

3458/AB XXI.GP

Eingelangt am: 23.04.2002

BUNDESMINISTERIUM für WIRTSCHAFT und ARBEIT

In Beantwortung der schriftlichen parlamentarischen Anfrage Nr. 3526/J betreffend Lohndumping als Standortwerbung, welche die Abgeordneten Heidrun Silhavy, Kolleginnen und Kollegen am 27. Februar 2002 an mich richteten, stelle ich fest:

Antwort zu den Punkten 1 und 3 der Anfrage:

Aus eigentumsrechtlichen Gründen habe ich keinen Einfluss auf die Unternehmensentscheidungen der Kärnten Technologie GmbH.

Es ist nicht nachvollziehbar, aus dem Untertitel der Betriebsansiedlung der Kärnten Technologie GmbH Standortwerbung mit Lohndumping abzuleiten. Regionale Einkommensunterschiede sind in einer Ökonomie nichts Außergewöhnliches. Dabei ist anzumerken, dass der relativ signifikante Einkommensunterschied zu Wien ökonomisch erklärbar ist (Niveau- und Struktureffekte auf regionalen Arbeitsmärkten), die Einkommensunterschiede zu Salzburg und Steiermark aber eher vernachlässigbar sind. Für die Wettbewerbsfähigkeit eines Wirtschaftsstandortes sind zudem weniger die Lohnkosten als vielmehr die Lohnstückkosten, welche die Produktivität des Faktors Arbeit miteinbeziehen, von entscheidender Bedeutung.

In diesem Zusammenhang ist zu betonen, dass nach der österreichischen Arbeitsrechtsordnung die Lohnpolitik im autonomen Verantwortungsbereich der Interessen-

Vertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer liegt. Diesen kommt daher auch großer Einfluss auf die Lohnentwicklung zu. Das System der kollektivvertraglichen Festsetzung der Löhne auf Branchenebene - teilweise auch bundesländerweise - in Form von Kollektivverträgen ermöglicht die Bedachtnahme auf die jeweiligen wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen der betreffenden Branche - bzw. auch des betreffenden Bundeslandes. Diese Praxis bedingt natürlich Unterschiede im Lohnniveau, wobei Änderungen der Rahmenbedingungen jedoch bei den nächsten Kollektivvertragsabschlüssen Rechnung getragen werden kann. Im Ergebnis führt dies zu einer stabilen und gleichmäßigen Einkommensentwicklung innerhalb der einzelnen Branchen.

Antwort zu Punkt 2 der Anfrage:

Von Seiten des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit wurden für dieses Projekt keine Förderungsmittel an die Kärnten Technologie GmbH vergeben.

Antwort zu Punkt 4 der Anfrage:

Der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit ist auf gesetzlicher Ebene durch das Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 108/1979, erfüllt. Neben diesem allgemeinen Gleichbehandlungsgebot enthält das Gleichbehandlungsgesetz eine Präzisierung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Entgeltfestsetzung, wonach Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen) und betriebliche Einstufungsregelungen bei der Regelung der Entlohnungskriterien keine Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen einerseits und der Arbeit der Männer andererseits vorschreiben dürfen, die zu einer Diskriminierung führen. Mit dieser Bestimmung sollte eine Verdeutlichung des Diskriminierungsverbotes bei der Entgeltfestsetzung herbeigeführt und erzielt werden, dass unterschiedliche Kriterien für die Arbeit der Frauen und die Arbeit der Männer angemessen berücksichtigt werden und so gelagert sein müssen, dass bei richtiger

Anwendung der Kollektivverträge Diskriminierungen in den Betrieben ausgeschlossen sind.

Da die Lohnpolitik im autonomen Verantwortungsbereich der Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer liegt, ist die konkrete Bewertung der einzelnen Belastungsmerkmale und ihre Umsetzung in Lohnsätze Aufgabe der Sozialpartner im Rahmen der kollektivvertraglichen Lohnpolitik.

Entsprechend den arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit an das AMS sind 50 % der Budgetmittel aller aktiven Maßnahmen für Frauen vorzusehen. Eine Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming als bundesweite Informationsdrehscheibe und Plattform im Rahmen des Ziel 3-Programmes des Europäischen Sozialfonds wurde eingerichtet, um eine effektive Umsetzung des Gender Mainstreaming und die erforderlichen strukturellen Änderungen herbeizuführen.

Der Anteil der Frauen am Erwerbsleben ist in den vergangenen Jahren gestiegen, die Arbeitslosigkeit der Frauen ist gleichzeitig zurückgegangen. In Summe ist es also zu einer Konvergenz zwischen Frauen und Männern in den Bereichen Erwerbsbeteiligung, Standardbeschäftigung und Arbeitslosigkeit gekommen.

Dazu haben insbesondere die Maßnahmenbündel "Prozess der Verankerung der Gleichstellungsperspektive", "Verbesserung von Information, Unterstützung, Ausbildung und Qualifizierung, Bildung" sowie "Beschäftigungschancen für Frauen und Mädchen" des Nationalen Aktionsplans für Beschäftigung (NAP) beigetragen.

Die "Lohnschere zwischen Frauen und Männern" erscheint in den diesbezüglichen einschlägigen Statistiken "dramatischer", als sie es de facto ist. Die Indikatoren, welche das geschlechtsspezifische Lohngefälle messen, sind sog. "unbereinigte Indikatoren". D.h., die existierenden Lohnunterschiede sind nicht bereinigt um die gearbeitete Stundenanzahl (Teilzeitbeschäftigte verdienen natürlich weniger), das Bildungsniveau (ist bei Frauen zumeist geringer) sowie die Position (Frauen sind zumeist in niedrigeren Hierarchieebenen tätig). Konsequenterweise setzen Maßnahmen an der Beseitigung eben dieser Unterschiede an: Verschiedene Projekte im Universitäts- und Schulbereich streben die Erhöhung des Anteils von Schülerinnen an technischen, mittleren und höheren Schulen, in Fachhochschulen und Universi-

tätsstudien mit technischer Ausrichtung an. Nach einer Nivellierung des Ausbildungsniveaus ist langfristig auch die Angleichung der Löhne von Frauen und Männern zu erwarten.

Antwort zu Punkt 5 der Anfrage:

Das jüngst eingeführte Kinderbetreuungsgeld setzt einen wesentlichen Schritt hin zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das Kinderbetreuungsgeld steht nämlich im Gegensatz zum alten Karenzgeld allen Eltern unabhängig von einer vor der Geburt des Kindes ausgeübten Erwerbstätigkeit zu.

Die im Zusammenhang mit der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes stehenden Änderungen im Mutterschutzgesetz und im Väter-Karenzgesetz standen auch unter dem Gesichtspunkt der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Durch die Möglichkeit der Vereinbarung einer vorübergehenden Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze während der Karenz für höchstens 13 Wochen pro Kalenderjahr bei Aufrechterhaltung des Kündigungs- und Entlassungsschutzes im karenzierten Arbeitsverhältnis soll einerseits die Aufrechterhaltung des Kontakts zum Betrieb gefördert und damit auch der Wiedereinstieg ins Arbeitsleben nach der Babypause erleichtert werden. Die Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze ist mit Zustimmung des Arbeitgebers, zu dem das karenzierte Arbeitsverhältnis besteht, auch bei einem anderen Arbeitgeber zulässig. Dadurch hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, seine Berufserfahrung zu erweitern.

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf tragen vor allem Maßnahmen im Bereich Betreuungsangebote und Arbeitsmarktpolitik für Wiedereinsteigerinnen bei. Auf Grund der verfassungsrechtlichen Kompetenzverteilung sind die österreichischen Bundesländer und die Gemeinden zuständig für die Finanzierung der Errichtung und des Betriebs von Kinderbetreuungseinrichtungen bzw. die Schaffung von Betreuungsplätzen.

Neben den Betreuungseinrichtungen stellen zudem Arbeitszeitregelungen, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, eine wichtige Voraussetzung für eine Erwerbsbeteiligung der Frauen dar und werden deshalb besonders forciert.

Das AMS setzt einen Schwerpunkt für Wiedereinsteigerinnen, wobei Maßnahmen zur Information und für die Qualität der Beratung eine hohe Priorität haben.

Geplant ist, dass am 1. Juli 2002 eine arbeits- und sozialrechtliche Absicherung der Sterbebegleitung ("Familienhospizkarenz") in Kraft tritt. Arbeitnehmer sollen ihre Arbeitszeit ändern können oder eine Vollkarenzierung ihres Arbeitsverhältnisses zur Betreuung sterbender naher Angehöriger erhalten. Daneben sollen Arbeitnehmer auch ihre schwerst erkrankten Kinder begleiten können. Ebenso sollen Arbeitnehmer, die von der Möglichkeit der Sterbebegleitung oder der Begleitung schwerst erkrankter Kinder Gebrauch machen, in der Kranken- und Pensionsversicherung aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung abgesichert werden.