

5653/AB XX.GP

Beantwortung

der Anfrage der Abgeordneten Madeleine Petrovic, Gabriela Moser, Freundinnen und Freunde, betreffend die Arbeitsmarktsituation von Frauen (Nr. 6014/J).

Zur vorliegenden Anfrage führe ich folgendes aus:

Zu Frage 1a:

Arbeitslosenquote* nach Geschlecht
(1994 bis 1998)

	Insgesamt	Männer	Frauen
1994	6,5	6,4	6,7
1995	6,6	6,4	6,8
1996	7,0	6,9	7,3
1997	7,1	6,9	7,4
1998	7,2	6,9	7,5

Quelle: AMS und Hauptverband der Österr. Sozialversicherungsträger

*auf Basis von Registerdaten (nicht international vergleichbar)

Arbeitslosenquote nach Bundesländern
insgesamt (1994 bis 1998)

	1994	1995	1996	1997	1998
Burgenland	7,7	7,8	8,6	9,0	9,0
Kärnten	8,1	8,5	9,4	9,0	8,8
Niederösterreich	6,5	6,4	6,9	6,8	6,9
Oberösterreich	5,4	5,1	5,5	5,3	5,1
Salzburg	4,0	4,2	4,6	4,9	4,9
Steiermark	8,1	8,2	8,4	8,1	8,1
Tirol	5,6	5,8	6,1	6,3	6,3
Vorarlberg	5,7	5,3	5,9	6,1	5,8
Wien	7,1	7,3	7,8	8,3	8,7
Österreich	6,5	6,6	7,0	7,1	7,2

Quelle: WIFO

Arbeitslosenquote nach Bundesländern
Männer (1994 bis 1998)

	1994	1995	1996	1997	1998
Burgenland	7,2	7,8	8,4	8,5	8,6
Kärnten, 7,4	7,9	8,8	8,4	8,3	
Niederösterreich	5,9	5,8	6,4	6,4	6,4
Oberösterreich	5,1	4,7	5,0	4,8	4,6
Salzburg	4,0	4,2	4,6	4,9	4,9
Steiermark	7,8	7,6	7,6	7,2	7,2
Tirol	5,3	5,6	5,9	6,2	5,9
Vorarlberg	5,2	4,6	5,3	5,5	5,1
Wien	7,7	7,9	8,6	9,0	9,4
Österreich	6,4	6,4	6,9	6,9	6,9

Quelle: WIFO

Arbeitslosenquote nach Bundesländern
Frauen (1994 bis 1998)

	1994	1995	1996	1997	1998
Burgenland	8,2	8,2	8,9	9,6	9,7
Kärnten	8,9	9,3	10,1	9,7	9,4
Niederösterreich	7,3	7,3	7,5	7,4	7,5
Oberösterreich	5,7	5,6	6,2	6,0	5,9
Salzburg	4,0	4,2	4,7	4,9	5,0
Steiermark	8,6	8,9	9,5	9,3	9,3
Tirol	6,0	6,1	6,4	6,5	6,8
Vorarlberg	6,4	6,2	6,8	6,9	6,7
Wien	6,3	6,4	6,8	7,4	8,0
Österreich	6,7	6,8	7,3	7,4	7,5

Quelle: WIFO

Zu Frage 1b:

Die Entwicklung der geringfügig Beschäftigten kann der Anlage (Tabelle 1) entnommen werden.

Zu Frage 1c:

1998 nahmen 152.739 Frauen mit Unterstützung des Arbeitsmarktservice eine Beschäftigung auf. Die Werte für vorangehende Jahre bzw. aufgeschlüsselt nach Bundesländern sind der Anlage (Tabellen Beschäftigungsaufnahmen) zu entnehmen.

Daten zur Verteilung der vom Arbeitsmarktservice vermittelten Arbeitsplätze hinsichtlich Vollzeit- oder Teilzeitarbeit stehen nicht zur Verfügung. Nach den zuletzt verfügbaren Daten erreichte der Anteil teilzeitbeschäftiger an den unselbstständig erwerbstätigen Frauen einen Wert von 26,1 % (Lebensunterhaltskonzept) bzw. an den erwerbstätigen Frauen insgesamt 28,1 % (Labour - Force - Konzept). Unter der Annahme, daß diese Relation auch für Beschäftigungsaufnahmen gilt, die mit Unterstützung des Arbeitsmarktservice zustande kommen, entspricht das einer Zahl von zwischen 39.865 und 42.920 (26,1 % bzw. 28,1 % von 152.739) für 1998.

Zu Frage 1d:

Im folgenden werden die Prozentanteile von Frauen und Männern in Teilzeit angegeben und zwar für unselbstständig Erwerbstätige und auf Basis von Mikrozensusdaten. Die Mikrozensus - Jahresergebnisse 1998 liegen noch nicht vor.

Anteil der Teilzeitbeschäftigen		
	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>
1994	22,3	2,1
1995	24,0	2,0
1996	24,8	2,5
1997	26,1	2,5

Quelle: Mikrozensus - Jahresergebnisse 1994 - 1997, nach Unterhaltskonzept:
Beschäftigte ab 12 Std. wöchentliche Normalarbeitszeit sind enthalten, als teilzeitbeschäftigt zählen Erwerbstätige mit 12 - 35 Std. wöchentlicher Normalarbeitszeit.

Zu Frage 1f:

Die Entwicklung von Männer- und Fraueneinkommen kann der Anlage (Tabelle 11 e 2) entnommen werden, wobei es sich bei den Daten der Sozialversicherung jedoch nicht um Einkommensdaten sondern um Beitragsgrundlagen handelt. Für 1998 liegen derzeit noch keine Daten vor.

Zu den Auswirkungen des Gleichbehandlungsgesetzes ist allgemein festzuhalten, daß das Gleichbehandlungsgesetz jede unmittelbare und mittelbare Diskriminierung im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis, so auch bei der Festsetzung des Entgelts, verbietet. Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Das Gleichbehandlungsgesetz bietet somit die gesetzliche Grundlage für die Beseitigung von Diskriminierungen im Einzelfall oder in generellen Regelungen wie Kollektivverträgen.

lektiwerträgen, Betriebsvereinbamngen und betriebliche Einstufungsregelungen. Wenngleich die Eliminierung von Diskriminierungen in generellen Entlohnungsrege - lungen einer größeren Anzahl von Arbeitnehmerinnen zu Gute kommt, kann sich dies nicht maßgeblich auf die allgemeine Einkommenssituation auswirken.

Die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern sind auf eine Vielzahl von Faktoren zurückzuführen, wie die hohe Beschäftigung von Frauen in Niedrig - lohnbranchen, der noch immer starke Anteil der Frauen in den unteren Lohnkatego - rien Teilzeitbeschäftigung, Kinderbetreuungspflichten und dadurch bedingte gerin - gere Aufstiegsmöglichkeiten etc.

Man darf aber nicht den bewußtseinsbildenden Charakter des Gesetzes außer Betracht lassen. So haben grundsätzliche Entscheidungen der Gleichbehandlungs - kommission und der Gerichte - auch wenn sie einzelfallbezogen sind aufgrund ihrer Fernwirkung Bedeutung für viele Arbeitnehmerinnen.

In der letzten Zeit ist auch die Zahl der zum Gleichbehandlungsgesetz ergangenen Entscheidungen leicht gestiegen. Hinzuweisen wäre etwa auf ein kürzlich ergange - nes Urteil des Obersten Gerichtshofes, 9 Ob A 350/97d, zur Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung. Nach dieser Entscheidung des Obersten Gerichtshofes ist ein Arbeitgeber zur Lohnanpassung verpflichtet, wenn eine Arbeitnehmerin und ein Arbeitnehmer nach zunächst unterschiedlich hohen Gehaltsforderungen letztlich ob - jektiv gleichwertige Arbeit leisten; es liegt in der Verantwortlichkeit des Arbeitgebers, für gleichwertige Arbeit gleiches Entgelt zu zahlen.

Zu Frage 2a:

Eine Arbeitszeitverkürzung kann in einer längerfristigen Betrachtung angesichts an - haltender Produktivitätsfortschritte einen wichtigen Beitrag für eine erfolgreiche Be - schäftigungspolitik leisten. Aus volkswirtschaftlicher und sozialpolitischer Sicht ist es besser, die vorhandene Arbeit auf alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleich - mäßig zu verteilen, anstatt z.B. über hohe Beiträge Arbeitslose zu unterstützen.

Um das Ziel einer solchen Umverteilung von Arbeit und Arbeitszeit zu erreichen, muß diese aber unter Beachtung bestimmter Rahmenbedingungen realisiert werden, damit nicht unter Umständen unerwünschte Effekte am Arbeitsmarkt eintreten. Vor allem Fragen der Einkommensentwicklung, der Konkurrenzfähigkeit des Wirt - schaftsstandortes Österreich und der unterschiedlichen Struktur bei den Beschäftig - tengruppen und in den einzelnen Branchen sind zu berücksichtigen.

Die schrittweise Arbeitszeitverkürzung entspricht der historischen Entwicklung, die durch immer wieder erfolgte Arbeitszeitverkürzungen gekennzeichnet ist. Beispiels - weise wurde ab 1. Jänner 1970 schrittweise - ausgehend von 45 Stunden - die ge - setzliche wöchentliche Normalarbeitszeit auf 40 Stunden verkürzt. In den 80er und

90er Jahren ging diese Entwicklung auf Kollektivvertragsebene weiter. Derzeit besteht etwa in den meisten Branchen von Industrie, Handel und Gewerbe aufgrund von Kollektiverträgen eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 36 bis 38,5 Stunden. Dieser Vorrang branchenweiser Arbeitszeitverkürzung soll unterschiedliche Rahmenbedingungen in den einzelnen Bereichen berücksichtigen.

Eine beschäftigungsorientierte Arbeitszeitpolitik bedarf einer Kombination mehrerer Maßnahmen im Gesamtbereich der Arbeitszeit. Insoweit sind die in der Novelle zum Arbeitszeitgesetz 1997 geschaffenen Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit als langfristiges Mittel für eine positive Wirkung auf die Beschäftigungslage zu begrüßen. Aufgrund der flexibleren Handhabung der Arbeitszeit kann vermieden werden, daß eine Verkürzung mit Einkommensausgleich eine Beeinträchtigung der Konkurrenzfähigkeit der Branche mit sich bringt. Ebenso zielen die Modelle im Arbeits- und Sozialrechts - Änderungsgesetz 1997 auf eine flexiblere Gestaltung des Arbeitslebens ab. Insbesondere ist das Solidaritätsprämienmodell hervorzuheben, das den Arbeitnehmern die Möglichkeit einer Arbeitszeitverkürzung bietet und gleichzeitig auf die Schaffung von neuen Arbeitsplätzen im Betrieb gerichtet ist. Diese Modelle werden durch Mittel der aktiven Arbeitsmarktpolitik gefördert.

Zu Frage 2b:

Die Ausdehnung der Behaltefrist ist zwar aus gleichstellungs- und sozialpolitischer Sicht überlegenswert, scheitert jedoch am Widerstand der Wirtschaft.

Die Bundesregierung schrieb in dem am 22. Jänner 1999 in Bad Aussee beschlossenen Familienpaket fest, daß der bisherige Kündigungsschutz bei Inanspruchnahme der Karenzzeit - unabhängig vom zeitlichen Ausmaß und der Anzahl der jeweiligen Karenzblöcke - im derzeit geltenden Ausmaß unverändert aufrecht bleibt.

Zu Frage 2c:

Die im Ministerrat am 27. April 1999 beschlossene Regierungsvorlage betreffend die Umsetzung des Familienpaketes zielt primär auf die Flexibilisierung der Elternkarenz ab. Eine dieser Flexibilisierungsmaßnahmen ist darin zu erblicken, daß jeder Elternteil drei Monate des Karenzanspruches aufschieben und bis zum 7. Geburtstag des Kindes oder spätestens aus Anlaß eines späteren Schuleintrittes des Kindes verbrauchen kann. Durch die Möglichkeit, Karenzurlaub zu einem späteren Zeitpunkt verbrauchen zu können, soll beispielsweise die Umstellung des Kindes auf eine andere Betreuungssituation, insbesondere von der familiären in die außfamiliäre Betreuung (z.B. Kinderkrippe, Kindergarten, Tagesmutter) oder im Zusammenhang mit dem Pflichtschulbeginn erleichtert werden.

Ein gesetzlich normierter Anspruch auf Teilzeit für erwerbstätige Eltern in der Phase des Schuleintritts des Kindes wird von mir grundsätzlich befürwortet, wurde aber bisher von der Arbeitgeberseite abgelehnt.

Des weiteren darf in diesem Zusammenhang auf die Möglichkeit des § 14 Abs. 2 Z 2 Arbeitsvertragsrecht - Anpassungsgesetz (Herabsetzung der Normalarbeitszeit für ArbeitnehmerInnen mit besonderen Betreuungspflichten) hingewiesen werden. Nach dieser Bestimmung kann ein/e ArbeitnehmerIn mit nicht nur vorübergehenden Betreuungspflichten von nahen Angehörigen, die sich aus der familiären Beistandspflicht ergeben, eine Herabsetzung der Normalarbeitszeit mit dem Arbeitgeber vereinbaren. Darüber hinaus kann selbstverständlich nach dem Arbeitszeitgesetz jederzeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Teilzeitbeschäftigung während der Phase des Schuleintritts des Kindes vereinbart werden.

Beilage konnte nicht gescannt werden!!