüft worden sind, ob die Fluchttüren stets von Lagerungen freigehalten worden sind, ob die Schutzvorrichtungen bei Maschinen stets angebracht waren, ob die Verkehrswege stets freigehalten wurden, ob Öl- oder Schmiermittelaustritte vorgekommen sind, ob die Späne am Boden regelmäßig entfernt worden sind usw. Zusammenfassend kann berichtet werden, daß durch das System SOS ein Fortschritt hinsichtlich Sicherheit, Ordnung und Sauberkeit erzielt wurde.

7. Weitere Aktivitäten der Arbeitsinspektion

7.1. Arbeitsmedizinische Betreuung

Im zweiten Halbjahr 1993 wurde, wie auch im Vorjahr, eine **österreichweite Erhebung über den Stand der arbeitsmedizinischen Betreuung in den Betrieben** durchgeführt. Das Ergebnis dieser Erhebung hat eine **wesentliche Verbesserung** gegenüber dem Stand von 1992 gezeigt: zahlreiche Betriebe haben seither eine gesetzmäßige betriebsärztliche Betreuung eingerichtet, was vor allem auf verstärkte Bemühungen der Arbeitsinspektorate zurückzuführen ist.

Österreichweit bestehen insgesamt 885 Betriebe, die aufgrund der Arbeitnehmerzahl (mehr als 250 ArbeitnehmerInnen) gemäß § 22 Abs. 1 des Arbeitnehmerschutzgesetzes zur Einrichtung einer betriebsärztlichen Betreuung verpflichtet sind. Während Ende 1992 in 129 dieser Betriebe keine betriebsärztliche Betreuung eingerichtet war, waren es **Ende 1993 nur mehr 57 Betriebe**. In diesen Betrieben sind insgesamt ca. 24.700 ArbeitnehmerInnen beschäftigt (1992: ca. 59.000 Beschäftigte). Die meisten Betriebe ohne arbeitsmedizinische Betreuung entfallen auf den Hoch- und Tiefbau (17 Betriebe), gefolgt von Krankenanstalten (7 Betriebe) sowie Speditionen und Reinigungsunternehmen.

7.2. Jugendliche im Gastgewerbe

Im Juli und August 1993 wurde in 122 Wiener Gastgewerbebetrieben die Einhaltung der Bestimmungen über die Sonntagsruhe für Jugendliche überprüft, wobei in 34 dieser Betriebe unzulässige Sonntagsarbeit von Jugendlichen festgestellt wurde.

7.3. Schwerpunktaktionen in Handelsbetrieben

Bei mehreren Handelsketten wurden, nachdem in einigen Filialen bestimmte gesetzwidrige Praktiken festgestellt wurden, österreichweit Überprüfungen der Einhaltung von Arbeitszeit- und Arbeitsruhevorschriften durchgeführt. So wurde z.B. festgestellt, daß es in den Filialen einer Handelskette österreichweit üblich war, Vor- und Abschlußarbeiten nicht in die Arbeitszeitaufzeichnungen einzutragen, in einer anderen wurden monatlich am Samstag nachmittag unzulässige Inventurarbeiten durchgeführt.

Bei einer Sondererhebung über die Einhaltung von Arbeitszeit- und Arbeitsruhebestimmungen in Tiroler Saisonorten wurden in einem Fünftel der kontrollierten Handelsbetriebe Übertretungen festgestellt.

7.4. Meßtechnik im ArbeitnehmerInnen-Schutz

Der **Ausbau des Meßwesens** der Arbeitsinspektion berücksichtigt neue Erkenntnisse und Zielsetzungen **auf meßtechnischem und arbeitsmedizinischem Gebiet**, die zum Teil in Vorschlägen für neue europäische Normen (CEN) bzw. europäische Richtlinien (EU) angeführt sind.

Aufgrund der Vorarbeiten zum Ausbau des Meßwesens in der Arbeitsinspektion, der Ergebnisse der Auswertung der Ist- und Wunsch-Zustanderhebung zur Meßtechnik und der

Einführung eines allgemeinen Meßkonzeptes mit Basiskonzept, Grundstruktur, speziellen Meßaufgaben, EDV-Erfassung der Meßtätigkeit und Qualitätssicherung im Jahr 1992, wurden 1993 Einschulungen auf bestimmte Meßgeräte und Schulungen zu Meßaufgaben der Grundstruktur - Lärm, Klima, Beleuchtung und Messung chemischer Arbeitsstoffe - durchgeführt.

Bestehende Meßgeräte wurden auf Eignung geprüft, klassifiziert und, wenn erforderlich, einer Wartung mit Kalibrierung und anschließender Prüfzertifizierung zugeführt. 1993 wurden weiters neue, für Überwachungsmessungen mit Beanstandungsmöglichkeit geeignete Lärm- und Klimameßeinrichtungen angekauft.

Neben dieser generellen für alle Arbeitsinspektorate organisierten Weiterbildung, Vertiefung und Anschaffung auf meßtechnischem Gebiet wurde der Aufgaben- und Einsatzbereich des Meßteams, das spezielle oder aufwendige Messungen über die Grundstruktur hinausgehend durchführen kann, ausgebaut.

Es ist geplant, die grundlegenden Voraussetzungen für die Umsetzung des Meßkonzeptes, den Ankauf weiterer spezieller Meßgeräte, die Einschulung auf diese neuen Meßgeräte und eine Grundschulung für spezielle Meßaufgaben 1994 weitestgehend abzuschließen.

7.5. Verfeinerte Unfallstatistik

Aufgabe der Arbeitsinspektion ist die Wahrnehmung des Arbeitnehmerschutzes in Betrieben. Sowohl die im Rahmen der Inspektionstätigkeit vorgefundenen Übertretungen von Arbeitnehmerschutzvorschriften als auch die der Arbeitsinspektion zur Kenntnis gelangten Unfälle werden den verschiedenen Sachbereichen zugeordnet und statistisch erfaßt.

Die Arbeitsinspektion verfügt somit über Zahlenmaterial, wieviele Beanstandungen in einem Sachbereich (z.B. Betriebseinrichtungen für die Be- und Verarbeitung von Metallen; Gerüste, Leitern, Podeste und erhöhte Standplätze) ausgesprochen wurde und wieviele Arbeitsunfälle sich in dem gleichen Sachbereich ereigneten, wobei als Beobachtungszeitraum üblicherweise ein Kalenderjahr gilt.

Aus dem Verhältnis Unfälle/Beanstandungen können Aussagen über den wirkungsvollen Einsatz der Inspektionstätigkeit gemacht werden und nötigenfalls Schwerpunktaktionen in besonders unfallträchtigen Bereichen durchgeführt werden.

Die **erste Auswertung der Relation Unfälle/Beanstandungen** wird noch **für dieses Jahr erwartet**, nach Vorliegen von Zahlenmaterial über mehrere Jahre können Aussagen über die Wirksamkeit von Schwerpunktaktionen gemacht werden.

7.6. Rufbereitschaft

Im Jahr 1993 konnte die Umstellung der Rufbereitschaft der Arbeitsinspektorate (in jedem Aufsichtsbezirk ist **auch außerhalb der Amtsstunden jederzeit ein Arbeitsinspektor telefonisch erreichbar**) vom ursprünglich eingeführten C-Netz auf das versorgungsmäßig günstigere D-Netz abgeschlossen werden.

Im vergangenen Jahr wurden 90 Anrufe registriert, von denen mehr als ein Drittel den sofortigen Einsatz eines Arbeitsinspektors erforderte.

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. 17.000 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.

7.9. Teilnahme an Veranstaltungen, Vortragstätigkeit

Im Rahmen der **Öffentlichkeitsarbeit** war die Arbeitsinspektion mit ihrem neuen Messestand vor allem auf Fachmessen, wie der Holzmesse und der „GAST 93“ in Klagenfurt, sowie auf Berufsausbildungsmessen, wie „Jugend und Beruf“ vertreten. Um einen möglichst großen Publikumskreis anzusprechen, wies die Arbeitsinspektion nicht nur bei Messerveranstaltungen, 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 Wirtschafts-

förderungsinstituten als Vortragende mit. Ebenso wurden an den Universitäten technischer Richtung und bei zahlreichen sonstigen Veranstaltungen Vorlesungen und Vorträge auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes gehalten.

Rechtskundige Mitarbeiterinnen des Zentral-Arbeitsinspektorates haben bei zahlreichen Informationsveranstaltungen und Seminaren der Interessenvertretungen und sonstiger Stellen zum **Thema Arbeitnehmerschutz in der EU und im EWR** referiert, auch wurde an einem Seminar für Gewerbereferenten zum **Thema „Arbeitnehmerschutz in gewerblichen Betriebsanlagen“** als Vortragende teilgenommen.

7.10. Vorbegutachtung von Projekten

Das Angebot der Arbeitsinspektion, Vorhaben bereits im Projektstadium zu beurteilen, wird zunehmend von Betrieben, aber auch von Planern angenommen. So konnten 1993 ca. **7 000 Projekte** (1992: 5 000) **vorbegutachtet** werden, was zu etwa gleichen Teilen im Außen- und im Innendienst (in den Amtsräumen) erfolgte.

8. Personalstand der Arbeitsinspektion und Zahl der Inspektionen

Der **Personalstand** in den Arbeitsinspektoraten lag am Ende des Jahres 1993 mit **314** um 11 höher als 1992. Davon gehörten 87 dem höheren technischen Dienst an, 12 waren Arbeitsinspektionsärzte, 192 gehörten dem gehobenen und 23 dem Fachdienst an.

Im Zentral-Arbeitsinspektorat waren am Ende des Jahres 1993 8 Juristen/Juristinnen, 11 Techniker/innen, 2 Ärztinnen, 10 Bedienstete des gehobenen Dienstes sowie 3 Bedienstete des Fachdienstes tätig.

Am Ende des Jahres 1993 waren **bei den 20 Arbeitsinspektoraten insgesamt 209 000** (1992: 206 000) **Betriebe** (einschließlich Bundesdienststellen und auswärtige Arbeitsstellen) EDV-mäßig **zur Inspektion vorgemerkt**.

Im Berichtsjahr wurden von den Arbeitsinspektoren in **56 000** (1992: 61 000) **Betrieben 60 000** (65 000) **Inspektionen** durchgeführt. Dies entspricht einem Anteil von **27 %** (30 %) **der EDV-mäßig erfaßten Betriebe**.

Durch die Inspektionstätigkeit wurden im Jahr 1993 knapp **1 Million ArbeitnehmerInnen** erfaßt. Die **Gesamtzahl der Amtshandlungen im Außendienst** betrug im Berichtsjahr **151 000**.

ABTEILUNG EUROPÄISCHE INTEGRATION

Im Jahr 1993 und im 1. Halbjahr 1994 wurden von der Abteilung Europäische Integration (AEI) folgende Bereiche betreut:

1. EU-Beitrittsverhandlungen im Sozial- und Arbeitsmarktbereich
2. Innerstaatliche Rechtsumsetzung im Sozial- und Arbeitsmarktbereich
3. Vorbereitung einer umfassenden Teilnahme an EU-Programmen und Mitarbeit am „Europäischen Jahr für ältere Menschen“ im Rahmen der EU
4. Förderung und Unterstützung der osteuropäischen Republiken beim Aufbau von Sozial- und Arbeitsmarktstrukturen
5. Verhandlungen zum GATS-Abkommen (Allgemeines Abkommen über den Handel mit Dienstleistungen), das die Liberalisierung der Ausländerbeschäftigung vorsieht

1. EU-Beitrittsverhandlungen im Sozial- und Arbeitsmarktbereich

Der Beitritt Österreichs zur Europäischen Union ist einer der bedeutendsten Integrations-schritte in der Geschichte Österreichs in Richtung wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wohlstand und Zusammenarbeit der europäischen Staaten. Die Europäische Gemeinschaft, und jetzt die Europäische Union, hat bereits in ihrer mehr als 35jährigen Geschichte **sozialpolitische Grundsätze und Mindeststandards** geschaffen, die **von Österreich** bereits mit dem EWR-Beitritt weitgehend **übernommen** wurden. Dadurch konnten bereits dieses Jahr eine Reihe von Verbesserungen für die ArbeitnehmerInnen erreicht werden: dies gilt sowohl für den Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente (z.B. **Verbesserung des Frühwarnsystems**), die Ansprüche in der Sozialversicherung (z.B. **Urlauberbetreuung in der Krankenversicherung**), für arbeitsrechtliche Anpassungen (z.B. **Wahrung von Arbeitnehmerrechten bei Betriebsübergang**), als auch für die **Gleichstellung der Frauen**.

Auch die **Möglichkeit der freien Wahl eines Arbeitsplatzes in jedem Mitgliedsstaat** und die Stellenvermittlung über die Grenzen hinaus ist gerade für junge Menschen ein wesentlicher Vorteil der europäischen Integration und ein Grundrecht in der Europäischen Union.

Mit dem Beitritt Österreichs zur Europäischen Union ist nunmehr die volle Mitbestimmung durch Sitz und Stimme im EU-Rat und im Europäischen Parlament gewährleistet und die volle Gleichberechtigung Österreichs gesichert. Österreich wird sich für eine dynamische Weiterentwicklung der gemeinschaftsweiten Sozialpolitik einsetzen.

EUROPÄISCHE INTEGRATION

In den Beitrittsverhandlungen mit der EU ist es **gelingen**, die **österreichischen Interessen** und Anliegen in der Sozialpolitik voll **durchzusetzen**:

- Mit der EU konnte eine **gemeinsame Erklärung zur Freizügigkeit der ArbeitnehmerInnen** vereinbart werden, die sicherstellt, daß bei möglichen Schwierigkeiten am österreichischen Arbeitsmarkt entsprechende Maßnahmen in Absprache mit der EU gesetzt werden können.
- Das **Nachtarbeitsverbot für Frauen** kann mit einer Übergangsfrist bis zum Jahr 2001 aufrecht bleiben, wobei in der Zwischenzeit eine für Frauen und Männer gleiche Regelung für die Nachtarbeit zu schaffen sein wird.
- Die **Bestimmungen des österreichischen Insolvenzrechtes** konnten aufrechterhalten werden, da die EU einer Ausnahmeregelung Österreichs zugestimmt hat.
- Der Einsatz von **Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik** in Österreich wird **wesentlich ausgeweitet** werden können, da Österreich mit dem Beitritt auch **Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds** erhalten wird. In diesem Bereich hat die EU Österreich für arbeitsmarktpolitische und regionalpolitische Maßnahmen jährlich mehr als öS 4 Mrd. zugesagt. Für die Entwicklung entsprechender Programme zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und Strukturproblemen am Arbeitsmarkt konnte gegenüber der EU erreicht werden, daß bereits Mitte dieses Jahres mit den Vorarbeiten begonnen werden kann.

2. Bilanz der Rechtsumsetzung im Sozial- und Arbeitsmarktbereich

Insgesamt ist **das BMAS durch 30 Rechtsakte des EWR-Stammabkommens** (6 Verordnungen und 24 Richtlinien) betroffen. Durch das **EWR-Zusatzpaket** ist das BMAS **durch weitere 9 Rechtsakte** (1 Verordnung, 6 Richtlinien und 2 Entscheidungen) **zentral berührt**.

Die Rechtsakte sind fast ausschließlich den Bereichen „Freizügigkeit“, „Soziale Sicherheit“, „Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz“, „Arbeitsrecht“ und „Chancengleichheit von Männern und Frauen“ zuzuordnen.

Aufgrund des EWR-Abkommens sind für diese angesprochenen Bereiche EG-Verordnungen innerstaatlich unmittelbar wirksam und bedürfen keiner weiteren Umsetzungsakte. Österreichische Rechtsvorschriften wurden in jenen Fällen EG-verordnungskonform gestaltet, in welchen es aus Gründen der Rechtsklarheit erforderlich schien (z.B. Ausländerbeschäftigungsgesetz, Gleichheitsgebot in einzelnen Rechtsvorschriften).

Mit Ausnahme von 2 Richtlinien (betreffend Mutterschutz und Sicherheit und Gesundheitsschutz auf Baustellen), die erst mit Beginn des kommenden Jahres umgesetzt sein müssen, wurden **alle Richtlinien und Entscheidungen durch Novellierung bestehender oder Schaffung neuer Gesetze und Verordnungen umgesetzt und die** entsprechenden Rechtsvorschriften der EFTA-Überwachungsbehörde (ESA - EFTA-Surveillance-Authority) **notifiziert.**

In folgenden Gesetzen wurde der innerstaatliche Rechtsbestand EWR-konform gestaltet:

- Arbeitsmarktförderungsgesetz
- Arbeitslosenversicherungs- und Sonderunterstützungsgesetz
- ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
- Landarbeitsgesetz
- Arbeitsruhe- und Arbeitszeitgesetz
- Arbeitsinspektionsgesetz
- Arbeitsverfassungs- und Arbeitskräfteüberlassungsgesetz

Weiters ergingen einige Sammelnovellen, die nur teilweise EWR-Rechtsanpassungen zum Gegenstand hatten:

- Das Arbeitsrechtliche Begleitgesetz (mit dem u.a. das Gleichbehandlungsgesetz angepaßt wurde)
- das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz
- die Beschäftigungssicherungsnovelle

Schließlich waren durch die EWR-Rechtsreform Änderungen der Betriebsratswahlverordnung und der Verordnung über die Aufsichtsbezirke der Arbeitsinspektorate notwendig.

3. Vorbereitung einer umfassenden Teilnahme an EU-Programmen und Mitarbeit am „Europäischen Jahr für ältere Menschen“ im Rahmen der EU

Im Rahmen der EWR- und der EG-Verhandlungen hat die AEI die Betreuung der Aktionsprogramme und Gemeinschaftsinitiativen der EU im Bereich Soziales, Aus- und Weiterbildung sowie die Vorbereitung ihrer Umsetzung in Österreich übernommen.

EUROPÄISCHE INTEGRATION

Eine österreichische Beteiligung soll möglichst effizient, d.h. mit größtmöglichem Mittelrückfluß und Nutzen für die österreichische Sozial- und Arbeitsmarktpolitik einerseits, möglichst geringem Verwaltungsaufwand andererseits organisiert werden.

1993 wurden im sozialpolitischen Komitee der EFTA Verhandlungen mit der EG über eine Beteiligung Österreichs im Rahmen des EWR's zu folgenden Aktionsprogrammen geführt:

HELIOS II, das 3. Aktionsprogramm der EU zur beruflichen und sozialen Integration von Behinderten (1992 - 1996): HELIOS II fördert mit rund 600 Mio ÖS europäische Untersuchungen, Seminare und Tagungen sowie den Austausch von Experten, Betreuern und Behinderten. HELIOS bindet Nicht-Regierungsorganisationen (Europäische und nationale Behinderten- und Angehörigenorganisationen) in die Ausarbeitung und Durchführung des Programms ein.

HANDYNET ist das europaweite EDV-Informationsnetz über technische Hilfsmittel für Behinderte des HELIOS-Programms, das ständig ausgeweitet und weiterentwickelt wird.

Österreich nimmt bereits 1994 im beratenden Ausschuß für HELIOS als Beobachter teil, 1995 sollen erste Projekte und Institutionen in die EU-Netzwerke einbezogen werden.

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen („Dublin-Stiftung“) ist eine von der EU finanzierte Institution, die durch Forschungs- und Informationsarbeit die Kommission im politischen Vorfeld unterstützt. Wesentliche Schwerpunkte des Programms sind Arbeitsbedingungen, neue Technologien, Mitbestimmung, Langzeitarbeitslosigkeit, Armut in den Städten, Probleme der Pflege, Gleichbehandlung usw..

Die Beteiligung Österreichs an der Dublin-Stiftung wird die Einbindung in einen Europäischen Forschungs- und Informationsfluß bringen und die Möglichkeit der politischen Mitgestaltung und Umsetzung von neuen Erkenntnissen im Sozialbereich ermöglichen.

Österreich hat sich 1993 im Rahmen des EWR am **„Europäischen Jahr der älteren Menschen** und der Solidarität zwischen den Generationen“ beteiligt. Die österreichischen Aktivitäten im Rahmen dieses Jahres wurden vom BMAS koordiniert. Zahlreiche Tagungen, Seminare und Untersuchungen wurden in ganz Österreich durchgeführt. Schwerpunkte waren „ältere Arbeitnehmer“, „Pension“ und „Pflege“ entsprechend den legislativen und politischen Schwerpunkten des BMAS.

Die Erfahrungen dieses Jahres in Europa werden die Grundlage für das neue Programm für ältere Menschen in der EU sein, das ab 1995 umgesetzt werden soll.

4. Unterstützung ost- und mitteleuropäischer Länder beim Aufbau neuer Strukturen im arbeitsmarktpolitischen und sozialen Bereich

Seit 1993 erfolgt die Durchführung von arbeitsmarktpolitisch relevanten Projekten und Sozialprojekten in enger Zusammenarbeit mit dem für die ressortübergreifende Koordination der bilateralen Strukturhilfe in den Reformländern zuständigen Bundeskanzleramt.

Die fachliche Betreuung liegt beim Sozialressort, während die budgetäre Vorsorge durch das Bundeskanzleramt zu treffen ist.

Derzeit werden vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales **27 Projekte betreut**, die in den Ländern Ungarn, Tschechien, Slowakei, Polen, Bulgarien und Rumänien durchgeführt werden bzw. werden sollen, wobei die für diese Projekte beantragte **Förderungshöhe 41 Mill. ÖS beträgt**.

Die vorliegenden Förderungsanträge sehen primär die Qualifikation von in Bildungseinrichtungen beschäftigten Lehrtätigen sowie die Beratung von Institutionen in den Reformländern beim Aufbau von Erwachsenenbildungseinrichtungen und bei der Ausbildung von Sozial- und Berufspädagogen vor.

Weiters werden Seminarveranstaltungen für Mitarbeiter/innen der Arbeitsämter und Gewerkschafter und die Beratung der Arbeitsministerien zur Einsetzung arbeitsmarktpolitischer Instrumente (zB. Arbeitsstiftungen) gefördert.

5. Verhandlungen zum GATS-Abkommen, das die Liberalisierung der Dienstleistungserbringung mit natürlichen Personen vorsieht

Ziel des GATS-Abkommens (GATS: General Agreement on Trade in Services / Allgemeines Abkommen über den Handel mit Dienstleistungen) ist eine weltweite Liberalisierung des Dienstleistungsverkehrs. Das GATS-Rahmenabkommen legt dabei fest, daß GATS-Mitgliedstaaten natürlichen Personen die Einreise und den Aufenthalt zum Zwecke der Dienstleistungserbringung zu ermöglichen haben. Ein dauernder Zutritt zum jeweiligen nationalen Arbeitsmarkt oder eine auf Dauer ausgerichtete Wohnsitznahme sind auf der Grundlage des GATS-Abkommens nicht möglich.

GRUNDLAGENARBEIT FÜR FRAUEN

Leitende Angestellte, Manager und hochqualifizierte Spezialisten werden sich auf der Grundlage der österreichischen Fremdengesetze (Fremdengesetz und Aufenthaltsgesetz) und des Ausländerbeschäftigungsgesetzes zur Dienstleistungserbringung in Österreich aufhalten dürfen, sofern ihr Arbeitgeber im Inland bereits eine Niederlassung besitzt (sogenannte innerbetrieblich Entsandte).

Dieser Personenkreis bedarf daher auch **weiterhin der Bewilligungen nach dem Aufenthaltsgesetz und dem Ausländerbeschäftigungsgesetz**, wobei jedoch keine Anrechnung auf die einschlägigen Quoten erfolgt. Das GATS soll im Laufe des Jahres 1995 nach Klärung noch offener Fragen in Kraft treten.

GRUNDLAGENARBEIT FÜR GLEICHSTELLUNGS- UND FRAUENFRAGEN

Ein wesentlicher Schwerpunkt der Tätigkeit der Abteilung für grundsätzliche Angelegenheiten der Frauen ist die Integration der Frauenbelange in alle entscheidenden Entwicklungsprozesse des Ressorts, die Sicherstellung der Kommunikation, der Aus- und Weiterbildung von Frauenverantwortlichen, des Informationsaustausches sowie der Programmarbeit in Frauenfragen.

Wichtige Aktivitäten zielten 1993 darauf ab, die **wirksame Umsetzung des Gleichbehandlungspakets** durch kurze Informationen (u.a. ein bunter Folder), Publikationen und Initiierung begleitender Studien, Grundlagenarbeiten zu fördern. Dies insbesondere auch im Hinblick auf das Bundesgesetz über Berichte der Bundesregierung: in fünf Bereichen sind (siehe Sozialbericht 1992/S.345) weitere Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen zu setzen, alle zwei Jahre muß über die gesetzten Maßnahmen dem Nationalrat berichtet werden.

Gemeinsam mit dem Frauenreferat der Arbeitsmarktverwaltung wurde an der Konzipierung und Umsetzung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Programme für Frauen und im ständigen Arbeitskreis der Frauenreferentinnen der Landesarbeitsämter mitgearbeitet.

Am 29.9.93 hat sich ein Nationalkomitee unter dem Vorsitz der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten konstituiert, das in den kommenden 2 Jahren Aktivitäten für die

GRUNDLAGENARBEIT FÜR FRAUEN

Verbesserung der Situation von Frauen setzen wird. Das Nationalkomitee- mit aus Frauen aus allen gesellschaftspolitischen Bereichen zusammengesetzt - wird durch einen Expertinnenbeirat unterstützt. Die Abteilung für grundsätzliche Angelegenheiten der Frauen ist im Nationalkomitee, die Abteilung V/4 ist im Expertinnenbeirat vertreten. Themenschwerpunkte sind Umverteilung, Gewalt an Frauen, Geschlechterverhältnisse im Bildungsbereich und verstärkte Öffentlichkeitsarbeit.

In Vorbereitung zum internationalen **Jahr der Familie 1994** wurde an zwei Arbeitskreisen mitgearbeitet. Themenschwerpunkte im Arbeitskreis „Familie und Arbeitswelt“: Familienfreundliche Arbeitszeitformen; familienergänzende Einrichtungen; Maßnahmen zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs; Kriterien für einen familienfreundlichen Betrieb; Aufstiegschancen von Frauen; Arbeitslosigkeit und die Auswirkungen auf das Familienleben.

Im Arbeitskreis „Familie und Leistungsausgleich“ wurde u.a. behandelt: Familienbezogene Leistungselemente bei Sozialleistungen; Familienlastenausgleich; Situation ausländischer Familien, Probleme und mögliche Verbesserungen; volkswirtschaftlicher Wert der unbezahlten Arbeit; Vereinbarkeit Familie und Beruf; Familienarmut.

Im Oktober 1993 fand unter Mitarbeit der Frauengrundsatzabteilung ein **Symposium** im Renner Institut zum Thema „Tod der **Olympe de Gouges** - 200 Jahre Kampf um Gleichberechtigung und Grundrechte“ statt. In- und ausländische Expertinnen formulierten anlässlich dieser Tagung zusammen mit den Teilnehmerinnen Vorschläge für einen neuen Frauengrundrechtskatalog.

Jour fixe: Gemeinsam mit ExpertInnen und InteressensvertreterInnen wurden frauenspezifische sozialpolitische Probleme, meist anhand neuer Forschungsergebnisse, bei mehreren Treffen behandelt.

Das Europäische Parlament bereitete 1993 eine Publikation über die Situation der Frauen vor. Die Abteilung für grundsätzliche Angelegenheiten der Frauen hat an diesem Projekt mitgearbeitet und in Kooperation mit den zuständigen Fachsektionen und Bundesministerien einen umfangreichen Bericht erstellt. Der Bericht beinhaltet u.a. Fakten zur Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit, Einkommen und Qualifikation der Frauen; Darstellung von Gesetzesinitiativen oder geltendem Recht, etwa in den Bereichen Sozialversicherung, Mutterschutz, Gleichstellung von Frauen und Männern etc..

Frauen-Infos: Sie dienen vor allem der ressortspezifischen, internen, aktuellen Kurzinformation sowie zur Diskussion von kontroversiellen Problemen und Thesen und müssen nicht unbedingt die Meinung des Ressorts darstellen. Themen waren: Gleichbehandlung

GRUNDLAGENARBEIT FÜR FRAUEN

und Frauenförderung durch das Bundesgleichbehandlungsgesetz, Modell „Qualifizierungswerkstatt für Frauen“, „Teilzeitarbeit“, „Berufswahl von Mädchen“ u.a.

Frauenliteraturdokumentation

Eine EDV-unterstützte Literaturdokumentation zu frauen- und ressortspezifisch relevanten Fragen steht zur direkten als auch computerunterstützten Verwendung zur Verfügung. Aktuelle Artikel aus Fachzeitschriften, Dissertationen, Forschungsberichte, Broschüren und Bücher werden laufend nach sozialpolitisch und abteilungsspezifisch relevanten Kriterien ausgewertet, beschlagwortet und archiviert. Themenschwerpunkte: Arbeit und Berufstätigkeit, Arbeitsbedingungen, Familie, Recht, Beschäftigungspolitik, Sozialpolitik, Arbeitszeit, soziale Sicherheit, Bildung, Qualifikation, neue Technologien etc. In der **Rechtsdokumentation** erfolgt Evidenz und Aktualisierung der juristischen, frauen-spezifischen, ressortbezogenen Literatur.

An einer Vernetzung von Frauendokumentationen wird mitgearbeitet, insbes. als 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.

Die Abteilung für grundsätzliche Angelegenheiten der Frauen hat für Frauenprojekte, -initiativen, -veranstaltungen und -seminare **Sachkostenförderungen** vergeben. Kinderbetreuungseinrichtungen wurden mit einmaligen Startförderungen unterstützt.

Forschungsarbeiten

Das Forschungsprojekt „**Teilzeitarbeit, Auswirkungen einer flexibleren Arbeitszeitorganisation**“ wurde abgeschlossen. Es enthält Untersuchungen zur quantitativen Entwicklung im Zusammenhang mit Arbeitsmarktentwicklung, steigender Erwerbsbeteiligung von Frauen und Wirtschaftsstrukturwandel und zur arbeits- und sozialrechtlichen Stellung Teilzeitbeschäftigter. Mit 30 Unternehmensleitungen aus den teilzeitintensiven Bereichen Handel, Reinigung, Gastronomie, Pflege/Fürsorge und Produktion wurden ausführliche Gespräche geführt. Den Hauptteil der Studie bildete eine mündliche Befragung 117 teilzeitbeschäftigter Frauen, um Motive, typische Konstellationen und Probleme qualitativ aufzuzeigen. Die Ergebnisse werden in einem eigenen Kapitel dieses Sozialberichtes dargestellt.

GRUNDLAGENARBEIT FÜR FRAUEN

Gemeinsam mit der Arbeitsmarktverwaltung wurde ein **Forschungsvorhaben zur „Position gefangener/entlassener Frauen und Männer auf dem österreichischen Arbeitsmarkt“** begonnen. Im Zusammenhang mit der Strafvollzugsnovelle 1993 (u.a. Arbeitslosenversicherung für beschäftigte Gefangene, Erhöhung der Arbeitsvergütung) sollen Erwerbsverläufe vor und nach Haft wie auch Arbeit und Ausbildung im Vollzug untersucht werden, wie auch geschlechtsspezifische Unterschiede und frauenspezifische Problematiken. Eine zentrale Fragestellung ist die Wirksamkeit der arbeitsmarktbezogenen Maßnahmen.

Für eine **Studie zur Integration von Ausländerinnen und Ausländern** in Österreich wurden Volkszählungs- und AMV-Daten ausgewertet. Nach Wirtschaftsklassen zeigt sich bei den beschäftigten Ausländerinnen - noch deutlicher als bei den Männern - eine „Monostruktur“ (im Vergleich zu allen beschäftigten Frauen): Überragende Bedeutung kommt (1992) dem Beherbergungs- und Gaststättenwesen zu (25,3% aller in Österreich beschäftigten Ausländerinnen); es folgt der Bereich Körperpflege, Reinigung und Bestattungswesen (12,6%); an dritter Stelle Handel und Lagerung (8%); alle anderen Wirtschaftsbereiche spielen eine äußerst geringe Rolle. Im Rahmen des Projekts werden Betriebsbefragungen und Fallstudien zur Erforschung von Integrationsverläufen durchgeführt.

Eine Studie zur Erhebung von **Maßnahmen für Wiedereinsteigerinnen** wurde gemeinsam mit dem Landesarbeitsamt Wien begonnen.

Weitere Forschungsarbeiten wurden vorbereitet, z.B. zu Akkordarbeit und akkordähnlicher Tätigkeit von Frauen, zu betrieblicher Frauenförderung (gemeinsam mit der Arbeitsmarktverwaltung), zu beruflichen und arbeitsmarktmäßigen Problemen von Personen, deren Antrag auf Invaliditätspension abgewiesen wurde (gemeinsam mit Grundsatzabteilung) u.a. Weiters wurden kleinere **Grundlagenarbeiten** erstellt, z.B. zu den Themen Leiharbeit; soziale Situation behinderter Frauen; geringfügig beschäftigte Frauen und Männer; Auswirkungen von Notstandshilferegeln auf Frauen.

Publikationen 1993: In der Reihe „Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik“ wurde die Nr. 47 **„Chancen und Barrieren. Bedingungen der Durchsetzung betrieblicher Fraueninteressen“** herausgegeben. In der Reihe „Gleichbehandlung ist das Ziel“ erschienen die Nummer 22 **„Sofie. Sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Aspekte: Frauen im Erwerbsleben“** und 23 (herausgegeben gemeinsam mit der Frauenabteilung des ÖGB) **„Nein bleibt Nein. Gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“**.

JUGENDPOLITISCHE AKTIVITÄTEN

MASSNAHMEN FÜR JUGENDLICHE UND JUNGE ERWACHSENE

Im Bundesministerium für Arbeit und Soziales wurde 1993 ein **Jugendbeauftragter** mit den Aufgabenbereichen Jugendliche und junge Erwachsene eingesetzt. Das Ressort setzte damit ein deutliches Signal, daß gerade jungen Menschen ein verstärktes Augenmerk in einer modernen Sozialpolitik zu widmen ist.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales baute auch 1993 das breite und vielfältige Angebot für Jugendliche aus. 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.

Konkret wurden folgende Aktivitäten im zweiten Halbjahr 1993 durchgeführt:

Jugendleitfaden des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

In Zusammenarbeit mit der Österreichischen Gewerkschaftsjugend ist es gelungen, allen österreichischen Lehrlingen eine umfassende Information über die Aktivitäten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales im Bereich Jugendlicher zu übermitteln. Der Jugendleitfaden gibt einen Überblick über alle Sektionen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und Angebote und sozialpolitischen Leistungen für Jugendliche. Der Leitfaden stellt damit in einer sehr jugendgerechten Form eine Art „Wegweiser“ durch den Sozialstaat dar. Mit praktisch verwertbaren Informationen, Ansprechpartnern, Adressen und Telefonnummern. Es ist erstmals gelungen, gemeinsam mit Jugendorganisationen eine wirklich breite Streuung von sozialpolitischen Informationen bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu bewirken.

Jugendreferenten im Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Im Herbst 1993 wurde eine sehr umfangreiche Ausbildung für die Jugendreferenten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales unter Berücksichtigung der neuesten Jugendstudien und Kommunikationsmethoden abgeschlossen. Seit Dezember 1993 nehmen die Jugendreferenten in den Sektionen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Landesarbeitsämtern und Landesinvalidenämtern die Interessen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen als Ansprechpartner (Ombudsmann/Ombudsfrau) wahr. Zu Beginn des Jahres 1994 übernahmen die Jugendreferenten die Koordination der Jugendinitiative 1994 - 1996.

JUGENDPOLITISCHE AKTIVITÄTEN

Gemeinsam mit den politischen und konfessionellen Jugendorganisationen wurden flächendeckend **in ganz Österreich Veranstaltungen** abgehalten, um die Jugendreferenten des Arbeitsmarktservice und der Landesinvalidenämter als Ansprechpartner zu präsentieren.

Jugendpolitischer Braintrust des Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Der Braintrust hat sich zur Aufgabe gestellt, den Bundesminister für Arbeit und Soziales in jugendpolitischen Fragen zu beraten. Die Teilnehmer setzen sich aus den Vorsitzenden und Sekretären der politischen, konfessionellen und gewerkschaftlichen Jugendorganisationen zusammen. Im Zuge des Jugendparlaments 1993 wurde das Bundesministerium für Arbeit und Soziales einhellig von den Jugendparlamentariern für diese tatsächliche Mitsprache von Jugendlichen innerhalb eines Ressorts hervorgehoben. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ist damit das einzige Ministerium, in dem Jugendorganisationen und Jugendliche die Möglichkeit der Beratung und Mitsprache vorfinden. Im Frühjahr 1994 schloß der Braintrust die Diskussion der Reform der Berufsausbildung mit einem umfassenden Reformpapier ab und begann eine breite Diskussion zum Thema Jugendbeschäftigung.

Koordination der Berufsaus- und Weiterbildungsmaßnahmen

Für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und das neue Arbeitsmarktservice stellt die Frage einer fundierten, dualen Berufsausbildung und Weiterbildung eine besonders wichtige Frage dar. Gerade aus arbeitsmarktpolitischer Sicht hat eine fundierte Berufsausbildung wesentlichen Einfluß auf die Chancen junger Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt. Das **Bundesministerium für Arbeit und Soziales** hat seit Inkrafttreten der Novelle zum Berufsausbildungsgesetz mit 1. Juli 1993 eine **Einvernehmenskompetenz bei der Verordnung von Berufsbildern**:

Die Ausbildungsinitiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Im Herbst 1993 startete die **Lehrlingsinitiative des Bundesministerium für Arbeit und Soziales** gemeinsam mit dem Österreichischen Gewerkschaftsbund und der Bundeswirtschaftskammer unter dem Titel „**Lehrling ist ok**“. Die Ausbildungsinitiative hatte das Ziel, Lösungsansätze zur Reform des dualen Ausbildungssystems zu präsentieren und generell das Image der dualen Ausbildung zu verbessern. Im Zuge dieser Initiative fanden Veranstaltungen und Besuche in Berufsschulen und Betrieben zur Information der Lehrlinge sowie eine österreichweite Plakataktion statt.

JUGENDPOLITITISCHE AKTIVITÄTEN

Die Jugendinitiative 1994 - 1996

Ziel des Programmes ist die Anregung, Entwicklung und Unterstützung **neuer Initiativen für arbeitslose Jugendliche** in ganz Österreich. Die Jugendinitiative soll in erster Linie Kreativität, Eigeninitiative und Unternehmergeist von Jugendlichen fördern. Die Entwicklung neuer Initiativen ist vorrangig aus dem regionalen Kontext heraus zu sehen: lokale Initiatoren und Entscheidungsträger sollen von Anfang an eingebunden bzw. zur Mitwirkung gewonnen werden. Die Verknüpfung des österreichischen Programmes mit ähnlichen Aktionsprogrammen der Europäischen Union ist vorgesehen.

Vorrangig sollen **Initiativen zur Reintegration arbeitsloser Jugendlicher** gefördert werden. Dieser Begriff soll aber bewußt breit ausgelegt werden. So ist vorgesehen, im Sinne von „Arbeiten und Lernen“ auch neue Berufsfelder zu entwickeln. Insbesondere Aktivitäten zur Lebensweg- und Berufsfindung werden als erster Schritt für die berufliche Integration jugendlicher Problemgruppen verstanden und sollen unterstützt werden.

Im Rahmen des Programms wurde im ersten Halbjahr 1994 eine Studie über den Stand der Jugendprojekte in Österreich erstellt. Im September 1994 wird im Rahmen der Jugendinitiative 1994-1996 eine international besetzte Tagung durchgeführt werden. Besonderes Augenmerk wird dabei der Darstellung der Finanzierungsinstrumente der Europäischen Union gewidmet.

Im Zuge dieser Jugendinitiative 1994 - 1996 wird auf das bewährte Instrument der „Runden Tische“ zur Jugendbeschäftigung zurückgegriffen, um die regionalen Entscheidungsträger von Beginn an in Projektentwicklungen einzubinden.

Arbeitsplatz Europa

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales führte gemeinsam mit der Österreichischen Gewerkschaftsjugend im Juni 1994 eine **Konferenz zum Thema „Arbeitsplatz Europa“** durch. Bei dieser Konferenz waren mehr als 200 Jugendvertrauensräte, Mitarbeiter der Arbeitsmarktverwaltung und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales anwesend. Ziel der Veranstaltung war es, einen möglichst breiten Informationsprozeß über die Chancen und Möglichkeiten der Mobilität am Europäischen Arbeitsmarkt zu beginnen. So wurden neben allgemeinen Themen der Europäischen Integration insbesondere die Themen „Europäische Integration und die Arbeitsbedingungen junger ArbeitnehmerInnen“, „Bildungs- und Austauschprogramme der EU“, „Mobilitätsbereitschaft junger ArbeitnehmerInnen“, „Die österreichische Lehrausbildung im europäischen Vergleich“, und „Jugendliche informieren Jugendliche über die Möglichkeiten der Europäischen Integration“, in Arbeitsgruppen diskutiert. In der Folge wurden die TeilnehmerInnen der Konferenz eingeladen, auch weiterhin in Form von Arbeitsgruppen im Rahmen des BMAS zum Thema „Arbeitsplatz Europa“ mitzuarbeiten.

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 1993 und im ersten Halbjahr 1994 wurden folgende Expertisen und Studien abgeschlossen:

EU-Haushaltspanel in Österreich

In enger Zusammenarbeit mit dem ÖSTAT wurde eine Implementierungsstudie zu einer **sozioökonomischen Längsschnitterhebung**, die in allen EU-Ländern erfolgen soll, durchgeführt. Eine österreichische Version des EU-Fragebogens wurde erarbeitet und getestet, die Erfahrungen der Piloterhebungen im Bereich der EG wurden ausgewertet und die (mit Eurostat abgestimmten) erforderlichen weiteren Schritte im Aufbau des Panels wurden vorbereitet. Für folgende Politikbereiche könnten die Ergebnisse des Haushaltspanels von Interesse sein:

Lebensstandard und Haushaltskosten, Einkommensverteilung Einkommenstransfers innerhalb der Haushalte, Teilnahme am Erwerbsleben, Aus- und Weiterbildung, Kinderbetreuung, Gesundheitsversorgung, Regionalentwicklung.

Substitutionsprozesse am Arbeitsmarkt

Der massive Anstieg des ausländischen Arbeitskräftepotentials hat immer wieder Diskussionen ausgelöst, ob der Zustrom billiger ausländischer Arbeitskräfte zu Verdrängungen am Arbeitsmarkt geführt hat. Im Rahmen der Studie wurde versucht, einzelne Substitutionsphänomene (Verdrängung von Älteren durch Jüngere, Inländer durch Ausländer, bereits integrierte Ausländer durch „neue“ Ausländer) anhand der Analyse der Bereiche „Entwicklung der Inländer- und Ausländerbeschäftigung“ sowie „Substitutionsprozesse und Lohn-

ALLGEM. GRUNDLAGENARBEIT

entwicklung“ zu untersuchen. Zu diesem Zweck wurden mit Hilfe einer repräsentativen Stichprobe die personenbezogenen Beschäftigungsverläufe auf Firmenebene über die Periode 1989 bis 1991 vollständig rekonstruiert.

In Auftrag gegeben, aber bis Sommer 1994 noch nicht abgeschlossen wurden:

Arbeiter und Angestellte

Mit diesem Forschungsprojekt sollen Unterschiede und Gemeinsamkeiten der sozialen Lage von Angestellten und ArbeiterInnen erhoben werden. Umstufungen vom Arbeiter- in den Angestelltenstatus wird besondere Aufmerksamkeit gewidmet. Der rechtlichen Regelung der Beschäftigungsverhältnisse ist ein eigener Teil gewidmet (vgl. auch den Beitrag in diesem Sozialbericht).

Längsschnittuntersuchung zur Ausländerarbeitslosigkeit 1981 bis 1993

Die Ausländerbeschäftigung und -arbeitslosigkeit hat deutlich zugenommen. Es wird die weitere berufliche Karriere von langzeitarbeitslosen Ausländern erhoben.

Karrieren von Personen, deren Ansuchen um eine Invaliditäts-(Berufsunfähigkeits)pension abgelehnt wurden:

Neben einer Aufarbeitung der rechtlichen Grundlagen und der Entwicklung der letzten Jahre soll eine Längsschnittuntersuchung aufgrund anonymisierter Versicherungsdaten Aufschluß über die sozialen und beruflichen Folgen des abgelehnten Pensionsansuchens geben. Außerdem werden die Betroffenen und Experten interviewt.

Mitbestimmungsmöglichkeiten für ältere Menschen in Österreich

In diesem Projekt wird der Status quo der politischen Beteiligungs- und Mitsprachemöglichkeiten für ältere Menschen erhoben; durch Interviews werden die derzeitigen Wünsche und Forderungen sowie die Perspektiven für die Zukunft ausgelotet.

1000 Jahre Österreich - Lebenswelten „kleiner“ Leute:

Anläßlich der bevorstehenden 1000 Jahrfeier wird eine Untersuchung über Veränderungen der beruflichen und sozialen Situation der sogenannten „kleinen“ Leute während verschiedener Phasen des letzten Milleniums durchgeführt. Die Ergebnisse werden im Rahmen einer Publikation und einer Ausstellung präsentiert.

FIANANZIELLE UND PERSONELLE SITUATION D. BMAS

FINANZIELLE UND PERSONELLE ANGELEGENHEITEN DES BMAS

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	Einnahmen
	Mio. Schilling	
Soziales	57.996,628	38.464,738
Sozialversicherung	67.695,682	2.548,376
Summe	125.692,310	41.013,114

Die Ausgaben im Ressortbereich erreichten demnach im Jahre 1993 rund 125.692 Millionen Schilling oder rund 15 % des Gesamthaushaltes des Bundes.

Dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales standen für die Erfüllung seiner Ausgaben laut Stellenplan im Jahre 1993 ohne saison- oder teilbeschäftigte Vertragsbedienstete (z.B. Heizer, Reinigungskräfte) 5.117 Planstellen zur Verfügung, die sich wie folgt verteilen.

Zentralleitung	559
Landesarbeitsämter	3.348
Landesinvalidenämter	750
Prothesenwerkstätten	25
Heimarbeitskommissionen	8
Arbeitsinspektion	427
Summe	5.117

Beiträge der Interessenvertretungen*

- * Die folgenden Beiträge geben die Meinung der Interessenvertretungen wieder und können von den Positionen des Ressorts abweichen

BUNDESKAMMER FÜR ARBEITER UND ANGESTELLTE

1. Arbeitsrecht und Arbeitnehmerschutz

Wie auch in den vorhergehenden Jahren konnte ein Ansteigen der im Parteienverkehr vorsprechenden Mitglieder, sowie eine vermehrte Einholung von telefonischen Auskünften durch Ratsuchende beobachtet werden. Die Übernahme des Rechtsschutzes für alle kammerzugehörigen Arbeitnehmer hat sich damit als voller Erfolg erwiesen. Allein im Bereich der Arbeiterkammer Wien ist die Anzahl der persönlich zu beratenden Parteien von 23.000 (1992) auf 25.600 im Jahre 1993 gestiegen. Zusätzlich wurden pro Tag durchschnittlich 400 telefonische Beratungen durchgeführt. Auch bei den an die Arbeitgeberseite gerichteten schriftlichen Interventionen wurde ein Anstieg von 3.900 (1992) auf 4.100 verzeichnet. Das Ausmaß der von den ratsuchenden Mitgliedern gestellten Rechtsschutzanträge erhöhte sich von 1.900 (1992) auf 2.300. Auch in den Bundesländern wurde die Servicetätigkeit der Arbeiterkammern von einer höheren Anzahl von Mitgliedern als im Jahre 1992 in Anspruch genommen. Beispielsweise wurde von der Arbeiterkammer Steiermark in Arbeitsrechtssachen ein Betrag von 24,5 Millionen Schilling erstritten. Im Bereich der Kärntner Arbeiterkammer konnten mit Hilfe von Klagen, Forderungsanmeldungen sowie durch schriftliche Interventionen insgesamt 52,8 Millionen Schilling hereingebracht werden.

Schwerpunktmäßig sind die Arbeitnehmer, wie sich im Rahmen der Beratungstätigkeit der Arbeiterkammern zeigte, insbesondere mit folgenden Problemen konfrontiert:

- Überschreitung der täglichen und wöchentlichen vorgeschriebenen Arbeitszeit;
- keine Abgeltung von Überstunden;
- Abgeltung von Überstunden im Zeitausgleich 1:1;
- verspätete Erstellung (auf meist Monatsende auch bei Beendigung während des Monats) oder Verweigerung der Aushändigung von Abrechnung und vorgeschriebenen Arbeitspapieren bei Beendigung des Dienstverhältnisses;
- verspätete Auszahlung des laufenden Entgelts bzw der Ansprüche aus der Beendigung;
- Umgehung von Dienstverhältnissen durch Abschluß eines Werkvertrages;
- unrichtige An- bzw Abmeldung bei den Gebietskrankenkassen betreffend Dauer des Dienstverhältnisses und Höhe des Entgelts (vor allem in der Branche Gastgewerbe);
- Kündigung von älteren Dienstnehmern zwecks Ersatz durch jüngere, billigere Arbeitskräfte;
- Kündigung im Krankenstand auch bei langjährigen Dienstverhältnissen.

In der rechtspolitischen Diskussion hat die Bundesarbeitskammer eine Reihe von Gesetzesinitiativen und Beiträgen zur Gesetzesbegutachtung geleistet. Besonders hervorzuheben sind jene Änderungen, die sich aus der Verpflichtung zur Übernahme des gesamten Bestands des EU-Arbeits- und Sozialrechts aufgrund des Beitritts Österreichs zum EWR ergeben haben. Diese gesetzlichen Änderungen haben den in Österreich beschäftigten Arbeitnehmern durchwegs Verbesserungen gebracht:

1.1. Gleichbehandlung von Männern und Frauen

- Verbot der mittelbaren Diskriminierung;
- verschärfte Sanktionen, z.B. Schadenersatz bei Einstellungsdiskriminierung bis zu 2 Monatsentgelte;
- erweiterter Diskriminierungsbegriff;
- Beseitigung von Ausnahmen zu Lasten von Teilzeitbeschäftigten.

1.2. Arbeitsvertragsrecht-Anpassungsgesetz (AVRAG)

Mit dem Arbeitsvertragsrecht-Anpassungsgesetz konnten wesentliche und für die Arbeitnehmer günstige Regelungen im Bereich des Arbeitsrechtes durchgesetzt werden. Folgende Bereiche sind besonders hervorzuheben:

Betriebsübergang

Automatischer Übergang der Arbeitsverträge mit allen Rechten und Pflichten, wenn ein Unternehmen, ein Betrieb oder Teil eines Betriebes veräußert wird. Es bedarf keiner gesonderten Einigung zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und übernehmenden Unternehmen. Kündigungen wegen der Veräußerung können angefochten werden.

Betriebspensionsanwartschaften werden voll abgefunden, wenn die Betriebspensionszusage durch den Betriebsübergang wegfällt.

Aufrechterhaltung des bisherigen Entgelts bei Wegfall des alten Kollektivvertrages solange der neue die Entgelthöhe noch nicht erreicht hat.

Haftung des Veräußerers für bereits entstandene Rechte (z.B. Abfertigungen; Anwartschaften aus Betriebspensionssystemen).

Dienstzettel

Jeder Arbeitnehmer in Österreich hat Anspruch auf eine schriftliche Aufzeichnung über seine wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag, Kollektivvertrag und

gegebenenfalls vorhandenen Betriebsvereinbarungen. Die Arbeiterkammer hat zusammen mit der Gewerkschaft Musterdienstzettel ausgearbeitet.

Mitbestimmung im Konzern

Durch eine umfassende Novelle zum Arbeitsverfassungsgesetz wurde die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Konzern neu geregelt.

- Die bisherige Arbeitsgemeinschaft der Betriebsräte im Konzern wird zu einer Konzernvertretung aufgewertet, die auf Konzernebene vergleichbare Kompetenzen hat wie der Zentralbetriebsrat auf Unternehmensebene.
- Recht auf Aushandigung des Konzernabschlusses;
- Aufsichtsratsmitbestimmung in arbeitnehmerlosen Holdings;
- Konzernaufsichtsratsentsendung in Genossenschaften;
- Konzernjugendvertretung.

Die innerstaatliche Umsetzung des EU-Arbeitnehmerschutzrechtes konnte erfolgreich abgeschlossen werden. Auch im Rahmen des EU-Arbeitnehmerschutzes gilt der Grundsatz, daß innerstaatlich strengeres Recht beibehalten werden kann und, soweit EU-Recht strenger ist, das österreichische Recht anzupassen ist.

Mit dem am 1. April 1993 in Kraft getretenen Arbeitsinspektionsgesetz wurden die Aufgaben und Befugnisse der Arbeitsinspektion neu geregelt. Die wichtigste Neuerung betraf die Regelung zur Bestellung zum verantwortlichen Beauftragten. Zukünftig dürfen für die Einhaltung von Arbeitnehmerschutzvorschriften Arbeitnehmer nur dann zum verantwortlichen Beauftragten bestellt werden, wenn sie leitende Angestellte sind, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind. Der Geltungsbereich des Arbeitsinspektionsgesetzes wurde auch auf private Unterrichts- und Erziehungsanstalten, Verwaltungsstellen der Kirchen sowie Pensionisten und Pflegeheime der Länder und Gemeinden ausgedehnt. Im Hinblick auf die eminente Bedeutung, die der Arbeitsinspektion bei der Durchsetzung der Vorschriften über den Arbeitnehmer- und Verwendungsschutz zukommt muß darauf gedrängt werden, die Zahl der Arbeitsinspektoren weiter aufzustocken, damit mehr Betriebe als bisher kontrolliert werden können.

2. Arbeitsmarkt und Arbeitslosenversicherung

Auch im Bereich der Arbeitsmarktpolitik und der Arbeitslosenversicherung ist die Ausweitung des speziellen Beratungs- und Vertretungsangebots der Arbeiterkammern für Arbeits-

lose erfolgreich angenommen worden. Besonderen Stellenwert hatte die Beratung ausländischer Arbeitnehmer (Wien: 11.577 Personen) und von Arbeitnehmern in insolventen Betrieben (Wien: 6.394 Personen, was einer Steigerung von 31 % gegenüber dem Vorjahr bedeutet).

Mit der Beschäftigungssicherungsnovelle konnten eine Reihe von Maßnahmen zugunsten älterer Arbeitnehmer, die als Hauptbetroffene verstärkt die Lasten der Arbeitslosigkeit zu tragen hatten, durchgesetzt werden. Mit der Neuregelung wird einerseits der arbeitsrechtliche Bestandschutz von Arbeitsverhältnissen älterer Arbeitnehmer verstärkt, um Arbeitslosigkeit erst gar nicht eintreten zu lassen und andererseits werden arbeitslos gewordene ältere Arbeitnehmer weitergehend als bisher sozial abgesichert. Weiters wurden die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Vermittlungsförderung älterer Arbeitnehmer verbessert. Die parlamentarische Beschlußfassung des Maßnahmenpakets zugunsten älterer Arbeitnehmer war allerdings von der Arbeitgeberseite davon abhängig gemacht worden, daß gleichzeitig die Wirtschaft entlastende arbeitsrechtliche Maßnahmen sowie Vorschriften zur Verhinderung eines behaupteten Leistungsmißbrauchs in der Arbeitslosenversicherung getroffen werden.

Im Bereich der Arbeitsmarktpolitik hat sich mit dem Abschluß des EWR-Vertrages ein legislatischer Anpassungsbedarf ergeben (die meisten Neuregelungen sind erst am 1.1.1994 in Kraft getreten). Hervorzuheben ist insbesondere, daß Staatsbürger aus EWR-Staaten Österreichern am Arbeitsmarkt völlig gleichgestellt sind, also insbesondere keine Beschäftigungsbewilligung benötigen.

Die Vorschriften des Arbeitsmarktförderungsgesetzes über Massenentlassungen mußten zugunsten der Arbeitnehmer verschärft werden, um die Rechtslage EU-konform zu gestalten. In diesem Zusammenhang wurden im Arbeitsverfassungsgesetz Sanktionen gegen den Arbeitgeber bei verspäteter oder unterlassener Information des Betriebsrates über beabsichtigte Auflösungen von Dienstverhältnissen eingeführt.

3. Sozialversicherung

Mit der bereits 1992 ausverhandelten und 1993 in Kraft getretenen 51. ASVG-Novelle („Pensionsreform“) wurde eine wichtige Weichenstellung zur Sicherstellung der langfristigen Finanzierung der Pensionsversicherung vorgenommen. Mit dieser Novelle wurden erste Schritte gesetzt, 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 den einzelnen flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten für den Übergang vom Arbeitsleben in die Pension eröffnet werden (Gleitpension).

Besonders hervorzuheben ist die Einführung des Bundespflegegeldgesetzes. Einen Anspruch auf Pflegegeld nach dem Bundespflegegeldgesetz haben alle jene pflegebedürftigen Menschen, die ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Österreich haben und aufgrund bundesgesetzlicher Regelungen Renten, Pensionen, Ruhe- oder Versorgungsgenüsse erhalten. Das Pflegegeld 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. Problematisch ist aus Sicht der Bundesarbeitskammer, daß nur auf den Stufen 1 und 2 ein Rechtsanspruch auf Pflegegeld besteht. Da eine Klagemöglichkeit auf Pflegegeld der Stufen 3 bis 7 erst ab 1.Jänner 1997 gegeben ist, kann bei Fehleinschätzungen derzeit nur auf Interventionswegen eine Überprüfung der Bescheide erfolgen.

4. Jugend- und Lehrlingsschutz

Die bestehende schwierige Situation der Lehrlingsausbildung wird nicht nur in den stetig sinkenden Lehrlingszahlen (in Wien lag 1993 die Zahl der Lehranfänger zum ersten Mal unter 6.000) erkennbar, sondern widerspiegelt sich auch im Lehrstellenmarkt, der gerade in Wien im Vergleich zu den übrigen Bundesländern dramatisch eingebrochen ist. So entfielen Ende Dezember 1993 auf jede offene Lehrstelle drei Lehrstellensuchende, während im Bundesdurchschnitt auf eine offene Lehrstelle 1,9 Lehrstellensuchende fielen. Insgesamt entfielen österreichweit 3.339 vorgemerkte Lehrstellensuchende auf 6.504 gemeldete offene Lehrstellen zum Stichtag 31.12.1993.

Auch 1993 wurden zahlreiche Anzeigen an die zuständigen Verwaltungsbehörden erstattet. Die Anzeigen hatten Übertretungen der Vorschriften des Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetzes (insbesondere Arbeitszeitüberschreitungen, Nachtruheverletzungen, Verstöße gegen das Maßregelungsverbot), des Berufsausbildungsgesetzes (insbesondere verspätete Vorlage von Lehrverträgen, fehlende Gewerbeberechtigung, Vortäuschen von Ausbildungsberechtigungen), des allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (Nichtanmelden zur Sozialversicherung etc.) sowie des Ausländerbeschäftigungsgesetzes zum Thema.

5. Frauen und Familie

Die Schwerpunkte der frauenpolitischen Arbeit der Arbeiterkammern lagen 1993 neben der Beratungs- und Rechtsschutztätigkeit vor allem im Bereich der Umsetzung des sogenannten Gleichbehandlungspakets in die Praxis. Um zu einer echten Gleichbehandlung der Geschlechter im Berufsleben zu kommen, müssen über das Gleichbehandlungspaket hinaus Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es Frauen ermöglichen, ohne Benachteiligungen am Erwerbsleben Anteil nehmen zu können. Neben der intensiven Förderung von Wiedereinsteigerinnen bedarf es vor allem einer flächendeckenden Versorgung mit Kinderbetreuungseinrichtungen, die sich hinsichtlich der Öffnungszeiten an den Bedürfnissen von Arbeitnehmerinnen orientieren.

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH

1. Lohn- und Kollektivvertragspolitik

Beim Unterausschuß für Lohnfragen der Paritätischen Kommission für Preis- und Lohnfragen brachte der österreichische Gewerkschaftsbund im Jahr 1993 insgesamt 138 Freigabeanträge ein, von denen 8 die Landwirtschaft betrafen. Erstmals seit Bestehen des Lohnunterausschusses wurde kein einziger Freigabeantrag an die Paritätische Kommission abgetreten. Dies ist nicht zuletzt auf die Vereinbarung der Sozialpartner vom 23.11.1992 über die Reorganisation der Sozialpartnerschaft und insbesondere auch des Lohnunterausschusses zurückzuführen, derzufolge der Lohnunterausschuß insofern aufgewertet wurde, als er nunmehr auch über jene Freigabeanträge entscheidungsberechtigt ist, die früher wegen grundsätzlicher wirtschaftlicher Bedeutung an die Paritätische Kommission abzutreten waren. Dazu kam im Jahre 93, daß über keinen einzigen Freigabeantrag eine Nichteinigung im Unterausschuß erfolgt ist. Die Lohnpolitik des Jahres 1993 war wie in den vergangenen Jahren maßgeblich vom Kollektivvertragsabschluß für die Arbeiter des industriellen Eisen-Metall-Sektors vom 1. November 1992 im Ausmaß von 5,2 % KV, 3,9 % Ist zuzüglich einer einmaligen Sonderzahlung von S 2.000,— beeinflusst. Dieser Kollektivvertragsabschluß wurde in unveränderter Höhe vom Metallgewerbe zum 1.1.93 übernommen. Zum 1.1.93 traten auch die Kollektivvertragsabschlüsse für die Handelsarbeiter und Handelsangestellten (4,9 % KV, Aufrechterhaltung der Überzahlungen, was ebenfalls einer ca. 3,8 %igen Ist-Belastung entspricht), für die Angestellten des Geld-Kredit-Sektors (1.2.93: S 190,— Sockel + 3 % KV, entspricht etwa 3,98 KV = Ist), ferner für die Angestellten der Reisebüros (1.1.93: 4,5 bis 3,6 % KV, Aufrechterhaltung der Überzahlungen), sowie für die Angestellten des Gewerbes (1.1.93: 4,9 % KV, 3,9 % Ist nur für den Bereich Metall, sowie S 2.000,— als Einmalzahlung). Diese Lohnpolitik setzte sich in der ersten Jahreshälfte mit den Kollektivvertragsabschlüssen für das Speditionsgewerbe und die Wiener Hafenbetriebsgesellschaft (jeweils 4,5 % zum 1.4.93), für die Angestellten der Kraftfahrerschulen (1.4.93: 4,2 % KV + S 25, Aufrechterhaltung der Überzahlungen), für die Dienstnehmer der Donauschiffahrt (1.4.93: 4 % KV) sowie für die Arbeiter und Angestellten der Flughafenbetriebsgesellschaften (1.5.93: 4,1 % KV) fort. Mit 1.5.93 schlossen auch die Arbeiter und Angestellten im Hotel- und Gastgewerbe mit 3,9 % KV ab. Aus dem Industriebereich waren für diesen Zeitraum die Kollektivvertragsabschlüsse für die Arbeiter der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie (1.3.93: 5,3 % KV, 3,8 % Ist), für die Bauindustrie (1.5.93: 4,9 % KV, Aufrechterhaltung der Überzahlungen), für die chemische Industrie (1.5.93: lineare Erhöhung aller Bezüge um S 600,— pro Monat KV und Ist), sowie für die glasbe- und -verarbeitenden Industrie (1.6.93: 4,9 % KV, 3,5 % Ist) maßgeblich. Die Kollektivvertrags-

abschlüsse lagen damit auf einem weitgehend einheitlichen Niveau von durchschnittlich 5 % KV und etwa 3,8 % Ist mit einer leicht sinkenden Tendenz. Die Kollektivvertragsabschlüsse um die Jahresmitte für die Fleischwarenindustrie, Futtermittelindustrie, Teigwarenindustrie und Fa. Haas, jeweils zum 1.7.93 betrugen 4,4 bzw. 4,5 % KV. In der zweiten Jahreshälfte 93 stabilisierte sich der Trend sinkender Lohnabschlüsse, so z.B. für das Bäckergewerbe (1.8.93: 4,2 % KV), für das Mühlengewerbe (1.8.93: 4,6 % KV), für die Brotindustrie (1.9.93: S 530,— linear, entspricht ca. 3,6 % KV). Diese rückläufige Entwicklung der Kollektivvertragsabschlüsse in der zweiten Jahreshälfte 92 war insbesondere auf das starke Ansteigen der Arbeitslosen zurückzuführen. Das Verantwortungsbewußtsein der Sozialpartner in einer derart kritischen wirtschaftlichen Situation dokumentierte sich auch im Kollektivvertragsabschluß für den industriellen Eisen-Metall-Sektor, der diesmal entgegen den alljährlich stattfindenden Verhandlungsmarathons für die Öffentlichkeit überraschend auf völlig unspektakuläre Weise zustandekam. Dieser Abschluß sah zum 1.11.93 neben einer KV-Erhöhung von 3,8 % eine Ist-Erhöhung von 2,8 % vor, wobei die Ist-Erhöhung zwischen S 500,— und S 900,— begrenzt war. Einmalig an diesem Abschluß war die zwischen den Sozialpartnern erstmalig vereinbarte Öffnungsklausel, die es den Betrieben ermöglicht, anstelle der Ist-Lohnerhöhung Beschäftigung sichernde Maßnahmen innerbetrieblich vorzusehen. Diese Öffnungsklausel garantiert somit den Betrieben eine gewisse Flexibilität ihrer innerbetrieblichen Lohnpolitik unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Verhältnisse des Betriebes. Es wäre daher zu begrüßen, wenn dieses Modell einer Öffnungsklausel bei künftigen Lohnverhandlungen eine weitere Verbreitung finden würde. Diese Kollektivvertragsabschlüsse führten im Jahr 92 zu einer Erhöhung des Tariflohnindex 1986 für die Beschäftigten insgesamt um 4,2 % und für die Arbeiter der Industrie um 4,7 %. Da der Index der Verbraucherpreise im Jahre 93 gegenüber 1992 von 4,1 % auf 3,5 % gefallen ist, konnte mit der abgeschlossenen Lohnrunde eine Absicherung des Realeinkommens erzielt werden. Für das Jahr 1994, für welches das Wirtschaftsforschungsinstitut eine Erhöhung der Verbraucherpreise um 2,8 % prognostiziert, wird daher im Hinblick auf die anhaltende Wirtschaftsstagnation, die nur geringe Belebungstendenzen aufweist und im Hinblick auf die hohe Arbeitslosenrate eine weitere Verringerung der Lohnabschlüsse erforderlich sein.

2. Bundesgesetz über Sicherheits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz)

Dieses Gesetz, das am 25.5. im Parlament beschlossen wurde, wird im Sozialbericht für das Jahr 1994 besprochen.

3. Arbeitsinspektionsgesetz 1993

Am 1. April 1993 ist das Arbeitsinspektionsgesetz 93 in Kraft getreten, das bereits in der Begutachtung auf allgemeine Ablehnung gestoßen ist und das im Dezember 1992 ohne vorherige Befassung der Sozialpartner im Ministerrat eingebracht wurde. So konnten in einem kurzfristig angesetzten Sozialpartnergespräch auch nur wenige für die gewerbliche Wirtschaft wesentliche Korrekturen erreicht werden. Vor allem die Bestimmung, wonach das Arbeitsinspektorat ohne vorausgehende Aufforderung Strafanzeige zu erstatten hat, wenn das Verschulden der strafrechtlich Verantwortlichen nicht geringfügig war oder die Folgen der Übertretung nicht unbedeutend waren, hat nach dem Inkrafttreten des Gesetzes zu vermehrten Anzeigen geführt, die auf entschiedenen Protest aus der Wirtschaft gestoßen sind. Dies vor allem deshalb, weil die amts handelnden Arbeitsinspektionsorgane in der Beurteilung der Folgen der Übertretung bzw. des Verschuldens des Verantwortlichen nach Ansicht der Bundeswirtschaftskammer verunsichert waren und daher auch Vorgänge zur Anzeige brachten, die auch mit einer entsprechenden Aufforderung aus der Welt geschafft hätten werden können. Dies führt jedenfalls zu einer Flut von Beschwerden an die Bundeswirtschaftskammer, verbunden mit der Aufforderung für eine Entkriminalisierung des Arbeitsinspektionsgesetzes einzutreten. Zu Jahresende 1993/94 lag jedenfalls noch keine Entscheidung der Bundeswirtschaftskammer bezüglich der weiteren Vorgangsweise in dieser Angelegenheit vor.

4. Entwurf einer Bauarbeiterschutzverordnung

Seit Abschluß der Verhandlungen im Fachausschuß der Arbeitnehmerschutzkommission zur Beratung dieser Verordnung im Sommer 1991 und dem darauf folgenden Begutachtungsverfahren, welches im Dezember 91 abgeschlossen wurde, fanden in unregelmäßigen Zeitabständen informelle Gespräche auf Sozialpartnerebene mit dem Arbeitsinspektorat Bau statt. Ende November 1993 drängte dann das Bundesministerium für soziale Verwaltung, Zentrales Arbeitsinspektorat, auf eine rasche Verabschiedung dieser Verordnung, deren letztgültige ministerielle Fassung den Sozialpartnern jedoch nicht bekannt war. Die Bundeswirtschaftskammer erklärte sich bereit, nach Ausfolgung des Entwurfes umgehend die Meinung auch jener Branchen darüber einzuholen, die unter den Geltungsbereich dieser Verordnung fallen. Die Bundeskammer ist diesem Versprechen in zwei Sitzungen, die in der letzten Woche vor Weihnachten und in der zweiten Jännerwoche stattfanden, nachgekommen. Das Ergebnis wurde in einer Punktation dem Sozialministerium übermittelt, die die Grundlage für die Abschlußgespräche bilden sollte, welche auch tatsächlich im Jänner mit Ausnahme von zwei offenen politischen Punkten positiv abgeschlossen wurden.

5. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz

Hauptgegenstand der Diskussion im Bereich der Sozialversicherung war im Berichtsjahr die Organisationsreform, an der auch die Wirtschaftskammer beteiligt war. Schon im Arbeitsübereinkommen der Regierung vom 17.12.1990 findet sich die Absicht, die mit der 52. ASVG-Novelle verwirklicht wurde, das System der österreichischen Sozialversicherung einer gründlichen Analyse und Reform mit dem Ziel zu unterziehen, die Verwaltung zu vereinfachen und effizienter zu gestalten, die Versichertennähe zu erhöhen und die Koordination zwischen den verschiedenen Versicherungsträgern zu verbessern. Dazu wurde bei Beibehaltung der Selbstverwaltung die Zahl der Mitglieder in den Verwaltungskörpern deutlich verringert, andererseits aber Pensionistenvertretern der Zugang zu den Verwaltungskörpern ermöglicht. Dem Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger wurde die Ausübung einer Richtlinienkompetenz zur besseren Koordination und Straffung des EDV-Einsatzes bei den einzelnen Trägern aufgetragen.

Die Zahl der Versicherungsvertreter in allen Anstalten insgesamt wurde von 2.701 auf 1.017 reduziert. Das Beispiel der großen Gebietskrankenkassen, in deren Hauptversammlungen künftig 30 (bisher 180) und in den Vorständen künftig 15 (bisher 30) Versicherungsvertreter vertreten sein werden, zeigt: die Verringerung der Zahl der Versicherungsvertreter ist deutlich ausgefallen - es kommt zu einer sehr starken Straffung der inneren Organisation der Sozialversicherung. Die Organisationsreform bringt eine wesentlich schlankere innere Organisation der Sozialversicherung, im besonderen der Entscheidungsstrukturen. Daß ein wesentliches Anliegen der Organisationsreform die Stärkung der Versichertennähe war, zeigt sich durch die Einbeziehung von Vertretern der Pensionisten und Behinderten in Form von Beiräten bei den einzelnen Sozialversicherungsträgern. Diese Beiräte sollen als spezielle Anlaufstellen für die Sozialversicherungsanliegen der Versicherten und Leistungsberechtigten da sein.

Auch im Bereich des Hauptverbandes strebt die Novelle eine Effizienzsteigerung an. Als neuer geschäftsführender Verwaltungskörper wurde eine Verbandskonferenz aus den Obmännern aller größeren Versicherungsträger und bestimmter Obmannstellvertreter sowie dem Verbandspräsidium geschaffen. Die Agenden der Verbandskonferenz, insbesondere die Richtlinienkompetenz gemäß § 31 Abs. 5 ASVG werden im Gesetz definiert und erschöpfend aufgezählt und sind zwingend wahrzunehmen. Die Richtlinienkompetenz des Hauptverbandes für die Sozialversicherungsträger wurde mit dem Ziel neu geregelt, die öffentlichen Interessen vom Gesichtspunkt des Sozialversicherungsrechtes verstärkt wahrzunehmen bzw. eine gewisse Einheitlichkeit herzustellen.

Aufgabenbereiche, wie die Erstellung von Leitlinien der Sozialversicherungspolitik auf Bundesebene (Prävention, Vertragspolitik, EU-Themen), eine erweiterte Öffentlichkeitsar-

beit und die Koordination der im System der Sozialversicherung eingesetzten Systeme und Methoden (EDV-Koordination, Kennzahlensysteme und Dienstleistungserbringung) zeigen, daß der Hauptverband auf Basis gemeinsamer Zusammenarbeit der gesamten Sozialversicherungsorganisation als Strategieholding konstruiert wird.

Die Versichertennähe soll insbesondere dadurch gezeigt werden, daß ein „Allspartenservice“ als neues Dienstleistungsangebot zur Beratung und Betreuung der Versicherten eingerichtet wird. Im Rahmen dieses Allspartenservices als spartenübergreifende Servicetätigkeit sollen mittelfristig alle Außenstellen aller im Sozialversicherungssystem tätigen Versicherungsträger zu einer Auskunftsstelle für alle Belange der Sozialversicherung ausgebaut und damit zu echten Beratungszentren aufgewertet werden. Langfristig wird damit eine Art „Fullservice“ unter Einschluß von Informationen auch über außerhalb der Sozialversicherung bereitstehende Dienstleistungen (Sozialhilfe, Pflegevorsorge usw.) angestrebt werden. Zusätzlich kann mit Hilfe dieser Einrichtungen die Zusammenarbeit mit Selbsthilfegruppen intensiviert sowie eine einheitliche Anlaufstelle für die Versicherungsleistungen geschaffen werden.

6. Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz

Schwerpunkt der 20. Novelle zum GSVG war analog der 52. Novelle zum ASVG eine Straffung der internen Organisation der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft, indem die Anzahl der Versicherungsvertreter in den Verwaltungskörpern stark reduziert wurde. In der Generalversammlung (bisher Hauptversammlung) sind anstelle von bisher 120 Versicherungsvertretern lediglich noch 60 Versicherungsvertreter zu bestellen. Auch der Vorstand und die Landesstellenausschüsse wurden ungefähr in diesem Verhältnis reduziert.

Zur Stärkung einer versichertennahen Verwaltungspraxis wird auch bei der gewerblichen Sozialversicherungsanstalt ein Beirat zur Wahrnehmung der Anliegen der Versichertengemeinschaft sowie der Leistungsbezieher installiert.

Neben dieser organisatorischen Änderung wurde der fiktive Dienstgeberbeitrag in der Pensionsversicherung nach dem GSVG neu geregelt. Bisher erfolgte die Verdoppelung des Bundesbeitrages aus dem Aufkommen an Gewerbesteuer. Aufgrund des Steuerreformgesetzes 1993, welches eine Beseitigung der Gewerbesteuer beinhaltet, mußte dieser „fiktive Dienstgeberbeitrag“ neu geregelt werden. Die Verdoppelung der Beiträge der Pflichtversicherten in der Pensionsversicherung erfolgt nun aus dem Steueraufkommen der nach dem GSVG Pflichtversicherten. Die Ausfallshaftung des Bundes gemäß § 34a Abs.2

GSVG für das Geschäftsjahr 1994 wurde von 100,2 % auf 100 % reduziert. Des weiteren fällt der Sonderbundesbeitrag für Bauvorhaben weg.

7. Neue Arbeitsmarktverwaltung

Das Arbeitsmarktservicegesetz, das Arbeitsmarktservicebegleitgesetz und das Arbeitsmarktpolitikfinanzierungsgesetz, die im Sommer 1994 vom Parlament beschlossen wurden, werden im Sozialbericht für das Jahr 1994 ausführlich besprochen.

8. Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz

Das Justizministerium novellierte das Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz. Dazu wurde im Berichtsjahr ein Vorentwurf ausgesandt, über den während des gesamten Jahres verhandelt wurde. Mit dieser Novelle wurden Verfahrenserleichterungen und Möglichkeiten zur Beschleunigung von Verfahren geschaffen, auch dann, wenn bei einzelnen Verfahrensschritten die fachkundigen Laienrichter nicht erscheinen. Auch wurden bestimmte Bestimmungen über die sofortige Vollstreckbarkeit von Urteilen erster Instanz in der Weise modifiziert, daß die Vollstreckbarkeit mehr in die Disposition der Parteien gelegt wird. In Sozialrechtssachen nach § 65 Abs.1 Z.1, 6 und 8 wurde eine „reformatio in peius“ eingeführt, was damit begründet wird, daß der Versicherungsträger eine Leistung in der entsprechenden Höhe ja bereits anerkannt habe.

9. Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz

Das Jahr 1993 war geprägt von Diskussionen, um das österreichische Arbeitsrecht bei einem geplanten und mit 1.1.1994 auch verwirklichten Beitritt zum Europäischen Wirtschaftsraum an das Recht der EU anzupassen. Es bedurfte einer Reihe von Gesprächen, um zu vermeiden, daß das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Übereinstimmung mit den Arbeitnehmervertretern den Beitritt zum EWR zum Anlaß nimmt, das österreichische Arbeitsrecht für die Arbeitgeber massiv zu verschlechtern. Es ist gelungen - allerdings bei Beibehaltung des in Österreich teilweise höheren sozialpolitischen Standards - das

Arbeitsrecht europakompatibel zu machen, ohne für die Arbeitgeber erhebliche Belastungen zu normieren.

Das neue Gesetz regelt insbesondere die verpflichtende Ausstellung einer schriftlichen Aufzeichnung der wesentlichen Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber, welche inhaltlich sehr genau determiniert ist. Der zweite Schwerpunkt sind die Regelungen über das Schicksal von Dienstverhältnissen beim Übergang von Betrieben oder Betriebsteilen an einen neuen Unternehmer.

10. Ausländerbeschäftigung

Die Zahl der im Jahresdurchschnitt 1993 in Österreich beschäftigten Ausländer betrug 277.511 und war damit um 1,3 % höher als Vorjahr. Der Anteil der ausländischen Arbeitnehmer an den unselbständig Beschäftigten betrug im Jahresdurchschnitt 9,1 % und stieg damit um 0,1 % gegenüber dem Vorjahr.

Wie bei den Inländern ergibt sich auch bei den Ausländern eine Spannung in der Bedarfsstruktur. Während auf der einen Seite ein erheblicher Bedarf an ausländischen Arbeitskräften nicht abgedeckt werden konnte, 45.328 Erstanträge auf Beschäftigungsbewilligungen wurden abgelehnt (37.664 wurden stattgegeben), waren andererseits im Jahresdurchschnitt 27.086 Ausländer arbeitslos (die Zahl der arbeitslosen Inländer betrug im Jahresdurchschnitt 1993: 195.179, die Zahl der gemeldeten offenen Stellen lag im Schnitt bei 32.906).

10.1. Novellen zum Ausländerbeschäftigungsgesetz

Mit der Novelle BGBl.Nr.19/93 wurde eine Meldepflicht für Beginn und Beendigung der Beschäftigung eines Ausländers, für den eine Beschäftigungsbewilligung erteilt oder ein Befreiungsschein ausgestellt wurde, innerhalb von 3 Tagen an das zuständige Arbeitsamt eingeführt.

Mit der 2. Novelle zum Ausländerbeschäftigungsgesetz, BGBl. Nr. 463/93, wurde im Zuge der Änderung des Bundesvergabegesetzes eine zentrale Verwaltungsstrafevidenz eingerichtet. Über Antrag von Bieter, Bewerber und Subunternehmern erfolgt eine Ausstellung einer Bescheinigung, daß eine wesentliche Verletzung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes nicht festgestellt wurde.

In einer 3. Novelle zum Ausländerbeschäftigungsgesetz, BGBl. Nr. 501/93, wurden Staatsangehörige der EWR-Mitgliedsstaaten, deren Ehegatten und Kinder unter 21 Jahren, die eine selbständige oder unselbständige Beschäftigung ausüben, aus dem Geltungsbereich des Ausländerbeschäftigungsgesetzes ausgenommen. Weiters wurde die Bundeshöchstzahl nach § 12a Ausländerbeschäftigungsgesetz auf 8 % des österreichischen Arbeitskräftepotentials in Anpassung an die Herausnahme der EWR-Bürger aus dem Ausländerbeschäftigungsgesetz gesenkt.

Schließlich wurde in einer 4. Novelle, BGBl. Nr. 502/93, der Beschäftigungsbegriff nach Kriterien des wirtschaftlichen Gehalts gegenüber der äußeren Erscheinungsform des Sachverhaltes präzisiert. Ausdrückliche Spezifizierungen wurden hinsichtlich der Beschäftigungskriterien von Gesellschaftern vorgenommen. Weiters sollte mit dieser Novelle die Substitution älterer Arbeitnehmer durch ausländische Arbeitskräfte verhindert werden.

10.2. Festsetzung der Bundeshöchstzahl

Die Bundeshöchstzahl wird in einem %-Satz des österreichischen Arbeitskräftepotentials (Gesamtzahl der unselbständig Beschäftigten und arbeitslosen In- und Ausländer) ausgedrückt.

Der %-Satz wurde im Jahre 1993 viermal geändert:

9 %	Novelle BGBl. Nr. 19/93 vom 12.1.1993.
8 %	Novelle BGBl. Nr. 501/94 vom 29. Juli 1993.
9,3 %	Verordnung BGBl. Nr. 503/93 vom 30. Juli 1993.
9 %	Verordnung BGBl. Nr. 925/93 vom 30. Dezember 1993.

Zahlenmäßig wurde die Bundeshöchstzahl für 1993 mit 304.000 festgesetzt (Kundmachung 504/93 vom 30. Juli 1993).

10.3. Landeshöchstzahl

Zur Sicherung der Bundeshöchstzahl wurden die Landeshöchstzahlen für 1994 mit Verordnung BGBl. Nr. 794/93 vom 26.11.1993 wie folgt festgesetzt:

Burgenland	3.500
Kärnten	7.800
Niederösterreich	31.000
Oberösterreich	32.000
Salzburg	17.000
Steiermark	13.000
Tirol	19.500
Vorarlberg	16.000
Wien	91.000

10.4. Fremdengesetz

Seit dem neuen Fremdengesetz, BGBl. Nr. 838/92 vom 29.12.1992, können im Anschluß an Touristensichtvermerke, bei sichtvermerksfreier Einreise oder nach Einreise unter Umgehung der Grenzkontrolle im Inland keine Sichtvermerke mehr erteilt werden. Es sind daher seit diesem Zeitpunkt auch bei Vorliegen von Bewilligungen nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz Anschlußsichtvermerke im Inland nicht mehr möglich (Übergangsfälle wurden berücksichtigt).

Weiters wurde die Sichtvermerkserteilung vom Vorhandensein ausreichender Mittel für den Lebensunterhalt und einem alle Risiken abdeckenden Krankenversicherungsschutz abhängig gemacht (§ 10). Auf diese Vorschrift wird im Aufenthaltsgesetz ausdrücklich Bezug genommen.

10.5. Aufenthaltsgesetz

Mit dem Inkrafttreten des Aufenthaltsgesetzes, BGBl. Nr. 466/92 vom 31. Juli 1992, am 1. Juli 1993 ist für die Ausübung einer selbständigen oder unselbständigen Erwerbstätigkeit in Österreich eine Aufenthaltsbewilligung nach diesem Gesetz erforderlich. Personen, die sich am 1. Juli 1993 rechtmäßig in Österreich aufhielten, haben erst im Falle des Ablaufs der alten Berechtigung Anträge auf eine Bewilligung nach diesem Gesetz zu stellen.

Seit dem erwähnten Zeitpunkt ergibt sich eine äußerst strenge Junktimierung von Beschäftigungsberechtigungen nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz (Sicherungsbescheinigung, Beschäftigungsbewilligung, Arbeitserlaubnis und Befreiungsschein) und der Aufenthaltsberechtigung. Bereits in der Novelle zum Ausländerbeschäftigungsgesetz BGBl. Nr. 475/92 vom 4.8.1992 wurde dies berücksichtigt.

In konsequenter Fortsetzung einer erfolgreichen Vertragspolitik wurden im Berichtsjahr 622 Vereinbarungen getroffen, die die Lohn- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in Österreich weiter verbessert haben (206 Bundeskollektivverträge, 154 Landeskollektivverträge, 34 Betriebsvereinbarungen, 11 Heimarbeitsverträge und 23 Mindestlohnstarife oder Entgeltverordnungen).

2. Lohnpolitik

Die branchenspezifischen Lohnunterschiede sind in Österreich im internationalen Vergleich relativ hoch. Dies hängt mit der Strukturierung unserer Wirtschaft zusammen, die eben auch Bereiche mit geringerer Wertschöpfung umfaßt, auf die aus arbeitsmarkt- und regionalpolitischen Gründen Rücksicht genommen wurde.

Die Aufgabe der Gewerkschaft 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 10.000,— Schilling stellt einen wichtigen Beitrag für eine ausgleichende Einkommensentwicklung dar, die auch strukturalistisch wünschenswert ist.

Von 1989 bis 1993 konnte die Zahl der Bezieher eines Mindestlohnes von monatlich weniger als 10.000 Schilling von 450.000 auf 110.000 verringert werden. Dieser starke Rückgang in der Zahl der Betroffenen konnte nur durch überdurchschnittliche Erhöhungen der kollektivvertraglichen Mindestlöhne erreicht werden. Im selben Zeitraum konnte auch die Zahl der Bezieher eines Mindestlohnes von monatlich weniger als 12.000 Schilling von 850.000 auf 350.000 reduziert werden.

Insgesamt stand die Lohn- und Gehaltspolitik auch 1993 im Einklang mit den gesamtwirtschaftlichen Zielsetzungen, insbesondere mit einer Politik für ein hohes Beschäftigungsniveau.

Die Lohneinkommenszuwächse lagen brutto (je Arbeitnehmer) mit 4,8 % über der Inflationsrate von 3,6 % und führten somit zu einer Steigerung der Bruttorealeinkommen je Arbeitnehmer von + 1,2 %. Keine Steigerung wiesen hingegen die Nettorealeinkommen auf.

3. Streikstatistik

Im Jahre 1993 gab es in Österreich drei Streiks. Die Zahl der Streikenden und die Summe der Streikstunden verringerten sich gegenüber dem Vorjahr: 1993 streikten 6.869

ArbeitnehmerInnen (1992: 18.039) insgesamt 104.063 Stunden (1992: 181.502) lang. Die Streikdauer pro Teilnehmer hingegen betrug 15 Stunden und 15 Minuten, während es 1992 10 Stunden und 4 Minuten waren. Dies geht aus der vom ÖGB geführten Streikstatistik hervor.

1993 beteiligten sich an einem Streik 0,23 aller Arbeitnehmer (1992: 0,59 %). Die Streikdauer betrug pro Arbeitnehmer 2 Minuten und 4 Sekunden (1992: 3 Minuten und 34 Sekunden).

Bei 78,7 % der Streikstunden ging es um Arbeitsplatzsicherung (Austrian Airlines/Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr), bei 21,3 % um Lohnforderungen und KV-Abschlüsse (Gewerkschaft Bau-Holz). Alle 3 Streiks erfolgten im Einvernehmen mit der Gewerkschaft.

Die Streiks erstreckten sich auf drei Bundesländer. Vom 29. Oktober bis 2. November gab es den AUA-Streik in Wien. Wegen KV-Verträgen wurde am 11. Mai in Wien, Niederösterreich und Oberösterreich gestreikt. Lohnforderungen waren Grund für einen Streik am 29. April in Oberösterreich.

Durch den AUA-Streik wurden in Wien die meisten Streikstunden registriert. In Wien streikten 2.959 Arbeitnehmer 88.508 Stunden; an der 2.Stelle liegt Oberösterreich (3.561 Arbeitnehmer mit 14.891 Stunden), dann folgt Niederösterreich (349 Arbeitnehmer mit 663 Stunden).

4. Rechtsschutztätigkeit

Auch im Jahre 1993 haben die Gewerkschaften eine erfolgreiche Rechtsschutztätigkeit aufzuweisen. Bei den Streitfällen handelte es sich in erster Linie um Lohn- und 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 1.717,265.023,29 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

Trotz eines leichten Rückganges der unselbständig Beschäftigten und des beschleunigten wirtschaftlichen Strukturwandels gelang es dem Österreichischen Gewerkschaftsbund auch im wirtschaftlich schwierigen Jahr 1993, signifikante Einbrüche bei der Mitgliederzahl abzuwenden. Die Mitgliederstatistik wies per Stichtag 31. Dezember 1993 einen Rückgang des Mitgliederstandes um 1,1 % oder 17.464 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf. Insgesamt hat sich der Österreichische Gewerkschaftsbund jedoch im internationalen Vergleich hervorragend gehalten und ist mit 1,616.016 Mitgliedern (1992: 1,633.480) nach wie vor eine bestimmende Kraft, was auch aus dem gegenüber dem Vorjahr etwa gleichen gewerkschaftlichen Organisationsgrad hervorgeht.

Der nicht kompensierte Rückgang bei der Jugend um 8,0 % auf 61.898 organisierte jugendliche Arbeitnehmer (1992: 67.315) zeigt jedoch, daß es den Gewerkschaften nur teilweise gelungen ist, die stark sinkenden Lehrlingszahlen durch die vermehrte Werbung von Schülerinnen und Schülern der berufsbildenden mittleren und höheren Schulen zu egalisieren.

Mitgliederzuwächse konnten 1993 sechs Gewerkschaften erzielen: den prozentuell stärksten mit 1,9 % oder 698 Personen die 38.220 Mitglieder (1992: 37.522) zählende Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr, gefolgt von den 82.275 Bediensteten (1992: 81.380) starken Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten mit 1,1 % oder 895 Mitgliedern.

Auch die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten konnte um 0,6 % oder 1.066 neue Mitglieder zulegen, ebenso die Gewerkschaft Bau-Holz (0,4 % oder 761 Personen) und die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (0,1 % oder 184 Mitglieder). Den Mitgliederstand stabil halten konnte die Gewerkschaft Kunst, Medien, freie Berufe.

Erfreulich ist es, daß trotz der auch 1993 fortgesetzten Auslagerung von Produktionen mit traditionell hoher Frauenbeschäftigung der Anteil der Frauen an den ÖGB-Mitgliedern nicht verringert wurde. Der Rückgang der weiblichen Mitglieder um 5.201 auf insgesamt 506.061 (1992: 511.262) entspricht anteilmäßig in etwa jenem der männlichen Organisierten um 12.263 auf insgesamt 1,109.955 (1992: 1,122.218).

Den höchsten Frauenanteil an der Gesamtmitgliederzahl besitzt mit 73,0 % die Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, persönlicher Dienst, gefolgt von der Gewerkschaft Textil, Bekleidung, Leder mit 70,2 % und der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten mit 45,8 %. Die drei Gewerkschaften mit dem geringsten Frauenanteil sind die Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie (17,2 %), die Gewerkschaft der Eisenbahner (6,4 %) und die Gewerkschaft Bau-Holz (4,2 %).

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.

Die Lage auf dem Arbeitsmarkt ist 1993 durch eine tiefe Rezession gekennzeichnet. Das Bruttoinlandsprodukt nahm um 0,5 % ab. Dies hatte ein verringertes Arbeitsplatzangebot zur Folge. Die angebotenen offenen Stellen sind im Jahresdurchschnitt 1993 um ein gutes Viertel zurückgegangen. Dem verringerten Arbeitsplatzangebot stand ein erhöhtes Arbeitskräfteangebot gegenüber (+30.000).

Das erhöhte Arbeitsplatzrisiko ließ die Zahl der von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen um rund 65.700 Personen steigen; stärker betroffen waren Männer, Personen aus der Altersgruppe über „50 Jahre“ und AusländerInnen.

Aus dieser Entwicklung folgte ein Anstieg der Arbeitslosigkeit um 1 % auf 6,9 %. In den Altersgruppen zwischen 50 und 60 Jahren hat die Arbeitslosenquote bereits die 10 %-Marke überschritten.

Der Österreichische Gewerkschaftsbund hat über seine Vertreter im arbeitsmarktpolitischen Beirat an der Erarbeitung des arbeitsmarktpolitischen Schwerpunktprogramms für das Jahr 1993 mitgewirkt, mit dem der zunehmenden Arbeitslosigkeit entgegengewirkt werden soll. Freilich kann die Entwicklung der Arbeitslosenquote mit dem Instrumentarium der aktiven Arbeitsmarktpolitik nur begrenzt beeinflußt werden.

Neben der Ausschöpfung dieses Instrumentariums ist es besonders wichtig, auf den zentralen Eingriffsebenen - also über Anhebung des Wirtschaftswachstums, über Arbeitszeitverkürzung sowie über eine möglichst angepaßte Entwicklung des Arbeitskräfteangebotes - steuernd einzugreifen, um dem gewerkschaftlichen Ziel der Wiedererlangung der Vollbeschäftigung näherzukommen.

Im Zusammenhang mit der zunehmenden Altersarbeitslosigkeit wurde 1993 ein umfangreiches Maßnahmenpaket für ältere Arbeitslose (Beschäftigungssicherungsnovelle) beschlossen.

Über Initiative des Österreichischen Gewerkschaftsbundes wurde seitens der Bundesregierung ein befristetes Sonderprogramm (Strukturmilliarde) zur Stabilisierung der

Beschäftigung und zur Bekämpfung der negativen Auswirkungen des Strukturwandels auf dem Arbeitsmarkt beschlossen und mit seiner Umsetzung begonnen.

7. Arbeitszeitpolitik

Hinsichtlich der praktizierten Politik der Arbeitszeitverkürzung ist auf die bereits in den Vorjahresberichten dargestellten Beschlüsse des 12. Bundeskongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes hinzuweisen.

Mittlerweile konnten für etwa 1,2 Millionen Arbeitnehmer die 38- bzw. 38,5-Stunden-Woche erreicht werden. Im graphischen Gewerbe und bei Tageszeitungen wurde bereits die 37- bzw. die 36-Stunden-Woche erreicht.

8. Frauenarbeit

Ein Schwerpunktthema der ÖGB-Frauenabteilung für das Jahr 1993 war der Bereich „Gesundheit für ArbeitnehmerInnen“. Frauen arbeiten mehrheitlich in Branchen, in denen sie bei ihrer Arbeit besonders einseitigen Belastungen ausgesetzt sind, beispielsweise sind die häufigsten Berufskrankheiten bei Frauen Hauterkrankungen (72,4 %). Zwei Abende des „Klubs der Gewerkschafterinnen“ setzten sich damit auseinander und die III. Österreichische Arbeitnehmerinnentagung fand unter dem Titel „Krank sein is net drin - Gesundheit von und für Arbeitnehmerinnen“ statt. Weiters wurde ein Gesundheitsratgeber für die Frau in der Arbeitswelt „Gesundheit - Auf uns Frauen kommt es an“ herausgegeben.

Der Bundesfrauenausschuß 1993 stand unter dem Motto „Wieviel Familie braucht der Staat? - Familie und Berufstätigkeit“. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird nach wie vor nicht als gesamtgesellschaftliche Aufgabe gesehen, sondern als Privatproblem der einzelnen Frauen, mit dessen Lösung sie vorwiegend allein gelassen wird. Die Forderungen der ÖGB-Frauen wurden in einer Resolution zusammengefaßt und dienen als Forderungsgrundlage für das „Internationale Jahr der Familie 1994“.

Die Diskussion rund um das Nachtarbeitsgesetz für Frauen veranlaßte die ÖGB-Frauen, Schritte zu setzen. Der Europäische Gerichtshof hat das geschlechtsspezifische Nachtarbeitsgesetz als dem Gleichheitsgrundsatz widersprechend bezeichnet. Österreich hat daher bis zum Jahr 2001 eine geschlechtsneutrale Nachtarbeitsregelung zu schaffen. Auf vielen

Veranstaltungen und Tagungen wurde daher dieses Thema eingebracht und eine Unterschriftenaktion initiiert.

1993 wurde unter anderem eine Projektgruppe eingesetzt, die sich mit dem Themenkomplex „Geringfügig Beschäftigte“ befaßt. Ziel dieser Arbeitsgruppe ist es, einen Weg für die sozialrechtliche Absicherung der geringfügig Beschäftigten zu finden und umzusetzen.

9. Jugendarbeit

Einen der Schwerpunkte der diesjährigen Jugendarbeit bildete die Wiederaufnahme der Verhandlungen der zentralen „Arbeitsgruppe zur Verbesserung der beruflichen Ausbildung“, in welcher das Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten und die Sozialpartner vertreten sind. Seitens der Gewerkschaftsjugend wurde immer wieder bei den zuständigen politischen Verantwortlichen deponiert, daß eine Reform der beruflichen Ausbildung dringend notwendig ist und die Verhandlungen dazu zügig aufgenommen werden müssen. Mit 1. Juli 1993 trat eine Reform des Berufsausbildungsgesetzes in Kraft. Die wichtigsten Reformen sind die Schaffung einer rechtlichen Grundlage für Flächenberufe und die Erhöhung der Strafsätze. Allerdings bedeutet die Novelle nicht, daß eine weitere Reform der beruflichen Ausbildung damit abgeschlossen ist.

10. Internationale Sozialpolitik

In der Zeit vom 2. Juni bis 22. Juni 1993 fand in Genf die 80. 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. 174 über die Verhütung von Industriekatastrophen angenommen.

VEREINIGUNG ÖSTERREICHISCHER INDUSTRIELLER

Die Vereinigung Österreichischer Industrieller war auch im Jahr 1993 kritischer Mahner, möglichst rasch effektive Maßnahmen gegen die finanzielle Überlastung in der sozialen Sicherheit, insbesondere in der Pensionsversicherung, der Arbeitslosenversicherung, dem Familienlastenausgleich, dem Insolvenzausfallgeldfonds und der Krankenversicherung zu setzen. Hierzu hat sie eine Reihe von Vorschlägen und Forderungen in die politische Diskussion eingebracht. Ein Teil dieser Lösungsansätze wurde übernommen und in Novellen und Reformen verwirklicht. Dennoch stehen zur Stabilisierung und Absicherung der österreichischen Sozialsysteme noch z.T. entscheidende Maßnahmen aus, die zur Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes und zur langfristigen Finanzierbarkeit der sozialen Sicherheit notwendig sind. Die Bedeutung der lohnnebenkostenwirksamen Beiträge der Arbeitgeber zur Finanzierung der einzelnen Teilsysteme der sozialen Sicherheit auf die Beschäftigungslage wurde im Berichtsjahr von der Regierung anerkannt und führte zu einer Erklärung eines Belastungsstops im Rahmen der Koalition.

1. Arbeitsrecht

Das Jahr 1993 stand im Zeichen von Rechtsanpassungen im Zusammenhang mit dem EWR.

Mit dem im wesentlichen bereits mit 1.7.1993 in Kraft getretenen Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) erfolgte eine Anpassung an die einschlägigen EU-Richtlinien. Dem gleichen Ziel, darüber hinaus aber auch der Absicherung der Mitbestimmungsmöglichkeiten der Arbeitnehmervertretungen bei Umstrukturierungen sowie einem Ausbau der Mitbestimmung auf Konzernebene diente eine gleichzeitig in Kraft getretene Novelle zum Arbeitsverfassungsgesetz.

Das Zustandekommen dieser Neuerungen, dem auch zahlreiche Sozialpartnerverhandlungen vorangingen, wurde nicht unwesentlich auch von der Junktimierung der Materien mit dem Umgründungssteuergesetz und dem Gesellschaftsrechtsänderungsgesetz beeinflusst. Insgesamt gesehen gelang es dabei, vertretbare Kompromißlösungen zu erzielen und bei Anpassung an das EU-Recht durch dieses nicht gedeckte Zusatzforderungen abzuwehren.

Als wichtigste Neuerungen sind in diesem Bereich folgende zu nennen:

- Automatischer Übergang der Arbeitsverhältnisse beim Übergang eines Unternehmens (Betriebes, Betriebsteils) auf einen anderen Inhaber (mit Widerspruchsrecht des Arbeit-

nehmers bei Nichtübernahme kollektivvertraglichen Bestandschutzes oder betrieblicher Pensionszusagen, besonderem Kündigungsrecht des Arbeitnehmers bei wesentlicher Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, Schutzbestimmungen bei Kollektivvertragswechsel sowie besonderen Haftungsregelungen für Veräußerer und Erwerber);

- Neuordnung der Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen bei Ausgliederungen, Zusammenschlüssen und Eingliederungen von Betrieben bzw Betriebsteilen sowie Erweiterung der vorübergehenden Betriebsratszuständigkeit und der Informations- und Beratungsrechte des Betriebsrates bei Umstrukturierungen;
- Schaffung einer Konzernvertretung der Arbeitnehmer an Stelle der bisherigen Arbeitsgemeinschaften von Betriebsräten mit erweiterten Mitwirkungsrechten;
- Verpflichtung zur Ausfolgung von Dienstzetteln mit gesetzlichem Mindestinhalt (ab EWR-Inkrafttreten).

Die mit 1.8.1993 in Kraft getretene Beschäftigungssicherungsnovelle führte einerseits zu einer Verbesserung des Kündigungsschutzes für ältere Arbeitnehmer, andererseits konnten von der Arbeitgeberseite seit langem geforderte Anspruchsbegrenzungen bei Urlaubsentschädigungen und Postensuchtagen verwirklicht werden.

Eine gerechtfertigte Begrenzung von Ansprüchen konnte auch im Bereich der Insolvenz-Entgeltsicherung erreicht werden. Nach einer mit Jahresbeginn in Kraft getretenen Novelle (mit Übergang von Netto- auf Bruttowert bei der Höhenbegrenzung und Sondergrenzen für Abfertigungen) werden durch weitere Neuregelung im Rahmen des Insolvenzrechtsänderungsgesetzes mißbräuchliche Inanspruchnahmen des Insolvenz-Ausfallgeldfonds hintangehalten sowie dessen Aufwendungen weiter begrenzt.

Zur Verwirklichung einer „kleinen“ Reform des Arbeitszeitgesetzes (eine grundlegende Neufassung ist durch die Junktimierung mit der 35-Stunden-Woche durch die Arbeitnehmerseite blockiert) wurden im Berichtsjahr Sozialpartnergespräche aufgenommen, die noch in der laufenden Legislaturperiode zu Ergebnissen geführt haben. Dabei ging es insbesondere um Fragen des Einarbeitens von Fenstertagen, der Schichtarbeit, der gleitenden Arbeitszeit, der Dekadenarbeit und der Aufzeichnungspflichten, in denen längst fällige Neuregelungen als erster Schritt für eine umfassende Reform des Arbeitszeitrechtes getroffen werden konnten.

2. Arbeitsmarkt

Der österreichische Arbeitsmarkt stand im Jahr 1993 im Zeichen der Rezession. Im Jahresdurchschnitt stieg die Arbeitslosenquote (bezogen auf die registrierten Arbeitslosen) von 5,9 % auf 6,8 %.

Mit 1.7.1993 trat das Aufenthaltsgesetz in Kraft. Damit ist ab diesem Zeitpunkt zur Beschäftigung von Ausländern nicht nur eine Bewilligung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz, sondern auch eine Bewilligung nach dem Aufenthaltsgesetz erforderlich. Durch die erhebliche Komplizierung des Verfahrens, verbunden mit Startschwierigkeiten bei der Vollziehung des Gesetzes kam es zum Teil zu großen Zeitverlusten bei der Einstellung von ausländischen Arbeitskräften. Probleme entstanden dabei nicht nur bei Erstanträgen sondern auch in jenen Fällen, die bloß eine Verlängerung ihrer bisherigen Aufenthaltsbewilligung beantragten.

Durch das Inkrafttreten der Beschäftigungssicherungsnovelle mit 1.8.1993 wurde auch das Arbeitslosenversicherungsgesetz novelliert. Mit der Abschaffung der sogenannten „Krisenregionsregelung“ wurde eine langjährige Forderung der Vereinigung Österreichischer Industrieller erfüllt. An ihrer Stelle tritt die Erhöhung des Freibetrages bei der Notstandshilfe um 100 bzw. 200 %. Diese Regelung wird vorerst bis Ende 1995 gelten. Eine weitere wesentliche Neuerung stellt die Regelung dar, wonach bei der Weigerung eines Arbeitslosen an Arbeitstrainings, Nach- oder Umschulungen teilzunehmen, das Arbeitslosengeld entzogen werden kann. Für den Fall, daß Bezieher von Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe eine Beschäftigung mit einem Verdienst über der Geringfügigkeitsgrenze ausüben oder ausgeübt haben wurde neu geregelt, daß diese nicht nur das Arbeitslosengeld bzw. die Notstandshilfe zurückzahlen haben, sondern zusätzlich mit einer Sanktion in Form des Verlustes von Arbeitslosengeld für 4 Wochen belegt werden. Für Arbeitslose, die zur Wiedererlangung eines Arbeitsplatzes im Rahmen einer Einrichtung eines oder mehrerer Unternehmen (Arbeitsstiftung) an einer Maßnahme zur Aus- und Weiterbildung teilnehmen, wurde die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes ausgedehnt.

Gegen Ende des Berichtsjahres kam es zu langen und schwierigen Verhandlungen zu einer weiteren Novelle zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, die insbesondere deswegen notwendig wurde, da für das Jahr 1994 ein hohes Defizit in der Arbeitslosenversicherung drohte. Die letztlich ausverhandelte Kompromißlösung tritt mit 1.1.1994 in Kraft und enthält Regelungen, die dazu führen sollen, daß ein Drittel des Fehlbetrages durch Einsparungen im Sozialbereich erzielt wird. (Je ein weiteres Drittel soll durch Beiträge aus dem Budget bzw. durch Beitragserhöhungen in der Arbeitslosenversicherung gedeckt werden.) Mit dieser Novelle wurden klare Maßnahmen gegen Sozialmißbräuche beschlossen. Dazu zählen insbesondere die Streichung von Arbeitslosengeldzahlungen trotz kurzfristig hoher Einkommen, die Verschärfung der Kriterien für den Arbeitslosengeldbezug während einer staatlich geregelten Ausbildung, schärfere Mißbrauchskontrollen bei Bezug des erhöhten Karenzurlaubsgeldes sowie nicht nur die Verpflichtung zur Rückzahlung sondern zusätzlich die Entrichtung eines Zuschlages in der Höhe des zu Unrecht bezogenen Karenzurlaubsgeldes. Weiters wurde mit dieser Novelle die Nettoersatzrate von bisher 57,9 % auf 57 % gesenkt. Die Anfügung neuer Lohnklassen wird 2 Jahre nach Erhöhung der Höchstbeitragsgrundlage vorgenommen werden. Der Familienzuschlag wird ab 1.1.1994 S 20,30 täglich statt bisher

S 22,60 betragen. Zum bis zuletzt strittigen Punkt der Erhöhung des Karenzurlaubsgeldes wurde eine moderate Anhebung für alle Karenzgeldbezieher in der Form vereinbart, daß diese eine Abschlagszahlung von S 1.584,- erhalten. Die Erhöhung der Karenzurlaubsgelder ab 1.1.1995 wird auf Basis des Wertes des einfachen Karenzurlaubsgeldes 1993 berechnet werden.

Die Vereinigung Österreichischer Industrieller, hat im Berichtsjahr aktiv an den schwierigen Verhandlungen zur Reform der Arbeitsmarktverwaltung teilgenommen. Nach zwei Begutachtungsverfahren zu Gesetzesentwürfen zur Ausgliederung der Arbeitsmarktverwaltung aus der Bundesverwaltung passierte gegen Ende des Berichtsjahres die Regierungsvorlage zum Arbeitsmarktservicegesetz, zum Arbeitsmarktservicebegleitgesetz sowie zum Arbeitsmarktpolitikfinanzierungsgesetz den Ministerrat. Demnach wird mit 1.7.1994 das neue Arbeitsmarktservice und die Zulassung privater Vermittler Wirklichkeit werden.

3. Maßnahmen für ältere Arbeitskräfte

Mit der Beschäftigungssicherungsnovelle wurde ein Maßnahmenpaket für ältere Arbeitskräfte geschaffen. Es enthält als Kern den Ersatz der bisherigen Krisenregionsregelung durch eine bundesweite Regelung nach der für Arbeitslose ab 50 Jahre, eine Freibetrags-erhöhung im Fall des Bezuges von Notstandshilfe gilt. Daneben finden sich Regelungen, die die Arbeitsmarktchancen Älterer erhöhen sollen. Das sind insbesondere ein Frühwarnsystem für ältere Arbeitnehmer, ein verbesserter Kündigungsschutz sowie die Versagung von Beschäftigungsbewilligungen für Ausländer, wenn im selben Unternehmen Mitarbeiter über 50 aus Altersgründen gekündigt werden.

4. Sozialversicherung

Am 1.7.1993 trat nach mehrjährigen Vorarbeiten im Rahmen der 51. ASVG-Novelle die sogenannte große Pensionsreform in Kraft; aus Sicht der Industrie ist sie ein Schritt in die richtige Richtung, wird aber nicht ausreichen, langfristig die Finanzierungsprobleme der Pensionsversicherung zu lösen. Insbesondere dürften die Anreize, durch einen längeren Verbleib im Arbeitsprozeß zu einem günstigeren Verhältnis zwischen Beitragszahlern und Leistungsempfängern in der Pensionsversicherung beizutragen, zu schwach ausgeprägt sein.

Finanzielles Kernstück der Reform ist die sogenannte Nettoanpassung, die gleichmäßige Nettosteigerungen von Pensionen und Erwerbseinkommen bewirken soll und damit die durch die demographische Entwicklung zwangsläufig auftretenden Finanzierungslasten gleichmäßig auf Beitragszahler und Pensionisten verteilen soll. Weitere wichtige Maßnahmen sind eine Neuregelung der Pensionsberechnung zwischen dem Frühpensions- und dem normalen Pensionsalter, die Einführung einer Gleitpension, die erweiterte Anrechnung von Kindererziehungszeiten für die Pension und - längerfristig - eine Neuregelung der Hinterbliebenenpensionen.

In der zweiten Jahreshälfte wurde eine umfassende Organisationsreform der Sozialversicherung beraten, die am 1. Jänner 1994 mit der 52. ASVG-Novelle in Kraft getreten ist. Wichtigste Zielrichtungen waren dabei eine drastische Verringerung der Anzahl der Versicherungsvertreter und eine Stärkung der Stellung des Hauptverbandes. Nach Ansicht der Industriellenvereinigung wird diese Reform nicht die angestrebten Ziele erreichen. Tatsächlich werden mit der Reduktion der Mitglieder der Selbstverwaltung nur minimale Kosten- und Verwaltungseinsparungen erzielt, auf der anderen Seite aber wichtige Verbindungen zwischen Versicherten und Versicherungsträgern zerstört und das Selbstverwaltungsprinzip geschwächt.

5. Bundespflegegeldgesetz

Am 1.7.1993 ist nach mehrjährigen Vorarbeiten das Bundespflegegeldgesetz in Kraft getreten. Es sieht ein nach dem Grad der Pflegebedürftigkeit differenziertes siebenstufiges Pflegegeld vor. Die Industrie hat sich in ihrer Stellungnahme positiv zur Zielsetzung ausgesprochen, aber betont, daß dadurch kein Arbeitgeberbeitrag bedingt werden dürfte. Tatsächlich wurde für die Finanzierung eine Konstruktion gewählt, die auf einer Budgetfinanzierung basiert, aber als „Startfinanzierung“ zur Entlastung des Bundesbudgets eine Reduktion der Überweisungen der Pensionsversicherungsträger für die Krankenversicherung der Pensionisten vorsieht.

6. Arbeitnehmerschutz

Schwerpunkt auf diesem Gebiet waren Verhandlungen zu einem neuen Arbeitsschutzgesetz, die nach mehreren Runden im Frühjahr zunächst ergebnislos abgebrochen wurden, im Frühherbst wieder aufgenommen wurden und nach sehr schwierigen Gesprächen, teilweise unter Einbindung der Sozialpartnerpräsidenten, im Frühjahr 1994 abgeschlossen

werden konnten, so daß das neue ArbeitnehmerInnenschutzgesetz mittlerweile parlamentarisch verabschiedet wurde. Ziel war die Anpassung des österreichischen Arbeitnehmerschutzrechtes an die einschlägigen EU-Richtlinien. Aus Sicht der Industrie ist vor allem kritisch anzumerken, daß sich der Bund - wie bereits zu Anfang der Verhandlungen von den Arbeitgebern befürchtet - weigert, für seinen eigenen Bereich die selben Belastungen zu übernehmen, die er der Privatwirtschaft zumutet. Insofern verhält sich nach Meinung der VÖI der Bund nicht EU-konform. Ein weiterer Kritikpunkt aus Sicht der Industrie ist, daß es zu einer einseitigen Belastung der Großbetriebe kommen wird, da diese die arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung selbst bezahlen müssen, während diese Maßnahmen für Arbeitsstätten unter 50 Arbeitnehmern vom Bund finanziert werden wird.

7. Arbeitgeberpolitik

Bei der Metallohnrunde 1993 konnte eine „Öffnungsklausel“ vereinbart werden, die als weiterer Schritt in die richtige Richtung zur besseren Berücksichtigung betrieblicher Situationen bei Lohn- und Gehaltsverhandlungen anzusehen ist.

8. Neue Technologien

Die jüngste Mikroelektronikerhebung im Mitgliederkreis über den Einsatz moderner Technologien in Produktion und Produkten zeigt bei einem steigenden Anwendungsniveau komplexer Fertigungstechnik, daß der personelle Rationalisierungseffekt eher gering ist, die Arbeitsplatzsicherheit und die Arbeitszufriedenheit bei den Mitarbeitern aber steigt.

PRÄSIDENTENKONFERENZ DER LANDWIRTSCHAFTSKAMMERN ÖSTERREICHS

Im Jahre 1993 setzte die Präsidentenkonferenz ihre Bemühungen zur Verbesserung der sozialen Lage der Bauern fort, auch wenn der hohe Standard der sozialen Sicherheit dieser Bevölkerungsgruppe unbestritten ist. Dabei ging es im wesentlichen um die Reduzierung des anzurechnenden Ausgedinges in der Pensionsversicherung, die Herabsetzung des Selbstbehaltes in der Krankenversicherung und die Erweiterung des Unfallversicherungsschutzes in Angleichung an die Gewerbeordnungsnovelle 1993.

Allgemein wurde im Berichtsjahr die Organisationsreform in der Sozialversicherung durchgeführt. Sie hat sich zum Teil - insbesondere was die Vertretung von Minderheiten anlangt - für die bäuerliche Interessenvertretung nachteilig ausgewirkt.

Folgende Fragenkreise sind hervorzuheben:

1. Bauern-Pensionsversicherung

In einer Stellungnahme zur 19.Novelle zum BSVG vom 12.11.1993 wandte sich die Präsidentenkonferenz erfolgreich gegen die Streichung der Landesstellenausschüsse, womit ein Angriff auf die föderative Struktur der Sozialversicherungsanstalt der Bauern und nachteilige Auswirkungen für die Versichertennähe abgewehrt werden konnten.

Die Präsidentenkonferenz verlangte neuerlich eine Herabsetzung des anzurechnenden Ausgedinges von 35 % des jeweiligen Ausgleichszulagenrichtsatzes auf vorerst 30 % im Rahmen eines Etappenplanes.

Bezüglich der Organisationsreform lehnte die Präsidentenkonferenz die neue und unklare Aufgabenstellung sowie die zu vage Regelung hinsichtlich der neu zu schaffenden Beiräte ab.

Zur Organisationsreform stellte die Präsidentenkonferenz grundsätzlich fest, daß eine Verringerung der Mitglieder der Kollektivorgane der Sozialversicherungsanstalt der Bauern die Berücksichtigung kleiner Fraktionen erschwert und eine maßgebliche Verringerung des Aufwandes aus diesem Titel nicht erzielt wird.

Durchgeführt wurde die Neubildung der Verwaltungskörper der Sozialversicherungsanstalt der Bauern für die Funktionsperiode 1994 bis 1998. Die Aufteilung der Mandate im Vorstand und im Kontrollausschuß entspricht dem d'Hondtschen Verfahren. Das führt zu Schwierigkeiten in der Praxis, weil damit Erschwernisse vor allem bei der Berücksichtigung der föderativen Struktur Österreichs aber auch bei der Berücksichtigung von Minderheiten gegeben sind.

In der Generalversammlung der Pensionsversicherungsanstalt der Arbeiter, der Pensionsversicherungsanstalt der Angestellten und der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt konnte erstmals aufgrund der Verringerung der Mandate kein Vertreter der Präsidentenkonferenz mehr untergebracht werden.

Die Präsidentenkonferenz verlangte neuerlich eine erhebliche Anhebung des Wochen geldes nach dem Betriebshilfegesetz.

2. Krankenversicherung

Die Sanierung der Gebarung der Bauernkrankenversicherung durch eine Neuregelung des Bundeszuschusses hat sich in der Praxis bewährt.

Die Präsidentenkonferenz hat sich in der Folge um eine Herabsetzung des Selbstbehaltes beim Spitalsaufenthalt von 20 auf 10 % bemüht und konnte eine Lösung ab 1. Juli 1994 erreichen. Jeglicher Selbstbehalt entfällt bis zu einem Einkommen, das dem Ausgleichzulagenrichtsatz entspricht. Darüberhinaus wurde für die übrigen Fälle ein jährliches Höchstausmaß festgesetzt.

3. Allgemeine Sozialversicherung

In ihrer Stellungnahme vom 9.11.1993 zum Entwurf einer 52. ASVG Novelle verwies die Präsidentenkonferenz auf die negativen Auswirkungen der geplanten Organisationsreform durch Reduzierung der Zahl der Funktionäre. Die neu vorgesehenen Beiräte führen zu neuen Kosten und ihre Aufgaben entsprechen im wesentlichen jenen der übrigen Mandatare.

Zur Organisationsreform des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger stellte die Präsidentenkonferenz fest, daß die Neuübertragung von Kompetenzen zu weitläufig und zu unbestimmt ist. Diesen Bedenken wurde Rechnung getragen. Die Präsidentenkonferenz kritisierte weiters, daß die begleitende Kontrollkompetenz der Kontrollversammlung gegenüber jenen des jetzigen Überwachungsausschusses geschwächt wurde.

Hinsichtlich des bäuerlichen Unfallversicherungsschutzes verlangte die Präsidentenkonferenz eine Ausdehnung des Schutzes auf Tätigkeiten, die aufgrund der Gewerbeordnungsnovelle 1993 durchgeführt werden können. Es geht um Tätigkeiten wie Kulturpflfegmaßnahmen, Baumschnitt, Rasenmähen, Winterdienste in Gemeinden etc. Darüber hinaus entspricht es der Notwendigkeit der Praxis, auch den Bereich der bäuerlichen Zimmervermietung und die Tätigkeiten in Agrargemeinschaften unter Versicherungsschutz zu stellen. Die internen Beratungen konnten zwar weitgehend abgeschlossen werden, eine Umsetzung auf legislatischer Ebene ist jedoch bisher nicht erfolgt.

4. Arbeitsmarktpolitik

In einer Stellungnahme der Präsidentenkonferenz vom 26.4.1993 zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsmarktförderungsgesetz, das Arbeitsverfassungsgesetz, das Ausländerbeschäftigungsgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 und das Sonderunterstützungsgesetz geändert werden (Beschäftigungssicherungsnovelle 1993) befaßte sich die Präsidentenkonferenz mit dem gravierenden Problem der höheren Arbeitslosenquote älterer Dienstnehmer und Maßnahmen um dieser Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken.

In einer Stellungnahme vom 6.10.1993 an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zum überarbeiteten Entwurf eines Bundesgesetzes über das Arbeitsmarktservice (Arbeitsmarktservicegesetz) und eines Bundesgesetzes, mit dem Anpassungen an das Arbeitsmarktservicegesetz vorgenommen werden (Arbeitsmarktservice-Begleitgesetz) verlangte die Präsidentenkonferenz erneut ein volles Mitspracherecht der Land- und Forstwirtschaft im Bereich der neuen Arbeitsmarktorganisation und protestierte gegen eine Streichung der bisherigen, bereits eingeschränkten Mitwirkungsrechte der Land- und Forstwirtschaft (Vertretung der Präsidentenkonferenz, des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft und des Österreichischen Landarbeiterkammertages im Beirat für Arbeitsmarktpolitik sowie die eingeschränkte Vertretung der Landes-Landwirtschaftskammern und Landarbeiterkammern in den Verwaltungsausschüssen der Landesarbeitsämter

und Vermittlungsausschüssen der Arbeitsämter). Aufgrund der geänderten Struktur der Land- und Forstwirtschaft in Richtung Zunahme der Nebenerwerbstätigkeit ist diese Forderung um so wichtiger.

Die Präsidentenkonferenz verlangte daher eine Änderung der Gesetzentwürfe in der Weise, daß

- sie selbst auf Bundesebene im Verwaltungsrat vertreten ist,
- die Landwirtschaftskammern auf Landesebene im Landesdirektorium mit Sitz und Stimme vertreten sind und
- ein Mitspracherecht der zuständigen Landwirtschaftskammer im Regionalbeirat verankert wird.
- Im Arbeitsmarktservice-Begleitgesetz sollte der Landwirtschaftskammer ebenfalls volles Mitspracherecht (Stimmrecht) eingeräumt werden, jedenfalls jedoch bei Angelegenheiten, die die Land- und Forstwirtschaft betreffen.

Den Wünschen der Präsidentenkonferenz ist nicht entsprochen worden. Trotzdem müßte in Zukunft jedenfalls sichergestellt werden, daß bei der Behandlung von Themen, die die Land- und Forstwirtschaft betreffen, auch Vertreter der Präsidentenkonferenz und der Landwirtschaftskammern in die Beratungen eingebunden werden.

In einer Stellungnahme zu einer Verordnung über die Anzahl der Bewilligungen nach dem Aufenthaltsgesetz vom 12.5.1993 verlangte die Präsidentenkonferenz die Festlegung einer ausreichenden Kontingentzahl, damit ausländische Arbeitskräfte in ausreichendem Ausmaß für die Land- und Forstwirtschaft zur Verfügung stehen.

In Stellungnahmen vom 12.5.1993 und 16.12.1993 jeweils zum Entwurf einer Verordnung über die Anzahl der Bewilligungen nach dem Aufenthaltsgesetz verlangte die Präsidentenkonferenz eine Erhöhung der Quotenplätze für Ausländer. Damit sollen Engpässe bei der Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen vermieden werden.

Die Wichtigkeit der reibungslosen Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft wurde von der Präsidentenkonferenz wiederholt schriftlich und mündlich betont. Aufgrund der besonderen Situation in der Land- und Forstwirtschaft, insbesondere schnelle Verfügbarkeit von ausländischen Arbeitskräften, Berücksichtigung von witterungsbedingten und kurzen Reifungsprozessen, Schwere der Arbeit etc. wird von der Praxis immer wieder eine spezielle Regelung für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft verlangt. Die einschlägigen gesetzlichen Regelungen müßten entsprechend geändert werden.

5. Aufwandersatz für Interessenvertretungen in sozialgerichtlichen Verfahren

In einer Stellungnahme der Präsidentenkonferenz zum Entwurf einer Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz-Novelle 1994 vom 29.3.1994 begrüßte die Präsidentenkonferenz grundsätzlich eine Adaptierung des Gesetzes unter Berücksichtigung der seit 1.1.1987 gewonnenen Erfahrungen, verlangte jedoch neuerlich, daß auch ein Pauschalsatz für Vertretungsleistungen der Interessenvertretungen in sozialgerichtlichen Verfahren festgelegt wird, damit ein Aufwandersatz im nötigen Ausmaß für die Interessenvertretungen sichergestellt ist.

6. Arbeitslosenversicherung

Die Präsidentenkonferenz bedauert, daß im Berichtsjahr neuerlich keine Erhöhung der Einheitswertgrenze von S 54.000,— für den Anspruch von Nebenerwerbsbauern auf Arbeitslosengeld und eine Dynamisierung dieses Betrages neben der Beibehaltung des Begriffes „bewirtschaften“ erreicht werden konnte. Durch ein Verwaltungsgerichtshof-erkenntnis wurde die Lage der Betroffenen insoweit verschärft, als der arbeitslose Nebenerwerbsbauer seinen Betrieb an die Ehegattin verpachtet haben muß, um Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung zu erhalten. Das entspricht nicht dem Beratungsergebnis Anfang der 70er Jahre, als die Grundlagen für die geltende Regelung im Bundesministerium für Arbeit und Soziales erarbeitet wurden.

7. Arbeitsrecht

Ein Vorentwurf einer Bundes-Verfassungsgesetz-Novelle wurde in bezug auf die Regelung des Landarbeitsrechtes und der Berufsausbildung einer ersten Begutachtung unterzogen. Die Präsidentenkonferenz sprach sich dafür aus, eine Artikel-11 -Kompetenz (Gesetzgebung Bund, Vollziehung Länder) für den Bereich des Landarbeitsrechtes zu schaffen, wenn eine Neuordnung aufgrund des EU-Beitritts Österreichs erfolgen muß. Analoge Überlegungen gelten für den Bereich der Berufsausbildung, wobei in diesem Fall zumindest eine ausdrückliche Erwähnung der Berufsausbildung in Artikel 12 auch bei gleichbleibender Kompetenzverteilung erfolgen sollte, damit die Ausbildung der Selbständigen in der Land-

und Forstwirtschaft nicht länger als Annex zum Bereich der Ausbildung der Unselbständigen gesehen wird.

Der Entwurf einer Landarbeitsgesetznovelle, die der Anpassung an das Recht der EU und an die seit 1990 erfolgten Novellen zum Arbeitsverfassungsgesetz, sowie an das Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz zum Ziel hat, wurde von der Präsidentenkonferenz begutachtet und dazu festgestellt, daß zwar keine Einwendungen gegen die EU-Anpassung erhoben werden, daß jedoch ein bürokratischer Mehraufwand vermieden werden sollte. Ein Widerspruchsrecht des Dienstnehmers beim Betriebsübergang über die für die übrige Wirtschaft geltende Regelung hinaus wurde entschieden abgelehnt.

Gleichzeitig verlangte die Präsidentenkonferenz auch eine Änderung des § 5 Landarbeitsgesetz in der Form, daß der Betriebsbegriff erweitert und der Gewerbeordnung durch die Aufnahme nebenbetrieblicher Tätigkeiten angepaßt wird. Eine Realisierung dieses Wunsches konnte noch nicht erreicht werden.

ÖSTERREICHISCHER LANDARBEITERKAMMERTAG

1. Arbeitsmarkt

Zum Stichtag Ende Juli 1993 waren insgesamt 41.830 Personen unselbständig in der Land- und Forstwirtschaft beschäftigt. Das ist ein leichter Rückgang gegenüber dem Vorjahr. Im Jahre 1992 gab es 42.384 und im Jahre 1991 42.617 Dienstnehmer in der Land- und Forstwirtschaft.

Im einzelnen nahm die Zahl der Arbeiter von 26.430 im Jahre 1992 auf 25.889 im Jahre 1993 ab (das ist ein Minus von 2,1 %) und die Zahl der Angestellten von 15.954 im Jahre 1992 auf 15.941 im Jahre 1993 (das ist ein Minus von 0,1 %).

Eine Aufschlüsselung nach Berufsgruppen bei den Arbeitern zeigt, daß im Berichtsjahr die Landarbeiter (ohne Saisonarbeiter) mit 6.070 die zahlenmäßig stärkste Berufsgruppe bildeten, gefolgt von den Forst- und Sägearbeitern mit 5.311 und den Genossenschaftsarbeitern, Kraftfahrern und Handwerkern mit 4.980. Bei den Angestellten ist die bei weitem stärkste Berufsgruppe die der Lagerhausangestellten.

Die in der Land- und Forstwirtschaft saisonal bedingte Arbeitslosigkeit wies im Winter 1992/93 etwas höhere 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 1992 stieg die Zahl der Arbeitssuchenden von 4.793 auf 8.943 (1991: 8.588) und erreichte im Jänner 1993 mit 9.797 (1992: 10.049) den Höchststand. Im Februar 1993 waren 9.612 (1992: 9.455) und im Monat März 1993 6.725 (1992: 6.142) Land- und Forstarbeiter arbeitslos. Mit 3.501 Arbeitslosen war die Situation auch im April 1993 ungünstiger als im Vorjahr (3.145) und ebenso im Mai 1993, wo noch 2.427 (1992: 1991) 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 3,5 % und 4,8 % lagen.

Die Löhne der Dienstnehmer in bäuerlichen Betrieben wurden in den meisten Bundesländern zwischen 4,0 % und 4,1 % angehoben, nur Tirol und Vorarlberg lagen mit 6,0 % bzw. 5,8 % darüber. Die Löhne der Gutsarbeiter wurden zwischen 3,8 % und 4,7 % angehoben. Abweichungen gab es auch hier wiederum in Tirol und Vorarlberg mit 6,0 % bzw. 5,8 %. Bei den Forst- und Sägearbeitern betrug die Erhöhung der Kollektivvertragslöhne zwischen 4,1 % und 4,8 %. Die Bezüge der Gutsangestellten wurden zwischen 3,5 % und 4,0 % angehoben.

Der Wert der freien Station wurde von den Finanzlandesdirektionen für 1993 mit S 2.700,— festgesetzt.

3. Berufsausbildung

Mit 1.882 lag die Zahl der Lehrlinge in der Land- und Forstwirtschaft im Berichtsjahr erheblich unter dem Wert des Vorjahres (1992: 2.275). Dabei war der Anteil der weiblichen Lehrlinge mit 960 (1992: 972) erstmals höher als der Anteil der männlichen Lehrlinge, der 922 (1992: 1303) ausmachte. Die Zahl der Heimlehrlinge ging von 1.286 im Jahre 1992 auf 855 im Berichtsjahr zurück; eine Fremdlehre absolvierten 1.027 (1992: 989) 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 2.431 war im Jahre 1993 bei den Facharbeiterprüfungen eine Zunahme gegenüber 1992 (1.871) zu verzeichnen. Im einzelnen wurden in der Landwirtschaft 1.101 (1992: 823), in den Sondergebieten der Landwirtschaft 978 (1992: 669) und in der Forstwirtschaft 352 (1992: 379) Facharbeiterprüfungen abgelegt.

Eine leichte Zunahme war auch bei den Meisterprüfungen zu verzeichnen. Insgesamt haben im Berichtsjahr 720 Facharbeiter die Meisterprüfung abgelegt, davon 400 im Fachgebiet Landwirtschaft. Im Jahre 1992 waren es 677, davon 371 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 1993 wurden 188 Eigenheime (1992: 213) mit einem Gesamtvolumen von 18,3 Mill. S (1992: 23,9 Mill. S) an

Zuschüssen und rund 88 Mill. S (1992: 119 Mill. S) an Darlehen von Bund und Ländern gefördert. Hiervon wurden im Rahmen der Agrarinvestitionskreditaktion an 183 (1992: 159) Bewerber zinsverbilligte Darlehen in der Höhe von 43,514 Mill. S (1992: 39 Mill. S) gewährt. Dazu kommen noch erhebliche Beträge aus Kammermitteln. Insgesamt war zur Finanzierung der 188 Eigenheime ein Betrag von 225 Mill. S (1992: 303 Mill. S) erforderlich.

Für Zwecke der Berufsausbildung wurden 1993 Beihilfen zur Erleichterung des Besuches von Kursen und Lehrgängen in der Gesamthöhe von 3,072 Mill. S (1992: 3,2 Mill. S) an Bundesmitteln und rund 2,8 Mill. S (1992: 2,3 Mill. S) an Landes- und Kammermitteln aufgewendet. Damit konnten insgesamt 6.521 (1992: 6.447) Personen gefördert werden.

Im Rahmen der Treueprämienaktion zur Ehrung langjährig in der Land- und Forstwirtschaft beschäftigter Arbeiter standen im Jahre 1993 S 860.000,— (1992: 1,2 Mill. S) an Bundesmitteln und S 730.000,— (1992: S 830.000,—) an Landes- und Kammermitteln zur Verfügung. Damit konnten im Berichtsjahr 545 (1992: 546) Arbeiter für ihre langjährige Berufstätigkeit geehrt werden.

5. Stellungnahmen zu Gesetzentwürfen

Im Jahre 1993 sind dem Österreichischen Landarbeiterkammertag 99 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 Landarbeitsgesetznovelle, zum Arbeitsmarkt-Servicegesetz sowie zur 52. Novelle zum ASVG abzugeben. Mit dieser Novelle wurde bekanntlich die Zahl der Versicherungsvertreter in den Verwaltungskörpern der Sozialversicherungsträger ganz erheblich reduziert, so z. B. in den Hauptversammlungen der großen Gebietskrankenkassen von 180 auf 30 Personen. Dadurch und bedingt durch die Tatsache des minderheitenfeindlichen Berechnungsmodus werden die Landarbeiterkammern künftig aus eigener Kraft keine Versicherungsvertreter mehr in die Gebietskrankenkassen sowie in die Pensionsversicherungsanstalt der Arbeiter, in die Pensionsversicherungsanstalt der Angestellten und in die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt entsenden können. Der Österreichische Landarbeiterkammertag und auch andere Interessenvertretungen haben sich vehement gegen diese drastische Reduktion gewehrt, mußten aber letzten Endes dieses Ergebnis zu Kenntnis nehmen.

