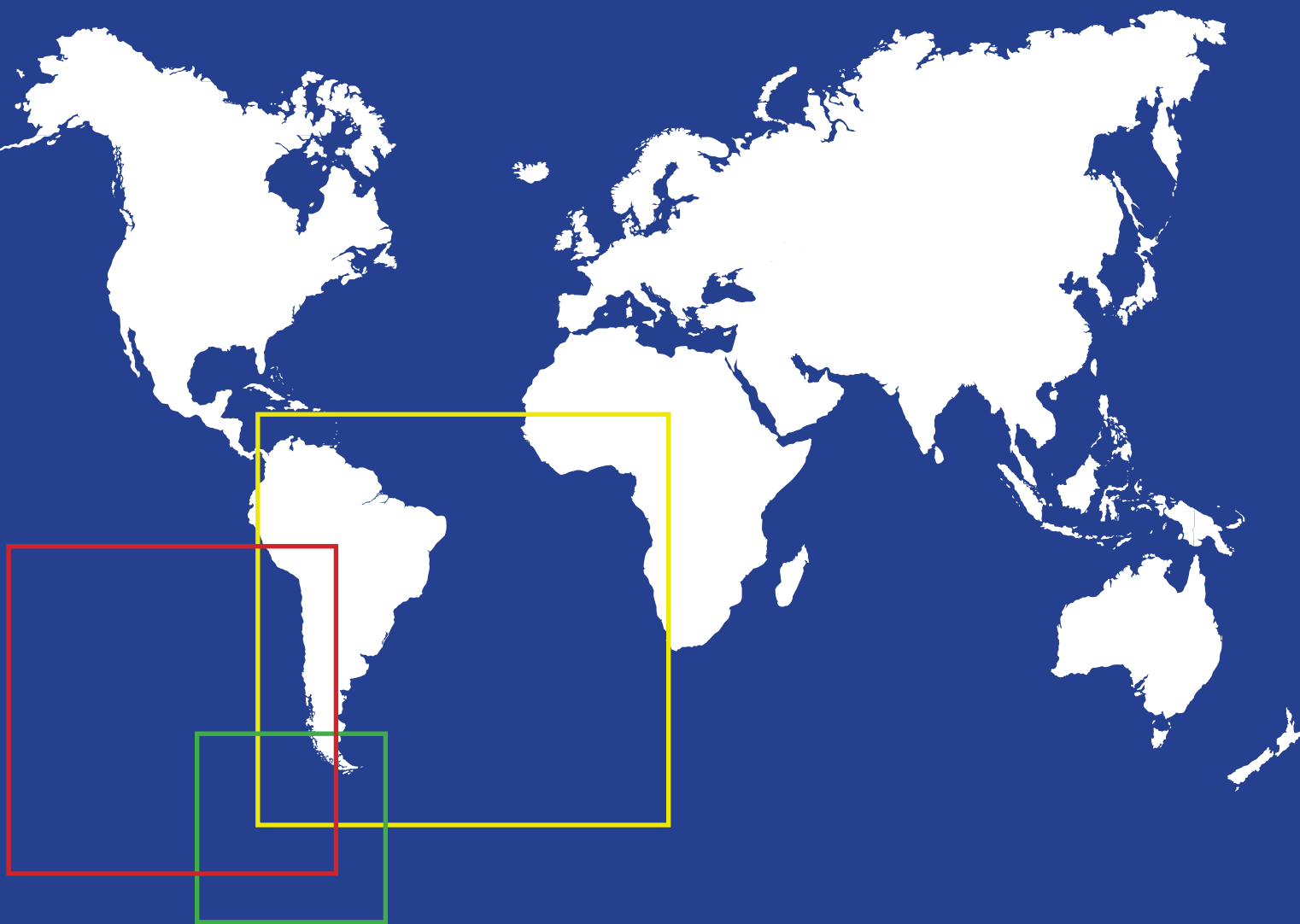




Internationales
Arbeitsamt

Länderprofil Menschenwürdige Arbeit in ÖSTERREICH



Länderprofil
**Menschenwürdige
Arbeit in
ÖSTERREICH**

Copyright © Internationale Arbeitsorganisation 2009

Veröffentlichungen des Internationalen Arbeitsamtes sind gemäß Zusatzprotokoll 2 des Welturheberrechtsabkommens urheberrechtlich geschützt. Gleichwohl sind kurze Auszüge ohne Genehmigung zulässig, unter der Voraussetzung, dass die Quelle angegeben wird. Das Recht zur Wiedergabe und Übersetzung ist zu beantragen bei ILO Publications (Rights and Permissions), Internationales Arbeitsamt, CH-1211 Genf 22, Schweiz, oder durch Email: pubdroit@ilo.org. Dem Internationalen Arbeitsamt sind solche Anträge willkommen.

Bibliotheken, Institutionen und andere Nutzer, die bei einer Urheberrechtsorganisation registriert sind, können gemäß den ihnen für diesen Zweck ausgestellten Lizenzen Vervielfältigungen anfertigen. Siehe www.ifro.org für die Urheberrechtsorganisation in Ihrem Land.

Länderprofil Menschenwürdige Arbeit in Österreich / *Internationales Arbeitsamt – Genf: IAA, 2009*

Zweite Auflage 2009

ISBN 978-92-2-722796-4 (print); 978-92-2-722797-1 (web pdf)

International Labour Office

decent work / working conditions / workers rights / social security / social dialogue / Austria

13.01.1

Ebenfalls erhältlich auf Englisch: Decent Work Country Profile Austria *International Labour Office – Geneva: ILO, 2009* – ISBN 978-92-2-122796-0 (print); ISBN 978-92-2-122797-7 (web pdf).

ILO Cataloguing in Publication Data

Veröffentlicht vom Internationalen Arbeitsamt, Genf, in Zusammenarbeit mit:

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Industriellenvereinigung, Bundesarbeitskammer, Wirtschaftskammer Österreich, Statistik Austria, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO).

Koordination: Malte Luebker.

Die in Veröffentlichungen des IAA verwendeten, der Praxis der Vereinten Nationen entsprechenden Bezeichnungen sowie die Anordnung und Darstellung des Inhalts sind keinesfalls als eine Meinungsäußerung des Internationalen Arbeitsamtes hinsichtlich der Rechtsstellung irgendeines Landes, Gebietes oder Territoriums oder dessen Behörden oder hinsichtlich der Grenzen eines solchen Landes oder Gebietes aufzufassen.

Die Verantwortung für Meinungen, die in Artikeln, Untersuchungen und sonstigen Beiträgen unter dem Namen des Autors zum Ausdruck gebracht werden, liegt ausschließlich bei dem betreffenden Autor, und die Veröffentlichung bedeutet nicht, dass das Internationale Arbeitsamt diesen Meinungen beipflichtet.

Die Nennung von Firmen und gewerblichen Erzeugnissen und Verfahren bedeutet nicht, dass das Internationale Arbeitsamt sie billigt, und das Fehlen eines Hinweises auf eine bestimmte Firma oder ein bestimmtes Erzeugnis oder Verfahren ist nicht als Missbilligung aufzufassen.

Veröffentlichungen des IAA können bei größeren Buchhandlungen, den Zweigämtern des IAA in zahlreichen Ländern oder direkt beim Internationalen Arbeitsamt, ILO Publications, CH-1211 Genf 22, Schweiz, bestellt werden. Auf Anfrage (pubvente@ilo.org) sind kostenlos Kataloge oder Verzeichnisse neuer Veröffentlichungen erhältlich.

Besuchen Sie auch unsere Website: www.ilo.org/publns.

Gedruckt im Internationalen Arbeitsamt, Genf, Schweiz

Vorwort

Fortschritte auf dem Weg zu menschenwürdiger Arbeit („Decent Work“) systematisch zu erfassen, ist seit langem ein Anliegen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), der Regierungen ihrer Mitgliedsländer und der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die *Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung* aus dem Jahr 2008 empfiehlt den Mitgliedsländern deshalb, neben anderen Maßnahmen „die Aufstellung geeigneter Indikatoren oder Statistiken, falls erforderlich mit Unterstützung der IAO, zur Überwachung und Evaluierung der erzielten Fortschritte“ in Betracht zu ziehen.¹ Aufgrund der Vielschichtigkeit der Agenda für menschenwürdige Arbeit², die Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten mit Rechten bei der Arbeit, sozialer Sicherheit und der Stärkung des Dialogs zwischen den Sozialpartnern verbindet, ist dies jedoch eine komplexe Aufgabe.

Unter Teilnahme Österreichs hat sich deshalb im September 2008 ein dreigliedriges Expertentreffen mit der Messung menschenwürdiger Arbeit befasst und das Internationale Arbeitsamt (IAA) bei der Erstellung eines Indikatorenkatalogs beraten. Um der Komplexität des Gegenstandes gerecht zu werden, beinhaltet dieser neben statistischen Indikatoren auch Informationen zum rechtlichen und institutionellen Rahmen und zu Rechten bei der Arbeit. Insgesamt deckt er zehn Themenbereiche ab, die vom Zugang zu Beschäftigung bis zu sozialem Dialog und der Vertretung von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen reichen. Ergänzend dazu sollen die wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen für menschenwürdige Arbeit skizziert werden.

Der Verwaltungsrat der IAO hat sich im November 2008 darauf verständigt, dieses umfassende Konzept zunächst in einer kleinen Zahl von Pilotländern zu testen. Als wir diesen Auftrag der 18. Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker im Dezember 2008 zur Beratung vorlegten, war Österreich auf Initiative von Bundesminister Rudolf Hundstorfer zusammen mit Brasilien, Malaysia, der Vereinigten Republik Tansania und der Ukraine eines der ersten Länder, die sich diesbezüglich bereit erklärt haben, mit dem IAA zusammenzuarbeiten. Für uns hat die Teilnahme Österreichs an der Pilotphase eine ganz besondere Bedeutung, da wir so die Tauglichkeit des Konzepts zu Messung menschenwürdiger Arbeit stellvertretend für andere OECD-Länder überprüfen können.

Für die vorliegende Pilotstudie, die auf dem oben umrissenen Konzept aufbaut, hat das IAA eng mit dem österreichischen Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, der Industriellenvereinigung, der Bundesarbeitskammer, der Wirtschaftskammer Österreich, Statistik Austria und dem Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) zusammengearbeitet. Neben zahlreichen Einzelkontakten haben wir den ersten Entwurf auf einem dreigliedrigen Workshop am 2. und 3. September 2009 einer gründlichen Überarbeitung unterzogen. Wir konnten so auf die fundierten Fachkenntnisse und Erfahrungen unserer Partner bauen.

Als Herausgeber dieser Pilotstudie sind wir uns unserer Verantwortung bewusst und haben uns vom dem Ziel leiten lassen, einen neutralen und ausgewogenen Blick auf die Entwicklung in Österreich zu werfen. Wir können dabei in verschiedenen Bereichen auf erfreuliche Fortschritte hinweisen, etwa bei der Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen oder der Verbesserung der Rahmenbedingungen für die

¹ Siehe Paragraf II.B.ii) der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, angenommen von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 97. Tagung, Genf, 10. Juni 2008. Abzurufen unter: <http://www.ilo.org/public/german/region/eurpro/bonn/download/ilodeclaration2008.pdf>.

² IAA: Decent Work (Bericht des Generaldirektors), Internationale Arbeitskonferenz, 87. Tagung, Genf, 1999.

Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben. Eine Reihe sozialpartnerschaftlicher Initiativen, etwa zur Integration von älteren ArbeitnehmerInnen und von Menschen mit Behinderungen, finden besondere Erwähnung und könnten Vorbildcharakter für andere Länder haben.

In anderen Bereichen können wir keine eindeutigen Schlussfolgerungen ziehen oder müssen auf das Ausbleiben von Erfolgen der Initiativen von Politik und Sozialpartnern hinweisen, etwa bei dem unverändert hohen Verdienstgefälle zwischen Männern und Frauen. Es war uns in diesen Fällen wichtig, Österreich an seinen eigenen, hohen Standards zu messen und etwaige Schwachpunkte offen anzusprechen. Auch hier haben wir von dem kritischen Blick unserer österreichischen Partner auf die Entwicklung in ihrem eigenen Land profitiert. Wir hoffen, dass es uns gelungen ist, innerhalb einer relativ kurzen Frist ein realitätsnahes und aussagekräftiges Länderprofil über menschenwürdige Arbeit in Österreich zu erstellen, das innerhalb und außerhalb Österreichs auf eine interessierte Leserschaft trifft.

Petra Ulshoefer

Direktorin, Regionalbüro des
Internationalen Arbeitsamtes für
Europa und Zentralasien

Stephen Pursey

Leitender Berater des Generaldirektors
des Internationalen Arbeitsamtes
Direktor, Hauptabteilung Integration
von Grundsatzpolitik

Danksagung

Das Länderprofil *Menschenwürdige Arbeit in Österreich* ist vom Internationalen Arbeitsamt in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, der Industriellenvereinigung, der Bundesarbeitskammer, der Wirtschaftskammer Österreich, Statistik Austria und dem Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) erstellt worden. Das Internationale Arbeitsamt bedankt sich insbesondere bei den folgenden Personen für ihre Mitwirkung:

Neda Bei, Hans Binder, Julia Bock-Schappelwein, Heinrich Brauner, Gerhard Buczolic, Kristina Budimir, Andreas Buzek, Iris Dembsher, Dinah Djalinos-Glatz, Margit Epler, Rainer Eppel, Roman Freitag, Franz Friehs, Tamara Geisberger, Reinhard Haydn, Karin Hinteregger, Maria Huber, Petra Ihle, Käthe Knittler, Josef Kytir, Thomas Leoni, Claudia Lukowitsch, Hedwig Lutz, Helmut Mahringer, Christine Mayrhuber, Cornelia Moser, Ulrike Mühlberger, Günter Porsch, Kurt Pratschner, Stefan Ritter, Martina Rosenmayr, Charlotte Salomon, Beate Saurugger, Agnes Schulmeister, Eva-Elisabeth Szymanski, Matthias Till, Helmut Tomasek, Peter Tomek, Wolfgang Tritremmel, Regina Tüchler, Erik Türk, Hélène Venningen, Siegfried Wötzlmayr, Manfred Zauner, Christine Zulehner und Georg Zwerenz.

Einzelne Aussagen des Länderprofils *Menschenwürdige Arbeit in Österreich* stimmen nicht unbedingt mit den Positionen der hier genannten Institutionen und Personen überein. Etwaige Fehler fallen in die alleinige Verantwortung des Internationalen Arbeitsamtes.

Kurzdarstellung

Österreich hat in den vergangenen zehn Jahren in einer Reihe von Bereichen Fortschritte im Sinne der Agenda für menschenwürdige Arbeit¹ gemacht, die Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten mit Rechten bei der Arbeit, Sozialer Sicherheit und der Stärkung des Dialogs zwischen den Sozialpartnern verbindet. In anderen Bereichen diagnostiziert das vorliegende Länderprofil jedoch Defizite und weiteren Handlungsbedarf. Die Auswirkungen der gegenwärtigen Wirtschaftskrise, die in Österreich nach einer Prognose des WIFO im Jahr 2009 eine Abschwächung der Wirtschaftsleistung von -3,4 Prozent mit sich bringen wird (siehe Kapitel 11), zeigen sich dabei auch auf dem österreichischen Arbeitsmarkt deutlich. Ausgehend von 3,8 Prozent im Jahr 2008 erreichte die Arbeitslosenquote im ersten Halbjahr des Jahres 2009 einen Wert von 4,7 Prozent. Die Regierung steuert diesem u.a. mit einer deutlichen Ausweitung der Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik entgegen (siehe Kapitel 1).

Bei der Erhöhung der Erwerbstätigkeit hat Österreich in den vergangenen zehn Jahren insgesamt substantielle Fortschritte erzielt, was insbesondere auf eine zunehmende Frauenbeschäftigung zurückzuführen ist (siehe Kapitel 1). Aufholprozesse sind auch bei der Erwerbsintegration Älterer festzustellen – wenn auch das Lissabon-Ziel von 50 Prozent noch weit entfernt scheint (Stand in Österreich im Jahr 2008: 41 Prozent). Neben dieser insgesamt positiven Entwicklung entstehen allerdings vermehrt atypische Beschäftigungsformen, aus denen heraus zum Teil kein existenzsicherndes Einkommen erwirtschaftet werden kann. Besondere Herausforderungen liegen in einem langfristigen Rückgang der Arbeitsnachfrage im niedrigqualifizierten Bereich sowie den Schwierigkeiten beim Erwerbzugang für Jugendliche. Dazu kommen die demographisch bedingten Anforderungen in der Zukunft.

In der Gesamtsicht sind in den letzten zehn Jahren im Hinblick auf angemessene Löhne und produktive Arbeit graduelle Fortschritte erzielt worden (siehe Kapitel 2). Hierzu zählen insbesondere die leichte Steigerung der durchschnittlichen Real-löhne und der graduelle Rückgang der Armutsgefährdung von Erwerbstätigen. Im Gegensatz hierzu hat sich der Anteil der NiedriglohnempfängerInnen bis 2007 (dem letzten Jahr mit verfügbaren Daten) merklich erhöht, insbesondere unter Frauen. Erwähnenswert ist jedoch die im selben Jahr zwischen den Sozialpartnern abgeschlossene Rahmenvereinbarung, wonach die Branchen Kollektivverträge zu einem Mindestbruttolohn von 1.000 Euro (für Vollzeitarbeit) vorsehen. Trotz der erzielten Fortschritte besteht weiterhin Handlungsbedarf bei der berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildung (um den positiven Trend der vergangenen Jahre zu verstetigen und zu den europäischen Spitzenreitern aufzuschließen) und im Bereich der Absicherung nach unten (Vorbeugung von Armutsgefährdung, Prekarisierung).

Im Hinblick auf die Arbeitszeit lassen die im Länderprofil diskutierten Entwicklungen keinen eindeutigen Schluss darüber zu, ob Österreich in den letzten zehn Jahren Fortschritte gemacht hat (siehe Kapitel 3). Die Ausweitung der Teilzeitarbeit hat zwar für viele Frauen die Möglichkeit geschaffen, am Arbeitsmarkt teilzunehmen, doch sind Teilzeitarbeitsplätze in der Karriere- und Einkommensperspektive als problematisch zu sehen. Der wesentlichste Grund, warum Frauen in Teilzeit arbeiten, ist Kinderbetreuung. Ein Ausbau der Kinderbetreuungsplätze würde die Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt verbessern. Nach wie vor arbeitet in Österreich eine Minderheit der Erwerbstätigen – insbesondere Männer – mehr als 48 Stunden pro Woche, und hat damit eine unangemessen lange Arbeitszeit.

Die Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben haben sich in den vergangenen zehn Jahren verbessert (siehe

¹ IAA: Decent Work (Bericht des Generaldirektors), Internationale Arbeitskonferenz, 87. Tagung, Genf, 1999.

Kapitel 4). Kein nennenswerter Fortschritt wurde jedoch im Hinblick auf eine gleichmäßigere Verteilung der informellen Betreuungs- und Pflegearbeit zwischen den Geschlechtern erzielt; Handlungsbedarf besteht insbesondere bei der außerhäuslichen Kinderbetreuung und Pflege. Aktuelle Reformpläne lassen diesbezüglich für die nähere Zukunft leichte Verbesserungen erwarten.

Aufgrund des Fehlens einer verlässlichen Datenbasis über den Zeitverlauf lässt sich kein zusammenfassender Befund über Fortschritte bei der Bekämpfung von Kinder- und Zwangsarbeit ziehen (siehe Kapitel 5). Ausdrücklich zu würdigen sind jedoch die politischen Initiativen Österreichs zur Bekämpfung des Menschenhandels sowie der verbesserte Opferschutz. Kinderarbeit ist in Österreich nicht verbreitet. Die Regierung hat der IAO mitgeteilt, dass sie beabsichtigt, Gespräche mit den Sozialpartnern mit dem Ziel aufzunehmen, das Mindestalter für leichte Arbeiten von 12 auf 13 Jahre anzuheben, um es an das IAO-Übereinkommen Nr. 138 anzupassen.

Mit Blick auf die Stabilität und Sicherheit der Beschäftigung lässt sich festhalten, dass in Österreich die Beschäftigungsstabilität für die Stammbeschäftigung hoch geblieben ist und die Beschäftigung insgesamt erhöht werden konnte (siehe Kapitel 6). Allerdings zeigt sich gleichzeitig eine Ausweitung von instabilen und prekären Beschäftigungsverhältnissen. Damit ist der österreichische Arbeitsmarkt von einer steigenden Segmentierung geprägt. Um diese Effekte etwas auszugleichen, wurden vor allem die sozialrechtlichen Bedingungen für atypisch Beschäftigte verbessert.

Trotz umfangreicher Initiativen der Politik und der Sozialpartner hat Österreich in den vergangenen zehn Jahren im Bereich der Chancengleichheit und Gleichbehandlung insgesamt nur graduelle Fortschritte erzielt (siehe Kapitel 7). Einerseits ist es gelungen, die Erwerbsbeteiligung sowohl von Frauen als auch von älteren ArbeitnehmerInnen zu erhöhen. Andererseits bestehen nach wie vor erhebliche Unterschiede. MigrantInnen sind immer noch deutlich geringer in den Arbeitsmarkt integriert und von einem höheren Risiko der Arbeitslosigkeit und der Armut betroffen als Personen, die in Österreich geboren sind.

In wichtigen Bereichen kam es zu einer Stagnation auf unbefriedigendem Niveau. Hierzu zählen das im europäischen Vergleich unverändert hohe Verdienstgefälle zwischen Männern und Frauen sowie der unverändert geringe Anteil von Frauen in herausgehobenen Führungspositionen.

Bei der Arbeitssicherheit hat Österreich in den letzten Jahren graduelle Fortschritte erzielt (siehe Kapitel 8). Dies trifft insbesondere auf den Rückgang bei den Arbeitsunfällen zu, während die Zahlen für Berufskrankheiten auf keine Verbesserung hindeuten und es bei den tödlichen Berufskrankheiten sogar zu einem Anstieg der anerkannten Fälle kam. Dies dürfte allerdings zumindest teilweise der besseren Erfassung von Asbestopfern geschuldet sein. Insgesamt liegt Österreich hinsichtlich der Häufigkeit von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten auf dem durchschnittlichen Niveau von vergleichbaren europäischen Ländern.

Österreich hat seine im internationalen Vergleich umfassende soziale Sicherung aufrecht erhalten, und die Sozialausgaben haben sich auf vergleichsweise hohem Niveau stabilisiert (siehe Kapitel 9). Die jüngsten Reformen in der Alterssicherung sollen einen Beitrag zur nachhaltigen Finanzierung des Pensionsversicherungssystems leisten. Dennoch ist weiterhin eine Veränderung der Struktur der Sozialausgaben zu diskutieren, da eine stärkere Gewichtung von Sachleistungen im Gegensatz zu Geldleistungen bessere Lenkungseffekte hätte (z. B. Steigerung der Quantität und Qualität der Kinderbetreuung).

Bezüglich der Entwicklung des sozialen Dialogs und der Vertretung von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen ist ein abgestuftes Urteil notwendig (siehe Kapitel 10). Hervorzuheben ist, dass die Sozialpartnerschaft sowohl in zweigliedriger als auch in dreigliedriger Form in Österreich nach wie vor einen hohen Stellenwert hat. Dennoch sind der Wandel der Wirtschaftsstruktur und der Arbeitswelt an der Sozialpartnerschaft österreichischer Prägung nicht spurlos vorübergegangen. Die sinkende gewerkschaftliche Organisationsdichte und der Rückgang der Zahl der Betriebsräte sind Ausdruck einer wachsenden Vertretungslücke auf der betrieblichen und der

sektoralen Ebene. Vor allem Arbeitnehmerinnen, atypisch Beschäftigte und jüngere Arbeitskräfte – somit jene Gruppen, auf die ein Großteil des Beschäftigungswachstums zurückgeht – sind davon betroffen. Zugleich ist es in Österreich besser als in anderen europäischen Ländern gelungen, eine umfassende kollektivvertragliche Abdeckungsquote aufrechtzuerhalten. Dadurch haben die Sozialpartner auch für die Zukunft ihre Bedeutung als makroökonomischer Gestaltungs- und Stabilisationsfaktor sichern können.

Als reiches Industrieland weist Österreich insgesamt gute wirtschaftliche und soziale Rahmenbedingungen für menschenwürdige Arbeit auf (siehe Kapitel 11). Bildung ist dabei wesentlicher Faktor für die Wirtschaftsentwicklung. Mit 5,5 Prozent des Bruttoinlandsprodukts lagen die gesamten Bildungsausgaben leicht unter dem Schnitt der OECD-Länder; die Schulbesuchsquoten in den

Primär- und Sekundärschulen liegen bei annähernd 100 Prozent. Eine wesentliche Herausforderung des österreichischen Bildungssystems stellt die Ausbildung von höher qualifizierten Arbeitskräften dar, um den Folgen des technischen Fortschritts gerecht zu werden. Während die Wachstumsraten in den letzten zehn Jahren fast durchweg vergleichsweise hoch waren, liegt die aktuelle Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts im internationalen Trend der Wirtschaftskrise. Österreich weist im internationalen Vergleich eine überdurchschnittlich hohe Staatsquote auf. Obwohl Sozialtransfers und öffentliche Dienstleistungen den unteren Einkommensschichten in überproportional hohem Maß zugute kommen, leben 12,0 Prozent der Menschen in einem Haushalt, der auch nach sozialen Transfers als armutsgefährdet gilt. Ein erhöhtes Armutsrisiko haben vor allem MigrantInnen, Alleinerziehende und Haushalte mit einer geringen Erwerbsbeteiligung.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	iii
Danksagung	v
Kurzdarstellung	vii
1. Zugang zu Beschäftigung	1
2. Angemessene Löhne und produktive Arbeit	7
3. Arbeitszeit	13
4. Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben	19
5. Kinderarbeit und Zwangsarbeit	25
6. Stabilität und Sicherheit der Beschäftigung	29
7. Chancengleichheit und Gleichbehandlung	33
8. Sicherheit am Arbeitsplatz	41
9. Soziale Sicherung	47
10. Sozialer Dialog und Vertretung von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen	53
11. Wirtschaftliche und soziale Rahmenbedingungen für menschenwürdige Arbeit	61

Übersicht der Tabellen mit statistischen Indikatoren für menschenwürdige Arbeit

Tabelle 1.	Zugang zu Beschäftigung	2
Tabelle 2.	Angemessene Löhne und produktive Arbeit	8
Tabelle 3.	Arbeitszeit	14
Tabelle 4.	Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben	20
Tabelle 5.	Stabilität und Sicherheit der Beschäftigung	30
Tabelle 6.	Chancengleichheit und Gleichbehandlung	34
Tabelle 7.	Sicherheit am Arbeitsplatz	42
Tabelle 8.	Soziale Sicherung	48
Tabelle 9.	Sozialer Dialog und Vertretung von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen	54
Tabelle 10.	Wirtschaftliche und soziale Rahmenbedingungen für menschenwürdige Arbeit	62

Übersicht der Kästen mit Informationen zu Rechten bei der Arbeit und den rechtlichen Rahmenbedingungen für menschenwürdige Arbeit

Kasten 1.	Verpflichtung der Regierung zur Vollbeschäftigung	3
Kasten 2.	Arbeitslosenversicherung	4
Kasten 3.	Gesetzlicher Mindestlohn	9
Kasten 4.	Höchstarbeitszeit	15
Kasten 5.	Bezahlter Jahresurlaub	16
Kasten 6.	Mutterschaftsurlaub	21
Kasten 7.	Elternurlaub	22
Kasten 8.	Kinderarbeit	26
Kasten 9.	Zwangsarbeit	27
Kasten 10.	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	31
Kasten 11.	Chancengleichheit und Gleichbehandlung	35
Kasten 12.	Gleiches Entgelt für Männer und Frauen für gleichwertige Arbeit	36
Kasten 13.	Leistungen bei Arbeitsunfällen	43
Kasten 14.	Arbeitsinspektion	44
Kasten 15.	Pension	49
Kasten 16.	Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit / Krankenstand	50
Kasten 17.	Arbeitsunfähigkeit infolge von Invalidität	51
Kasten 18.	Vereinigungsfreiheit und das Vereinigungsrecht	55
Kasten 19.	Kollektivvertragsfreiheit	56
Kasten 20.	Dreigliedrige Beratungen	57
Kasten 21.	Arbeitsverwaltung	64

Sonstige Kästen

Kasten A.	Die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria	5
-----------	---	---

1 Zugang zu Beschäftigung¹

Die Erwerbstätigenquote² in Österreich befindet sich im europäischen Vergleich auf hohem Niveau: Mit 72,1 Prozent (bezogen auf die Altersgruppe 15 bis 64 Jahre) lag sie im Jahr 2008 deutlich über dem Durchschnitt der Europäischen Union (65,9 Prozent); nur Dänemark, die Niederlande und Schweden wiesen eine noch höhere Erwerbstätigenquote auf. Ausgehend von einem bereits relativ hohen Stand im Jahr 1998 ist die Beschäftigungsquote im Laufe der vergangenen zehn Jahre weiter gestiegen (siehe Tabelle 1), mit 4,3 Prozentpunkten allerdings weniger stark als im Durchschnitt der Europäischen Union (4,7 Prozentpunkte).³ Zu berücksichtigen ist, dass das Beschäftigungswachstum zu einem wesentlichen Teil auf einer Zunahme der Teilzeitbeschäftigung beruht. Im Jahr 2008 arbeiteten 41,5 Prozent der erwerbstätigen Frauen auf Teilzeitbasis, bei den Männern waren es hingegen nur 8,1 Prozent. Das Teilzeitausmaß der österreichischen Frauen liegt damit deutlich über dem EU-Durchschnitt (31,1 Prozent); nur die Niederlande, Deutschland und Großbritannien haben ein noch höheres Teilzeitausmaß bei den Frauen.⁴

Die österreichische Beschäftigungsquote ist insbesondere bei Männern hoch; mit 78,5 Prozent lag sie im Jahr 2008 deutlich über dem Durch-

schnitt der Europäischen Union (72,8 Prozent). Die hohe Erwerbstätigkeit von Männern wird durch einen vergleichsweise hohen Anteil der Sachgüterproduktion an der Wirtschaftsleistung begünstigt, welcher wiederum durch die duale Berufsausbildung und die hohe Qualität der technischen Schulen und Höheren Technischen Lehranstalten gefördert wird. Deutlich geringer ist die Beschäftigungsquote der Frauen, die mit 65,8 Prozent im Jahr 2008 aber immer noch klar über dem Durchschnitt der Europäischen Union lag (59,1 Prozent). Der Unterschied zwischen den Geschlechtern (12,7 Prozentpunkte) ergibt sich u.a. durch das um fünf Jahre niedrigere gesetzliche Pensionsalter von Frauen (60. Lebensjahr gegenüber dem 65. Lebensjahr bei Männern), die geringere Integration von Mädchen in das duale Ausbildungssystem sowie durch das traditionelle geschlechtsspezifische Rollenverständnis, mit dem eine geringere Erwerbsbeteiligung von Müttern einhergeht.

In den letzten zehn Jahren ist die Beschäftigungsquote der Frauen – bei einem geringeren Ausgangsniveau – wesentlich stärker gestiegen als jene der Männer (siehe Tabelle 1), was insbesondere durch den Anstieg der Teilzeitarbeit begründet ist. Begünstigt wurde die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen nicht nur durch einsetzende Veränderungen im traditionellen geschlechtsspezifischen Rollenverhältnis, sondern auch durch die steigende Bildungsbeteiligung von Frauen, einen Anstieg von Arbeitsplätzen im Dienstleistungsbereich sowie Anpassungen im Pensionssystem. Das niedrigere gesetzliche Pensionsalter von Frauen trägt nach wie vor wesentlich zum Erhalt der geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung bei. Die jüngsten Reformen des Pensionssystems führen jedoch graduell

¹ Bearbeitet von Rainer Eppel und Hedwig Lutz.

² Die Erwerbstätigenquote (Englisch: *employment-to-population ratio*) gibt den Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter wieder (hier: 15 bis 64 Jahre). Sie unterscheidet sich von der Erwerbsquote (Englisch: *labour force participation rate*), die als Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Arbeitslose) an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter berechnet wird.

³ Bezieht sich auf EU-27. Siehe Eurostat, Tabelle „Employment rate by gender“, Stand September 2009.

⁴ Bezieht sich auf EU-27. Siehe Eurostat, Tabelle „Persons employed part-time – Total (% of total employment)“, Stand September 2009.

Tabelle 1. Zugang zu Beschäftigung

Indikator	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Erwerbstätigenquote (15 bis 64 Jahre), in % ¹	67,8	68,4	68,3	68,2	68,8	68,9	67,8*	68,6	70,2	71,4	72,1
Männer	77,0	77,5	77,3	76,6	76,4	76,4	74,9*	75,4	76,9	78,4	78,5
Frauen	58,5	59,4	59,4	59,9	61,2	61,6	60,7*	62,0	63,5	64,4	65,8
Erwerbstätigenquote (55 bis 64 Jahre), in % ¹	29,0	29,7	28,3	28,2	29,2	30,3	28,8*	31,8	35,5	38,6	41,0
Männer	41,3	42,6	40,5	39,5	39,7	40,4	38,9*	41,3	45,3	49,8	51,8
Frauen	17,5	17,6	16,8	17,7	19,4	20,8	19,3*	22,9	26,3	28,0	30,8
Arbeitslosenquote, in % ²	4,2	3,7	3,5	3,6	4,0	4,3	4,9*	5,2	4,7	4,4	3,8
Männer	3,9	3,6	3,3	3,4	4,1	4,3	4,5*	4,9	4,3	3,9	3,6
Frauen	4,6	3,9	3,8	3,8	3,9	4,2	5,4*	5,5	5,2	5,0	4,1
Jugendliche (15 bis 24 Jahre), die nicht in Ausbildung und nicht erwerbstätig sind, in % der gleichaltrigen Bevölkerung ³	7,4	8,6	9,8	9,8	7,0	9,2	10,2*	9,7	9,6	8,2	8,6
Männer	6,4	7,5	8,6	9,5	6,7	8,7	10,7*	10,7	9,6	8,0	8,5
Frauen	8,3	9,7	10,9	10,2	7,3	9,8	9,7*	8,7	9,6	8,4	8,7

Anmerkungen:

¹ Nach dem Labour Force-Konzept; Durchschnitt der Erhebungen im März, Juni, September und Dezember (bis 2003) bzw. Jahresdurchschnitt über alle Wochen (ab 2004).

² Arbeitslose ab 15 Jahren nach internationaler Definition, als Prozent aller Erwerbspersonen; Durchschnitt der Erhebungen im März, Juni, September und Dezember (bis 2003) bzw. Jahresdurchschnitt über alle Wochen (ab 2004).

³ Nach dem Labour Force-Konzept, jeweils erstes Quartal.

* Zeitreihenbruch.

Quelle: Statistik Austria, veröffentlichte Ergebnisse und Sonderauswertung der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

zu einem späteren Pensionseintritt von Frauen. Geringer waren die Auswirkungen demgegenüber bisher auf das Pensionszugangsalter von Männern, weil diese häufiger Ausnahmeregelungen nutzen oder eine Erwerbsunfähigkeitspension erhalten.

Infolge der Lehrausbildung sowie den Beschäftigungsbedingungen nach Beendigung der Ausbildung ist in Österreich die Erwerbstätigenquote Jugendlicher im europäischen Vergleich relativ hoch. Dies zeigt sich auch daran, dass der Anteil der jungen Menschen, die weder berufstätig noch in Ausbildung sind, kaum je die 10-Prozent-Marke überstiegen hat (siehe Tabelle 1). Allerdings gerät das System der Lehrausbildung zunehmend unter Druck. Es mangelt einerseits an offenen Lehrstellen in der Mehrzahl der Branchen und andererseits – u.a. aufgrund einer höheren Attraktivität schulischer Ausbildungswege sowie des wirtschaftlichen Strukturwandels – an geeigneten BewerberInnen. Im Gegensatz zu der vergleichsweise hohen Jugendbeschäftigung hat Österreich eine ausgesprochen niedrige Erwerbstätigenquote Älterer:

Trotz eines deutlichen Anstiegs des Anteils der Erwerbstätigen unter der Bevölkerung im Alter zwischen 55 und 64 Jahren in den letzten zehn Jahren (siehe Tabelle 1) lag dieser im Jahr 2008 mit 41,0 Prozent immer noch unter dem Durchschnitt der Europäischen Union (45,6 Prozent).⁵ Der Abstand zu Schweden (70,1 Prozent), dem EU-Land mit der höchsten Erwerbstätigenquote Älterer, betrug 29,1 Prozentpunkte (siehe auch Kapitel 7 „Chancengleichheit und Gleichbehandlung“).

Die Arbeitslosigkeit ist in Österreich verglichen mit anderen europäischen Ländern relativ gering und überschritt in den vergangenen zehn Jahren nur im Jahr 2005 die Marke von 5 Prozent (siehe Tabelle 1). Mit dem Konjunkturaufschwung ging die Arbeitslosigkeit in den Folgejahren wieder zurück, bis sie im Zuge der Wirtschaftskrise ab November 2008 zu steigen begann und im ersten Halbjahr 2009 4,7 Prozent erreichte.⁶ Ähnlich

⁵ Bezieht sich auf EU-27. Siehe Eurostat, Tabelle „Employment rate by gender“, Stand September 2009.

⁶ Nicht saisonbereinigt; siehe Statistik Austria, Arbeitsmarktstatistik, 1. und 2. Quartal (Schnellberichte).

Kasten 1. Verpflichtung der Regierung zur Vollbeschäftigung

Institutionen sowie rechtliche und politische Grundlagen: Die Bundesregierung verfolgt eine nationale Politik zugunsten der Förderung der Vollbeschäftigung. Diese wird durch die Gesetzgebung wie das Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG) von 1969 und politische Institutionen unterstützt. Der Nationale Beschäftigungsplan für Österreich und das Nationale Reformprogramm (NRP) für Wachstum und Beschäftigung verpflichten die Regierung zur Ausrichtung ihrer Politik an den Beschäftigungszielen der Europäischen Union und unterstreichen die Notwendigkeit einer höheren Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer. Hierzu sollen Anreize und andere aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen eingeführt werden, welche die Bedürfnisse bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern berücksichtigen. Ferner soll der Arbeitsmarktservice (AMS) weiter reformiert werden. Das Nationale Reformprogramm 2005-08 war die österreichische Reaktion auf die Neuausrichtung der „Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung“ durch die Europäische Kommission im März 2005. Letztverantwortlich für die Ausarbeitung und Durchführung nationaler Beschäftigungsmaßnahmen ist das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK). Der Arbeitsmarktservice ist sein Hauptdurchführungsinstrument.

Nachweis der wirksamen Durchführung: Gemäß dem Regierungsbericht von 2007 zu Übereinkommen Nr. 122 hat Österreich insgesamt Fortschritte bei der Durchführung des NRP gemacht und bereits einige Zielvorgaben erreicht. Dazu zählen die Steigerung der generellen Erwerbstätigenquote auf die Zielvorgabe der Europäischen Union von 70 Prozent und der Erwerbstätigenquote von Frauen auf 60 Prozent. Ein Problembereich scheint die Steigerung der Erwerbstätigenquote für Menschen im Alter von 55 bis 64 Jahren auf die Zielvorgabe der Europäischen Union von 50 Prozent zu sein, wenngleich die Unterschreitung kontinuierlich kleiner geworden ist (siehe auch Tabelle 1). Um diesen Schwachpunkt anzugehen, hat die Regierung eine Reform des Pensionssystems umgesetzt, die von anderen Maßnahmen begleitet wurde.

Ratifizierung von IAO-Übereinkommen: Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, ratifiziert im Jahr 1972.

Quelle: Regierungsberichte zu C.122.

wie in anderen Ländern ist die Arbeitslosenquote von Frauen trotz niedrigerer Erwerbsbeteiligung höher als jene der Männer (wenngleich in Österreich der Unterschied geringer ist als im Durchschnitt der Europäischen Union). Ein Grund ist, dass Frauen mit Betreuungspflichten oft Schwierigkeiten haben, eine geeignete Beschäftigung zu finden. Die Arbeitslosigkeit hat in Österreich eine ausgeprägte saisonale Komponente, da im Winter die Beschäftigung insbesondere im Baugewerbe und der Landwirtschaft zurückgeht. Unter anderem deshalb – aber auch aufgrund der arbeitsmarktpolitischen Interventionen – ist der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen in Österreich vergleichsweise niedrig. Die Arbeitslosigkeit ist in hohem Maße auf Personen mit niedriger bzw. mittlerer Ausbildung konzentriert.

Im Zuge des Nationalen Aktionsplans für Beschäftigung und in weiterer Folge des Nationalen Reformprogramms für Wachstum und Beschäftigung (siehe Kasten 1 „Verpflichtung der Regierung zur Vollbeschäftigung“) kam es in Österreich seit 1998 zu einer massiven Ausweitung der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Dies spiegelt sich

sowohl in einem erweiterten inhaltlichen Spektrum der Integrationsmaßnahmen des Arbeitsmarktservice (AMS) als auch in der Erhöhung der eingesetzten Budgetmittel wider (*Bock-Schappelwein – Eppel – Mühlberger*, 2009). Während im Jahr 1999 noch 762 Millionen Euro für aktive und aktivierende arbeitsmarktpolitische Maßnahmen eingesetzt wurden, stieg dieser Wert bis 2008 auf 1.789 Millionen Euro (wobei insbesondere in Qualifizierungsmaßnahmen investiert wurde).⁷ *Lutz – Mahringer – Pöschl* (2005) zeigen, dass die aktive Arbeitsmarktpolitik die Erwerbsbeteiligung beträchtlich erhöht und damit dem Rückzug aus dem Arbeitsmarkt entgegenwirkt. Österreich setzt auch zur Bewältigung der aktuellen Wirtschafts- und Finanzkrise auf aktive Arbeitsmarktpolitik und hat für das Jahr 2009 den Budgetansatz auf 2.212 Millionen Euro erhöht (was gegenüber dem Vorjahr einer Steigerung von nominal 24 Prozent entspricht; siehe *BMWFJ*, 2009).

⁷ Aktive Arbeitsmarktpolitik inklusive Altersteilzeitgeld aber ohne Arbeitsmarktpolitik der Bundessozialämter und der Länder sowie ohne unternehmensbezogene Arbeitsmarktförderung gemäß Arbeitsmarktförderungsgesetz (BMWFJ, 2009, S. 132). Daten beruhen auf der LMP-Datenbank des BMAK.

Kasten 2. Arbeitslosenversicherung

Institutionen sowie rechtliche und politische Grundlagen: Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG) von 1977 in seiner aktuellen Form. Die allgemeine Aufsicht wird vom Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz wahrgenommen.

Leistungen (Höhe und Dauer): Das Arbeitslosengeld reicht von 55 bis 80 Prozent des vorherigen Nettoverdienstes (abhängig von Familienzuschüssen und anderen Ergänzungsleistungen) und wird bis zu 20 Wochen gezahlt. Eine längere Bezugsdauer ist wie folgt möglich: 30 Wochen (bei 156 Wochen versicherungspflichtiger Beschäftigung während der letzten fünf Jahre), 39 Wochen (bei ab 40-Jährigen mit 312 Beitragswochen in den letzten zehn Jahren) oder 52 Wochen (bei ab 50-Jährigen mit 468 Beitragswochen in den letzten 15 Jahren). Die Bezugsdauer wird durch Zeiten der Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen, die vom Arbeitsmarktservice angeboten werden, verlängert. Spezielle Bestimmungen regeln den Erwerb von Ansprüchen für Zeiten, in denen keine Arbeitslosenversicherungsbeiträge entrichtet wurden.

Geltung für Erwerbstätige laut Gesetz: Abhängig beschäftigte Personen mit einem monatlichen Verdienst von mehr als 357,74 Euro (Geringfügigkeitsgrenze im Jahr 2009) sowie Lehrlinge sind gegen Arbeitslosigkeit versichert. Ausschlüsse vom allgemeinen Versicherungsschutz: Beamte und Selbstständige; die freiwillige Versicherung für Selbstständige wurde 2009 eingeführt. Arbeitnehmer, die erstmalig Leistungen bei Arbeitslosigkeit beantragen, müssen in den vorhergehenden zwei Jahren mindestens 52 Wochen in Beschäftigung gewesen sein. Arbeitnehmer, die zuvor bereits Leistungen bei Arbeitslosigkeit erhalten haben, müssen seitdem mindestens 28 Wochen in Beschäftigung gewesen sein (diese Bestimmung wurde mit der Änderung des AIVG im BGBl. Nr. 142/2000 eingeführt). Arbeitnehmer unter 25 Jahren haben Anspruch auf Leistungen bei Arbeitslosigkeit, wenn sie in den vorhergehenden zwölf Monaten 26 Wochen in Beschäftigung waren. Dies gilt auch für den Fall, dass sie solche Leistungen erstmalig erhalten.

In der Praxis erfasste Erwerbstätige: Gemäß den jüngsten Regierungsberichten zu C.102 belief sich der Anteil der Versicherten am so genannten Arbeitskräftepotential (d.h. unselbständig Erwerbstätige plus vorgemerkte Arbeitslose) auf 76,9 Prozent.

Ratifizierung von IAO-Übereinkommen: Übereinkommen (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, ratifiziert 1969, Teil IV (Leistungen bei Arbeitslosigkeit) anwendbar; Übereinkommen (Nr. 168) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit, 1988, nicht ratifiziert.

Quellen:

1. AMS Österreich (http://www.ams.at/sfa/14080_812.html).
2. IVSS-Landesprofil (<http://www.issa.int/aiss/Observatory/Country-Profiles/Regions/Europe/Austria>).
3. Natlex (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=en&p_country=AUT).
4. Nationale Gesetzgebung (<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008650>).

Die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sollten einerseits Arbeitssuchenden den Zugang zu Beschäftigung ermöglichen, und andererseits Erwerbstätige länger in Beschäftigung halten (z. B. Altersteilzeitgeld, Qualifizierungsförderung von Beschäftigten) oder erst in die duale Ausbildung bringen (z. B. Förderung der Lehrausbildung). Besonderes Augenmerk wurde dabei auf die berufliche Integration von Menschen mit besonderen Bedürfnissen gelegt: In den letzten Jahren wurden Mittel und Instrumente zur beruflichen Integration für diese Personengruppe deutlich ausgeweitet (z. B. Arbeitsassistenten).

Zugleich wurde eine Fülle regulatorischer Reformen umgesetzt, wie z. B. eine Neuorganisation

des Abfertigungssystems („Abfertigung neu“)⁸ (Koman – Schuh – Weber, 2005), Änderungen der Arbeitszeitregelungen und die Einbeziehung aller Beschäftigungsformen in das Sozialversicherungssystem. Das übergeordnete Ziel war, die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes zu verbessern und den Zugang von ausländischen Arbeitskräften bedarfsgemäß zu steigern. Auch Steuerreformen, Pensionsreformen, Änderungen in Transferleistungen der Familienpolitik (Ablöse

⁸ Der Arbeitgeber muss monatlich 1,53 Prozent des laufenden Bruttoentgelts inklusive allfälliger Sonderzahlungen an eine betriebliche Vorsorgekasse überweisen. Ein Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung besteht nach drei Einzahlungsjahren gegenüber der Vorsorgekasse bei Arbeitgeberkündigung, unverschuldeter Entlassung, berechtigtem Austritt, einvernehmlicher Auflösung, Zeitablauf, Mutterschaftsaustritt.

der Versicherungsleistung des Karenzgeldes durch die Familienleistung Kinderbetreuungsgeld) oder die Einführung eines Rechtsanspruchs auf Teilzeitbeschäftigung für Eltern mit Kindern unter sieben Jahren spielten für die Entwicklung der Beschäftigungsintegration eine Rolle (siehe auch Kapitel 4 „Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben“). Schließlich wurden Anpassungen im Arbeitslosenversicherungssystem durchgeführt, welche die Bereitschaft von Arbeitslosen, Arbeitsplätze anzunehmen, steigern sollten. Dazu zählen striktere Kriterien und Anpassungen der Zumutbarkeitsregelungen ebenso wie Reformen, die eine Absenkung des Arbeitslosengeldes bzw. der Notstandshilfe mit sich brachten (Lutz – Mahringer – Pöschl, 2006; Lutz – Mahringer, 2007).

Zusammengefasst hat Österreich in den letzten zehn Jahren einen substantiellen Fortschritt bei der Erhöhung der Erwerbstätigkeit erreicht, was insbesondere auf eine zunehmende Frauenbe-

schäftigung zurückzuführen ist. Aufholprozesse sind auch im Hinblick auf die Erwerbsintegration Älterer festzustellen – wenn auch das Lissabon-Ziel von 50 Prozent noch weit entfernt scheint (Stand in Österreich im Jahr 2008: 41 Prozent). Neben dieser insgesamt positiven Entwicklung entstehen allerdings vermehrt atypische Beschäftigungsformen, aus denen heraus zum Teil kein existenzsicherndes Einkommen erwirtschaftet werden kann. Besondere Herausforderungen liegen in einem langfristigen Rückgang der Arbeitsnachfrage im niedrigqualifizierten Bereich sowie den Schwierigkeiten beim Erwerbzugang für Jugendliche. Dazu kommen die demographisch bedingten Anforderungen in der Zukunft. Zu ihrer Bewältigung ist es geboten, die Erwerbsintegration von Frauen quantitativ wie qualitativ weiter zu steigern und Maßnahmen umzusetzen, die im Sinne der Strategie des „productive ageings“ eine Abkehr von vorzeitigen Pensionierungen bewirken.

Kasten A. Die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria

Der Großteil der Statistiken, die im Länderprofil Menschenwürdige Arbeit in Österreich verwendet werden, stammt aus der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (AKE). Statistik Austria hat die Arbeitskräfteerhebung bis einschließlich 2003 im Rahmen des vierteljährlichen Mikrozensus jeweils im März – im Jahr 2003 auch im Juni, September und Dezember – durchgeführt. Anfang 2004 wurde die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung auf eine kontinuierliche Erhebung umgestellt, d.h. die Befragung findet jetzt über alle Wochen eines Jahres verteilt statt. Gleichzeitig wurde auch der Fragebogen völlig neu gestaltet. Hierdurch kommt es bei vielen Indikatoren zu Zeitreihenbrüchen im Jahr 2004. Obwohl die grundlegenden Definitionen beibehalten wurden, können diese Zeitreihenbrüche die Vergleichbarkeit geringfügig einschränken (sie sind in den Tabellen deshalb mit einem Sternchen gekennzeichnet). Andere Indikatoren basieren auf Fragen, die erst 2004 neu in die Arbeitskräfteerhebung aufgenommen wurden, so dass keine Daten für die vorhergehenden Jahre existieren (z.B. im Kapitel 4 „Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben“). In der Regel beruhen die im Länderprofil wiedergegebenen Zeitreihen auf den bereits zuvor veröffentlichten Ergebnissen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. In einigen Fällen hat Statistik Austria jedoch Sonderauswertungen vorgenommen, so dass es zu geringfügigen Abweichungen von zuvor veröffentlichten Statistiken kommen kann (z.B. aufgrund von aktualisierten Gewichtungen). Andere Indikatoren wurden eigens für das Länderprofil berechnet, so dass sich keine vollständigen Entsprechungen in amtlichen Veröffentlichungen der Statistik Austria finden (z.B. Anteil der Erwerbstätigen mit mehr als 48 Stunden wöchentlicher Normalarbeitszeit).

Quelle: Statistik Austria, Standard-Dokumentation / Metainformationen (Definitionen, Erläuterungen, Methoden, Qualität) zu Mikrozensus ab 2004 (Arbeitskräfte- und Wohnungserhebung). Wien: Statistik Austria, 2008. (http://statistik.gv.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/dokumentationen.html).

Literatur

Bock-Schappelwein, J., Eppel, R., Mühlberger, U., Sozialpolitik als Produktivkraft, Studie, WIFO, Wien.

[http://www.wifo.ac.at/wwa/servlet/wwa.upload.DownloadServlet/bdoc/S_2009_SOZIALPOLITIK_35602\\$.PDF](http://www.wifo.ac.at/wwa/servlet/wwa.upload.DownloadServlet/bdoc/S_2009_SOZIALPOLITIK_35602$.PDF)

Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (BMWFJ, Hrsg.), Wirtschaftsbericht Österreich 2009, Wien 2009. <http://www.bmwfj.gv.at/NR/rdonlyres/4EA58457-0FA9-41C6-A54D-AA12663BEA00/0/wboe2009an.pdf>

Koman, R., Schuh, U., Weber, A., The Austrian Severance Pay Reform: Toward a Funded Pension Pillar, *Empirica*, 2005, 32(3), S. 255-274.

Lutz, H., Mahringer, H., Pöschl, A., Evaluierung der österreichischen Arbeitsmarktförderung 2000-2003, WIFO, Wien, 2005. http://www.wifo.at/wwa/jsp/index.jsp?fid=23923&id=28498&typeid=8&display_mode=2

Lutz, H., Mahringer, H., Pöschl, A., "Teilstudie 14: Aktive Arbeitsmarktpolitik", in Aiginger, K., Tichy, G., Walterskirchen, E. (Projektleitung und Koordination), WIFO-Weißbuch: Mehr Beschäftigung durch Wachstum auf Basis von Innovation und Qualifikation, WIFO, Wien, 2006.

http://www.wifo.at/wwa/jsp/index.jsp?fid=23923&typeid=8&id=27418&display_mode=2&language=1

Lutz, H., Mahringer, H., Wirkt die Arbeitsmarktförderung in Österreich? Überblick über Ergebnisse einer Evaluierung der Instrumente der Arbeitsmarktförderung in Österreich, WIFO-Monatsberichte, 2007, 3/2007, S. 199-218.

http://www.wifo.ac.at/wwa/jsp/index.jsp?fid=23923&id=28541&typeid=8&display_mode=2

Statistik Austria, Familien- und Haushaltsstatistik. Ergebnisse des Mikrozensus 2008, Wien, 2009.

http://www.statistik.at/web_de/services/publikationen/2/index.html?id=2&listid=2&detail=526

Wiedenhofer-Galik, B., „Entwicklung der Teilzeiterwerbstätigkeit“, *Statistische Nachrichten*, 2008, 12(2008), S. 1142-1162.

2 Angemessene Löhne und produktive Arbeit¹

Österreichische ArbeitnehmerInnen haben in den vergangenen Jahren von leicht steigenden Real-löhnen profitiert. Im Zeitraum von 2003 bis 2007 ist der durchschnittliche Brutto-Stundenlohn real von 11,07 Euro auf 11,92 Euro gestiegen (zu Preisen 2005). Bei den Männern betrug der mittlere Stundenlohn zuletzt 12,97 Euro, bei den Frauen 10,51 Euro. Aufgrund eines Zeitreihenbruchs in der zugrunde liegenden Quelle ist die Vergleichbarkeit mit den Daten bis 2001 eingeschränkt, die Entwicklung in der jüngsten Vergangenheit war jedoch deutlich positiver als im Zeitraum von 1998 bis 2001, in dem der durchschnittliche Brutto-Stundenlohn nur leicht anstieg. Wie aus der Verdienststrukturerhebung ersichtlich, variieren die (mittleren) Brutto-Stundenverdienste stark nach Wirtschaftssektoren und Branchen. Sie lagen im Jahr 2006 im produzierenden Bereich um 15 Prozent höher als im Dienstleistungssektor. In dem Bereich „Energie und Wasserversorgung“ und im „Kredit- und Versicherungswesen“ waren sie am höchsten, in den (stärker) von Frauen dominierten Branchen „Handel“ und „Beherbergungs- und Gaststättenwesen“ hingegen am niedrigsten. Die Brutto-Stundenverdienste der Frauen sind in all den erhobenen Wirtschaftsbereichen niedriger als jene der Männer (siehe auch Kapitel 7, „Chancengleichheit und Gleichbehandlung“). Vom Senioritätsprinzip abgesehen, hat vor allem Bildung einen positiven Einfluss auf die Höhe der Verdienste. Im Vergleich zu den Männern steigen die Verdienste der Frauen mit zunehmendem Bildungsniveau sowie auch Alter unterproportional an (*Statistik Austria*, 2009A; siehe auch *Rechnungshof*, 2008).

Der Unterschied zwischen den niedrigen und hohen Einkommen der unselbständig Beschäftigten ist beträchtlich und hat sich in den letzten 20 Jahren vergrößert (siehe auch Kapitel 11 „Wirtschaftliche und soziale Rahmenbedingungen für menschenwürdige Arbeit“).² Der Einkommensanteil des obersten Fünftels der unselbständig Beschäftigten betrug schon Anfang der 1990er Jahre gut 38 Prozent und hat sich (unter Berücksichtigung eines Zeitreihenbruchs) bis zur Mitte dieses Jahrzehnts nochmals um gut 3 Prozentpunkte erhöht. Der Anteil des untersten Fünftels sank hingegen im selben Zeitraum rund einen halben Prozentpunkt und betrug im Jahr 2006 nur noch gut 7 Prozent (*Guger – Knittler*, 2008).

Sowohl in der Personen- als auch in der Haushaltsperspektive haben sich die Einkommensanteile der unteren Einkommensgruppen verringert, während sich jene der oberen Einkommensgruppen vergrößert haben. Zu dieser Entwicklung trugen vor allem der überdurchschnittliche Lohnanstieg von Hochqualifizierten und die Internationalisierung bei, die den Lohndruck auf niedrig Qualifizierte erhöhte (*Bock-Schappelwein – Eppel – Mühlberger*, 2009). Neben der Verteilung der Einkommen unter den unselbständig Erwerbstätigen hat in den letzten Jahrzehnten auch die ungleiche Verteilung zwischen den Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit und jenen aus Besitz und Unternehmung zugenommen. Der Lohnanteil am Volkseinkommen ist seit den 1970er Jahren merklich zurückgegangen, was vor allem auf die Zunahme der Arbeitslosigkeit, die Ausbreitung atypischer Beschäftigungsformen und das rasche Wachstum

¹ Bearbeitet von Rainer Eppel und Christine Mayrhuber.

² Die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede werden in Kapitel 7 „Chancengleichheit und Gleichbehandlung“ analysiert.

Tabelle 2. Angemessene Löhne und produktive Arbeit

Indikator	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Erwerbstätige in armutsgefährdeten Haushalten (Working Poor), in % aller Erwerbstätigen ¹	7,1	6,8	5,1	5,4	..	7,6*	7,3	6,8	6,4	6,0	..
Männer	7,3	6,8	5,3	5,4	..	8,2*	7,5	7,3	6,4	6,3	..
Frauen	6,9	6,8	4,8	5,5	..	6,8*	7,0	6,1	6,3	5,6	..
NiedriglohnempfängerInnen, in % der unselbständig Beschäftigten ²	10,0	11,2	9,1	10,2	..	7,5*	9,9	12,4	11,7	12,7	..
Männer	4,3	4,5	3,7	4,9	..	4,1*	5,1	6,4	5,7	7,2	..
Frauen	17,5	20,0	16,0	16,9	..	12,1*	16,4	20,6	19,6	20,3	..
Brutto-Stundenlöhne, arithmetisches Mittel in Euro zu Preisen von 2005 ³	11,06	11,12	11,17	11,31	..	11,07*	11,00	11,83	11,94	11,92	..
Männer	12,06	12,16	12,14	12,26	..	11,91*	11,93	12,82	13,05	12,97	..
Frauen	9,71	9,73	9,90	10,10	..	9,97*	9,80	10,53	10,47	10,51	..
Lebenslanges Lernen (25- bis 64-Jährige) ⁴	..	9,1	8,3	8,2	7,5	8,6*	11,6*	12,9	13,1	12,8	13,2
Männer	..	9,8	9,2	8,7	7,6	8,6*	10,9*	12,3	12,2	11,6	12,2
Frauen	..	8,4	7,4	7,7	7,3	8,6*	12,2*	13,5	14,0	14,0	14,2

Anmerkungen: ¹ bis ³ Die Zahlen für die Jahre bis 2005 basieren auf einer revidierten Hochrechnung von Statistik Austria, bei der Veränderungen hinsichtlich der Zahl der Beziehenden von Arbeitslosenleistungen und AusländerInnen mit Verwaltungsdaten abgeglichen wurden. Daraus ergeben sich Abweichungen zu den früheren Publikationen der Statistik Austria und den von Eurostat berichteten Zahlen (vgl. auch Publikation zu EU-SILC 2007 für methodische Erläuterungen). Für 2002 sind keine Daten verfügbar.

¹ Um das Einkommenskonzept des ECHP und von EU-SILC vergleichbar zu machen, wurden für die Zeitreihen Privatpensionen zum Haushaltseinkommen hinzugezählt, auch dadurch sind geringfügige Abweichungen zu publizierten SILC Ergebnissen möglich. Als „Working Poor“ gelten Erwerbstätige ab 18 Jahren, die in armutsgefährdeten Haushalten leben; dies entspricht der von Eurostat verwendeten Definition laut Laeken-Indikatoren-Set. Erwerbstätig: nach Haupttätigkeitenkalender im Einkommensreferenzjahr (Jahr vor der Erhebung) mehr als die Hälfte aller genannten Monate erwerbstätig (Vollzeit oder Teilzeit), d.h. in der Regel sieben Monate oder mehr. Armutsgefährdung: Äquivalisiertes Haushaltseinkommen (nach Transfers) unter 60 Prozent des Medianäquivalenzeinkommens des jeweiligen Jahres. Minimale Veränderungen lassen sich aufgrund des statistischen Stichprobenfehlers nicht interpretieren.

² Arbeitnehmer mit einem Brutto-Stundenlohn unter 2/3 des Medians. Beruht auf Stundenlöhnen für unselbständig erwerbstätige Personen aus der Haupterwerbstätigkeit, berechnet aus Angaben über monatliche laufende Einkommen (brutto bzw. bei Angabe von Nettowert umgerechnet auf brutto) und gearbeitete (bezahlte) Stunden. Nur Personen ab 18 Jahren, die aktuell 12 Wochenstunden oder mehr arbeiten; ohne Lehrlinge. Minimale Veränderungen lassen sich aufgrund des statistischen Stichprobenfehlers nicht interpretieren.

³ Um Vergleichbarkeit mit den für Eurostat zur Berechnung des Gender Pay Gap verwendeten Stundenlöhnen zu gewährleisten, wurde das arithmetische Mittel mit folgenden Einschränkungen berechnet: nur unselbständig Erwerbstätige mit Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden/Woche zwischen 16 und 64 Jahren. Umrechnung der nominalen Löhne in Preise von 2005 unter Verwendung des VPI 2005 (Verbraucherpreisindex, 2005 = 100), verkettet mit VPI 2000 und VPI 96. Minimale Veränderungen lassen sich aufgrund des statistischen Stichprobenfehlers nicht interpretieren.

⁴ Der Indikator Lebenslanges Lernen misst den Anteil der an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung in den letzten vier Wochen vor Befragung im Alter von 25 bis 64 Jahren. Quelle bis 2002 Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Monat März); 2003 Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Durchschnitt der Monate März, Juni, September und Dezember); ab 2004 Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Durchschnitt aller Wochen eines Jahres).

* Zeitreihenbruch.

Quelle: Statistik Austria, Sonderauswertung des ECHP (1998-2001) bzw. der EU-SILC (2003-2007); Statistik Austria, Verbraucherpreisindex; Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (1998-2004).

der Vermögenseinkommen zurückzuführen ist (Guger – Marterbauer, 2007, Guger – Knittler, 2008, Guger et al., 2008; siehe auch Kapitel 11 „Wirtschaftliche und soziale Rahmenbedingungen für menschenwürdige Arbeit“).

Die Spreizung der Einkommensstruktur schlägt sich auch im Anteil der NiedriglohnempfängerIn-

nen³ nieder, der sich in den vergangenen Jahren stark erhöht hat (siehe Tabelle 2). Zu Beginn der

³ Definition von NiedriglohnempfängerInnen laut OECD als unselbständig erwerbstätigen Personen ab 18 Jahren (ohne Lehrlinge) mit einem Brutto-Stundenlohn (in der Haupttätigkeit) unter zwei Drittel des Medians. Der Median gibt die statistische Mitte an: Die Hälfte der Beobachtungen liegt unter dem Median und die andere Hälfte liegt oberhalb des Medians.

Kasten 3. Gesetzlicher Mindestlohn

Institutionen sowie rechtliche und politische Grundlagen: Österreich verfügt über ein duales System, in dem Mindestlohnstarife für bestimmte Berufe und Wirtschaftszweige von der Regierung festgesetzt, sowie für die meisten Wirtschaftszweige in Kollektivverträgen festgelegt werden. Kollektivverträge überwiegen bei weitem. Rechtsgrundlage ist das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG). Siehe auch vom Bundeseinigungsamt festgesetzte Mindestlohnstarife.

Höhe der Mindestlohnstarife: Die Höhe der Mindestlohnstarife variiert je nach Beruf und Wirtschaftszweig. Beispielsweise reicht der Bruttomindestlohn für Vollzeitbeschäftigte in privaten Kinderbetreuungseinrichtungen von 1.751 Euro (im ersten und zweiten Beschäftigungsjahr) bis 2.441 Euro (im 39. und 40. Beschäftigungsjahr). Der Mindestlohn für Au-pair-Kräfte beträgt 357,74 Euro pro Monat (plus kostenlose Unterkunft) bei einer Höchstarbeitszeit von 20 Wochenstunden (jeweils Stand vom 1. Jänner 2009).

Nachweis der wirksamen Durchführung: Dem Internationalen Arbeitsamt liegen keine Informationen vor.

Geltung für Erwerbstätige laut Gesetz: Das System zur Festsetzung von Mindestlohnstarifen wird angewendet, wenn es auf der Arbeitgeberseite keine Organe mit der Fähigkeit zum Abschluss von Kollektivverträgen gibt und deshalb keine solchen geschlossen werden können. Unter bestimmten eingeschränkten Umständen können bestehende Kollektivverträge auf Arbeitnehmer eines gesamten Wirtschaftszweigs ausgeweitet werden.

In der Praxis erfasste Erwerbstätige: Derzeit gibt es Mindestlohnstarife für die folgenden Berufe und Wirtschaftszweige: Hausbesorger und Hausbetreuer, Hausgehilfen und Hausangestellte, Beschäftigte in privaten Bildungseinrichtungen, Au-pair-Kräfte und Beschäftigte in privaten Kinderbetreuungseinrichtungen.

Ratifizierung von IAO-Übereinkommen: Übereinkommen (Nr. 26) über die Einrichtung von Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen, 1928, ratifiziert 1974; Übereinkommen (Nr. 99) über die Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen in der Landwirtschaft, 1951, ratifiziert 1953; Übereinkommen (Nr. 131) über die Festsetzung von Mindestlöhnen, 1970, nicht ratifiziert.

Quellen:

1. TRAVAIL-Datenbank des IAA (<http://www.ilo.org/travaildatabase/servlet/minimumwages>).
2. Nationale Gesetzgebung (<http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/3/8/4/CH0650/CMS1233229938197/arbeitsverfassungsgesetz.pdf>).
3. Vom Bundeseinigungsamt veröffentlichte Mindestlohnstarife (<http://www.bmask.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0787>).

neuen Erhebungen von EU-SILC im Jahr 2003 lag dieser insgesamt bei 7,5 Prozent (245.000 Personen) und stieg bis 2007 auf 12,7 Prozent (425.000 Personen). Betroffen sind insbesondere erwerbstätige Frauen, von denen im Jahr 2008 20,3 Prozent für einen Niedriglohn arbeiteten – verglichen mit 7,2 Prozent der Männer. Die vorhergehende Erhebung des ECHP zeigt für die Jahre 1998 bis 2001 einen ähnlich großen Unterschied zwischen den Geschlechtern, wobei sich die Schwankungen zwischen den einzelnen Jahren im Bereich des statistischen Messfehlers bewegen und sich somit für diesen Zeitraum kein Trend erkennen lässt.

Eine entgegengesetzte Entwicklung zeigt sich bei den Erwerbstätigen, die in armutsgefährdeten Haushalten leben (den sogenannten „Wor-

king Poor“).⁴ Ihre Anzahl hat sich zwischen 2003 (262.000 Personen) und 2007 (210.000 Personen) um knapp 20 Prozent verringert; parallel dazu fiel auch der Anteil der „Working Poor“ an

⁴ Dies sind Erwerbstätige ab 18 Jahren, deren äquivalisiertes Haushaltseinkommen unter der Armutsgefährdungsschwelle von 60 Prozent des Medianäquivalenzeinkommens liegt. Das äquivalisierte Haushaltseinkommen ergibt sich, indem das verfügbare Haushaltseinkommen durch die Zahl der Konsumäquivalente des Haushaltes dividiert wird. Unterstellt wird, dass mit zunehmender Haushaltsgröße und abhängig vom Alter der Kinder eine Kostenersparnis im Haushalt durch gemeinsames Wirtschaften erzielt wird (economy of scales). Zur Gewichtung wird die so genannte EU-Skala (modifizierte OECD-Skala) verwendet, um den Ressourcenbedarf eines Haushaltes zu berechnen: Eine allein lebende erwachsene Person wird dabei als Referenzpunkt (= Konsumäquivalent) betrachtet und erhält ein Gewicht von 1. Der unterstellte Ressourcenbedarf steigt für jede weitere erwachsene Person um 0,5 Konsumäquivalente. Jedes Kind unter 14 Jahren wird mit 0,3 Konsumäquivalenten gewichtet. Ein Haushalt mit Vater, Mutter und Kind hätte somit ein errechnetes Konsumäquivalent von 1,8 gegenüber einem Single-Haushalt.

allen Erwerbstätigen von 7,6 Prozent auf 6,0 Prozent (siehe Tabelle 2). Aufgrund des Zeitreihenbruchs im Jahr 2003 ist die Vergleichbarkeit mit den Ergebnissen der vorhergehenden Jahre eingeschränkt, nach den vorliegenden Daten gab es aber auch schon in der Zeit von 1998 bis 2001 eine ähnliche Entwicklung. Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind relativ gering, wobei erwerbstätige Frauen (5,6 Prozent) im Jahr 2007 etwas seltener in armutsgefährdeten Haushalten leben als erwerbstätige Männer (6,3 Prozent). Dies erscheint zunächst als ein Paradox, da Frauen häufiger zu den NiedriglohnempfängerInnen zählen und die Armutsgefährdungsquote im selben Jahr bei den Frauen (13,4 Prozent) insgesamt höher war als bei den Männern (10,6 Prozent). Der Widerspruch lässt sich auflösen, wenn man bedenkt, dass erwerbstätige Frauen häufig nicht die einzigen Lohn- und Gehaltsempfänger eines Haushaltes sind und ihr Verdienst – auch wenn es sich um einen Niedriglohn handelt – oft ausreicht, um das Haushaltseinkommen insgesamt über die Armutsschwelle zu heben.

Nicht durchgehend Erwerbstätige haben das größte Armutsrisiko unter den Erwerbstätigen insgesamt (Till et al., 2009); überdurchschnittlich hoch ist es bei Erwerbstätigen in ganzjähriger Teilzeittätigkeit und in „prekären Beschäftigungsverhältnissen“ (diskontinuierliche Erwerbstätigkeit, marginale Teilzeit, Niedriglohnbeschäftigung) (Statistik Austria, 2009B). Ob und in welcher Intensität Personen trotz Erwerbstätigkeit armutsbedroht sind, ist neben dem persönlichen Brutto-Markteinkommen von den abzuführenden Steuern und Sozialversicherungsabgaben, vom jeweiligen Haushaltskontext – insbesondere der Erwerbsintensität im Haushalt – und schließlich von den Sozialleistungen abhängig, die das Risiko substantiell reduzieren (Guger et al., 2009; Bock-Schappelwein – Eppel – Mühlberger, 2009). Eine steigende Erwerbstätigenquote (siehe Kapitel 1 „Zugang zu Beschäftigung“) trägt zum Rückgang der Erwerbsarmut bei, da mehr Haushaltsmitglieder zum Haushaltseinkommen beitragen. Umgekehrt gilt: Je mehr NiedriglohnempfängerInnen in einem Haushalt leben, desto höher ist dessen Armutsrisiko. Für Österreich sind allerdings keine Daten verfügbar, die eine schrittweise Untersuchung dieser Verursachungszusammenhänge

erlauben (Fink, 2009). Festzustellen ist, dass sich armutsgefährdete Erwerbstätige überproportional oft in Mehrpersonenhaushalten mit mindestens drei Kindern, in Ein-Eltern-Familien und bei alleinerziehenden Frauen finden (Statistik Austria, 2009B).

Im europäischen Vergleich lag die Armutsgefährdungsquote von erwerbstätigen Personen in Österreich mit 6 Prozent unter dem EU-Durchschnitt von 8 Prozent (Eurostat, 2009). Dennoch ist das Phänomen der Erwerbstätigen in armutsgefährdeten Haushalten auch in Österreich nicht vernachlässigbar. Sie machen fast die Hälfte aller Armutsgefährdeten im Erwerbsalter aus (Statistik Austria, 2009B). Dies impliziert, dass die Integration in den Arbeitsmarkt nicht notwendigerweise eine nachhaltige Entschärfung der Armutsgefährdung garantiert (Fink, 2009).

In Österreich existiert kein allgemeiner, gesetzlicher Mindestlohn (siehe Kasten 3 „Gesetzlicher Mindestlohn“). Stattdessen werden Mindestlöhne branchenspezifisch auf Kollektivvertragsebene festgelegt (Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz, 2007; Hermann, 2009). Die Sozialpartner haben 2007 eine Rahmenvereinbarung abgeschlossen, wonach die Branchenkollektivverträge zu einem Mindestbruttolohn von 1.000 Euro (für Vollzeitarbeit) vorsehen.⁵ Diese Rahmenvereinbarung wurde weitgehend umgesetzt. Zwei bereits in den letzten Jahren realisierte Maßnahmen, die zu einer Verbesserung der Situation von EmpfängerInnen niedriger Einkommen beitragen, sind die verbesserte Erfassung und Bezahlung der Überstunden von Teilzeitbeschäftigten im Zuge der Arbeitszeitreform 2007 (Arbeiterkammer Wien, 2007) und die Ausweitung der sozialrechtlichen Absicherung verschiedener Gruppen der atypisch Beschäftigten (Bock-Schappelwein – Mühlberger, 2008).

Bildungsgrad und berufliche Stellung sind zentrale Determinanten des Armutsgefährdungsrisikos. Wie die Daten aus EU-SILC belegen, nimmt mit steigender Qualifikation die Wahr-

⁵ Nach Berechnungen von Statistik Austria fielen im Jahr 2007 noch 3,5 Prozent aller Erwerbstätigen unter diese Schwelle (Sonderauswertung auf Grundlage von EU-SILC).

scheinlichkeit eines relativ hohen Einkommens zu und das Armutsrisiko ab (Statistik Austria, 2009B). Nach wie vor besteht auch im Bereich des „Lebenslangen Lernens“ Handlungsbedarf, wenngleich der Anteil der an Aus- und Weiterbildung teilnehmenden Personen an der Bevölkerung (im Alter von 25 bis 64 Jahren) in den letzten Jahren bereits auf insgesamt 13,2 Prozent im Jahr 2008 angestiegen ist (12,2 Prozent bei den Männern und 14,2 Prozent bei den Frauen) (Böhmeim – Wakolbinger, 2009). Damit liegt Österreich inzwischen über dem Durchschnitt der Europäischen Union, aber noch weit hinter den Spitzenreitern Dänemark (30,2 Prozent) und Finnland (23,1 Prozent).⁶ Im europäischen Vergleich überdurchschnittlich hoch sind auch die Ausgaben für berufliche Weiterbildung in Unternehmen.⁷ Böhmeim – Wakolbinger (2009) zeigen, dass Ausgaben für betriebliche Weiterbildung von 1.000 Euro pro ArbeitnehmerIn und Jahr zu einer Erhöhung der Brutto-Stundenlöhne um 5 Prozent bis 7 Prozent führen.

In der Gesamtsicht hat Österreich in den letzten zehn Jahren im Hinblick auf angemessene Löhne und produktive Arbeit graduelle Fortschritte erzielt. Hierzu zählen insbesondere die leichte Steigerung der durchschnittlichen Reallöhne und der graduelle Rückgang der Armutsgefährdung von Erwerbstätigen. Im Gegensatz hierzu hat sich der Anteil der NiedriglohnempfängerInnen bis 2007 (dem letzten Jahr mit verfügbaren Daten) merklich erhöht, insbesondere unter Frauen. Erwähnenswert ist jedoch die im selben Jahr zwischen den Sozialpartnern abgeschlossene Rahmenvereinbarung, wonach die Branchen Kollektivverträge zu einem Mindestbruttolohn von 1.000 Euro (für Vollzeitarbeit) vorsehen. Trotz der erzielten Fortschritte besteht weiterhin Handlungsbedarf bei der berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildung (um den positiven Trend der vergangenen Jahre zu verstetigen und zu den europäischen Spitzenreitern aufzuschließen) und im Bereich der Absicherung nach unten (Vorbeugung von Armutsgefährdung, Prekarisierung).

⁶ Siehe Eurostat, Strukturindikator Lebenslanges Lernen.

⁷ Siehe Eurostat, CVTS 2005.

Literatur

Arbeiterkammer Wien, Reform der Arbeitszeit. Ministerratsbeschluss vom 30. Mai 2007, Aktuell, 4, 2007. http://wien.arbeiterkammer.at/bilder/d55/Reform_der_Arbeitszeit.pdf

Bock-Schappelwein, J., Mühlberger, U., Beschäftigungsformen in Österreich: Rechtliche und quantitative Aspekte, WIFO-Monatsberichte, 12, 2008, Wien, S. 941-951. http://www.wifo.ac.at/www/jsp/index.jsp?fid=23923&id=34643&tyeid=8&display_mode=2

Böheim, R., Wakolbinger, F., Mehr Lohn bei betrieblicher Weiterbildung? Eine empirische Analyse österreichischer Unternehmen, Wirtschaft und Gesellschaft 35 (2), 187-213.

Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz, Sozialschutz in Österreich, Wien, 2007. http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/4/1/6/CH0091/CMS1218526614243/sozialschutz_in_oesterreich%5B1%5D.pdf

Dimmel, N., Konsequenzen und Perspektiven der Armutsbekämpfung im Kontext der Bedarfsorientierten Mindestsicherung (BMAS), in Ders., Heitzmann, K., Schenk, M. (Hrsg.), Handbuch Armut in Österreich, Wien, S. 718-731.

Eurostat, „79 million EU citizens were at-risk-of-poverty in 2007, of whom 32 million were also materially deprived“, Statistics in focus, 46, 2009. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-09-046/EN/KS-SF-09-046-EN.PDF

Fink, M., „Erwerbslosigkeit, Prekarität (Working Poor) und soziale Ungleichheit/Armut“, in Dimmel, N., Heitzmann, K., Schenk, M. (Hrsg.), Handbuch Armut in Österreich, Wien, S. 198-210.

Guger, A., Buxbaum, A., Festl, E., Knittler, K., Halsmayer, V., Pitlik, H., Sturn, S., Wüger, M., Umverteilung durch den Staat in Österreich, unveröffentlichter Zwischenbericht, WIFO, Wien, 2008.

Guger, A., Knittler, K., Die Entwicklung und Verteilung der Einkommen, in Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz, Bericht über die soziale Lage 2008, Wien, 2008. http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/4/5/5/CH0107/CMS1232705650368/17_einkommensverteilung.pdf

Guger, A., Marterbauer, M., Langfristige Tendenzen der Einkommensverteilung in Österreich – ein Update. Die Verteilung von Einkommen und Vermögen, WIFO Working Papers 307/2007, Wien. [http://www.wifo.ac.at/www/servlet/www.upload.DownloadServlet/bdoc/WP_2007_307\\$.PDF](http://www.wifo.ac.at/www/servlet/www.upload.DownloadServlet/bdoc/WP_2007_307$.PDF)

Guger, A., Agwi, M., Buxbaum, A., Festl, E., Knittler, K., Halsmayer, V., Pitlik, H., Sturn, S., Wüger, M., Umverteilung durch den Staat in Österreich, WIFO-Monografie, Juli 2009. [http://www.wifo.ac.at/www/servlet/www.upload.DownloadServlet/bdoc/S_2009_UMVERTEILUNG_36801\\$.PDF](http://www.wifo.ac.at/www/servlet/www.upload.DownloadServlet/bdoc/S_2009_UMVERTEILUNG_36801$.PDF)

Hermann, C., „Mindestlöhne in Österreich“, in Ders., Atzmüller, R. (Hrsg.), Die Dynamik des „österreichischen Modells“. Brüche und Kontinuitäten im Beschäftigungs- und Sozialsystem, Wien, 2009, S. 111-133.

Rechnungshof, Einkommensbericht 2008, Reihe Bund, 2008. <http://www.rechnungshof.gv.at/berichte/ansicht/detail/einkommensbericht-20081.html>

Statistik Austria (2009A), Verdienststrukturerhebung. Struktur und Verteilung der Verdienste in Österreich, Wien, 2009. http://www.statistik.at/web_de/services/publikationen/6/index.html?id=6&listid=6&detail=518

Statistik Austria (2009B), Einkommen, Arbeit und Lebensbedingungen. Ergebnisse aus EU-SILC 2007, Wien, 2009. http://www.statistik.at/web_de/static/einkommen_armut_und_lebensbedingungen_2007_035744.pdf

Tálos, E., Armutspolitik am Beispiel Österreichs: Bedarfsorientierte Mindestsicherung, WSI Mitteilungen, 3, 2008, S. 159-163.

Till, M., et al., „Armutgefährdung“, in Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz, Sozialbericht 2007-2008. Ressortaktivitäten und sozialpolitische Analysen, Wien, 2009, S. 237-259. http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/5/6/9/CH0016/CMS1232705026761/sozialbericht_2007-2008.pdf

3 Arbeitszeit¹

In Österreich sind gesetzlich eine tägliche Normalarbeitszeit von 8 Stunden und eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden vorgeschrieben (siehe auch Kasten 4 „Höchststarbeitszeit“). Das Arbeitszeitgesetz sieht allerdings eine Reihe von Möglichkeiten vor, die Normalarbeitszeit unterschiedlich zu verteilen. So gibt es Sonderbestimmungen, welche die Möglichkeit zu einer Vier-Tage-Woche oder zu einer Ausdehnung der wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb bestimmter Durchrechnungszeiträume bieten. Aufgrund dieser Sonderbestimmungen sehen eine Reihe von Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen eine flexible Arbeitszeitgestaltung vor, wie beispielsweise im Handel und in weiten Teilen der Industrie. Bei gleitender Arbeitszeit können Zeitguthaben aufgebaut bzw. abgebaut werden. Pro Arbeitsjahr haben ArbeitnehmerInnen ein Recht auf einen bezahlten Urlaub im Ausmaß von 30 Werktagen (bzw. 25 Arbeitstagen bei einer Fünf-Tage-Woche). Nach mehr als 25 Dienstjahren beim selben Arbeitgeber oder bei derselben Arbeitgeberin erhöht sich der Anspruch auf 36 Werktage (30 Arbeitstage bei einer Fünf-Tage-Woche; siehe auch Kasten 5 „Bezahlter Jahresurlaub“).

Am 1. Jänner 2008 traten das neue Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsruhegesetz in Kraft, das die Tarifvertragsparteien berechtigt, eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu 10 Stunden festzulegen. Eine regelmäßige Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf vier Tage ist nunmehr auf betrieblicher Ebene möglich. Bei besonderem Arbeitsbedarf kann – durch Betriebsvereinbarung und in Betrieben ohne Betriebsrat auch auf Einzelvertragsbasis – innerhalb einer maximalen Zeitspanne von 24 Wochen im Jahr (statt bisher 12 Wochen) die Arbeitszeit auf bis zu 12 Stunden am Tag (oder 60 Stunden in der Woche) ausge-

dehnt werden; nach einer achtwöchigen Überstundenperiode muss eine mindestens zweiwöchige Normalarbeitsphase folgen. Diese Arbeitszeitverlängerung ist nur bei vorübergehend auftretendem besonderem Arbeitsbedarf zulässig, wenn dies zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils notwendig ist und andere Maßnahmen nicht zumutbar sind. Auch in diesem Fall ist eine durchschnittliche Höchststarbeitszeit von 48 Stunden pro Woche innerhalb eines Zeitraums von 17 Wochen einzuhalten. Die Arbeitszeitreform beruht auf einem gemeinsamen Papier der sozialpartnerschaftlich involvierten Verbände, das ins Regierungsprogramm übernommen wurde. Auch die Details wurden von den Sozialpartnern gemeinsam mit der österreichischen Bundesregierung verhandelt (*Arbeiterkammer Wien*, 2007).

Die regelmäßige Wochendienstzeit für Bundesbedienstete beträgt 40 Stunden und ist durch einen Dienstplan möglichst gleichmäßig und bleibend auf die Tage der Woche aufzuteilen. Der rechtliche Rahmen ermöglicht allerdings auch in der Bundesverwaltung eine Vielzahl flexibler Arbeitszeitmodelle, wie z. B. die Vier-Tage-Woche oder das Jahresarbeitszeitmodell. Die tägliche Höchstdienstzeit darf grundsätzlich 13 Stunden nicht überschreiten. Von dieser Höchstgrenze darf nur unter bestimmten gesetzlich festgelegten Bedingungen (z. B. zur Gewährleistung der Kontinuität des Dienstes) abgewichen werden. Innerhalb eines 17-wöchigen Zeitraums darf die Wochendienstzeit – ohne Zustimmung der oder des Bediensteten – jedoch 48 Stunden nicht überschreiten.² In den Bereichen der Landes- und Gemeindeverwaltung bestehen weitgehend ähnliche Regelungen.

¹ Bearbeitet von Julia Bock-Schappelwein und Rainer Eppel.

² Die Begrenzung der täglichen Höchststarbeitszeit findet auf bestimmte Bedienstetengruppen mit spezifischen staatlichen Tätigkeiten, die im Interesse der Allgemeinheit keinen Aufschub dulden (z. B. öffentlicher Sicherheitsdienst, Bundesheer, etc.) keine Anwendung.

Tabelle 3. Arbeitszeit

Indikator	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Erwerbstätige mit mehr als 48 Stunden wöchentlicher Normalarbeitszeit ¹ , in % aller Erwerbstätigen	9,5	9,7	9,2	8,9	8,6	8,5	17,0*	16,8	16,8	16,8	16,1
Männer	11,7	12,1	11,7	11,2	11,1	11,1	23,8*	23,9	23,9	23,9	22,8
Frauen	6,7	6,5	5,9	6,0	5,6	5,4	8,8*	8,3	8,2	8,3	8,1
nach beruflicher Stellung:											
Selbständige, Mithelfende	50,6	51,5	49,6	48,6	46,6	46,7	57,1*	54,8	55,5	52,5	50,8
Unselbständig Erwerbstätige	2,9	3,1	3,0	2,8	2,8	2,9	11,2*	11,0	10,7	10,9	10,5
Durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit ¹ , in Stunden	38,9	38,8	38,6	38,3	38,1	38,0	39,8*	39,5	39,3	39,1	38,6
Männer	41,2	41,3	41,2	41,0	40,8	40,8	43,9*	43,8	43,7	43,4	42,8
Frauen	35,7	35,4	35,1	34,8	34,4	34,3	34,4*	34,2	33,9	33,7	33,5
Teilzeitquote, in % aller Erwerbstätigen ²	15,7	16,4	16,4	17,6	18,3	18,7	19,7*	21,1	21,8	22,6	23,3
Männer	4,3	4,1	4,0	4,4	4,7	4,7	4,8*	6,1	6,5	7,2	8,1
Frauen	30,7	32,4	32,3	34,3	35,3	36,0	37,8*	39,3	40,2	41,2	41,5

Anmerkungen:

¹ Quelle bis 2003 Mikrozensus (Durchschnitt der Erhebungen im März, Juni, September und Dezember); ab 2004 Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Jahresdurchschnitt über alle Wochen). Erwerbstätigkeit nach dem Labour Force-Konzept; wöchentliche Arbeitszeit in der Haupttätigkeit. Ab 2004 inklusive Personen mit stark schwankender Arbeitszeit. Der statistische Begriff „Normalarbeitszeit“ (Englisch: usual hours) bezieht sich auf die über einen längeren Zeitraum tatsächlich geleistete Arbeitszeit einschließlich Überstunden. Im Arbeitsrecht bezeichnet „Normalarbeitszeit“ (Englisch: normal hours) hingegen die durch Gesetz oder Tarifvertrag festgelegte, reguläre Arbeitszeit ohne Überstunden.

² Teilzeitquote: Anteil der Teilzeiterwerbstätigen an allen Erwerbstätigen. Bis 2003 Erwerbstätige mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit bis 35 Stunden, ab 2004 nach direkter Frage zum Vorliegen von Teilzeitarbeit.

* Zeitreihenbruch.

Quelle: Statistik Austria, Sonderauswertung des Mikrozensus (bis 2003) bzw. der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (ab 2004).

Als Folge der aktuellen Wirtschaftskrise wird vermehrt auf Kurzarbeit zurückgegriffen. Dieses Instrument ermöglicht den Betrieben, eine Arbeitszeitverkürzung in nachfrageschwachen Zeiten zu erwirken. Ziel ist es, in wirtschaftlich schwierigen Zeiten den Beschäftigten nicht zu kündigen, sondern sie im Betrieb zu halten. Die ArbeitnehmerInnen reduzieren ihre wöchentliche Normalarbeitszeit vorübergehend auf ein Niveau zwischen 10 Prozent und 90 Prozent und erhalten für die Ausfallstunden einen teilweisen Lohnausgleich, so dass die Lohneinbußen geringer ausfallen als bei einer gewöhnlichen Arbeitszeitreduktion. Diese „Kurzarbeitsunterstützung“ wird den ArbeitgeberInnen zum Teil vom Arbeitsmarktservice Österreich erstattet.

Österreich liegt sowohl hinsichtlich der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitszeiten als auch der durchschnittlich in Kollektivverträgen vereinbarten Normalarbeitszeit im europäischen Mittelfeld (Guger, 2007; Eurofound, 2008A). Die tatsächlich über einen längeren Zeitraum durch-

schnittlich geleistete wöchentliche Arbeitszeit lag 2008 für Erwerbstätige im Mittel bei 38,6 Stunden (42,8 Stunden bei Männern und 33,5 Stunden bei Frauen; siehe Tabelle 3). Sie hat sich seit 2004 – entsprechend dem europäischen Trend – um 1,2 Stunden verringert (Statistik Austria, 2009; Eurofound, 2008B). Vergleichsweise viele Erwerbstätige arbeiten jedoch mehr als 48 Stunden in der Woche, der im IAO-Übereinkommen Nr. 1 festgelegten Obergrenze für die wöchentliche Normalarbeitszeit (Eurofound, 2008B; Eurostat, 2008). Im Jahr 2008 waren es über alle Gruppen von Erwerbstätigen betrachtet 16,1 Prozent und damit geringfügig weniger als noch 2004. Durch einen Zeitreihenbruch ist die Vergleichbarkeit mit den Ergebnissen der Jahre von 1998 bis 2003 beeinträchtigt. Sehr lange Arbeitszeiten sind insbesondere bei Selbständigen und Mithelfenden durchaus üblich: In dieser Gruppe ist etwa jeder zweite Erwerbstätige betroffen. Eine Überschätzung ihrer Arbeitszeit kann allerdings nicht ausgeschlossen werden. Unselbständig Erwerbstätige weisen dagegen nur zu etwa 10 bis 11 Prozent eine wöchentliche Normalarbeits-

Kasten 4. Höchstarbeitszeit

Institutionen sowie rechtliche und politische Grundlagen: Das Arbeitszeitgesetz (AZG) von 1969 definiert die Normalarbeitszeit. Spezielle Regelungen gelten für manche Berufe, Wirtschaftszweige und den öffentlichen Dienst.

Zulässige Höchstarbeitszeit: Die Obergrenzen für die Normalarbeitszeit ohne Überstunden betragen 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich (d.h. von Montag bis einschließlich Sonntag). In vielen Wirtschaftszweigen gelten laut Kollektivverträgen kürzere Normalarbeitszeiten. Nur unter bestimmten Voraussetzungen oder in konkreten Arbeitssituationen sind Ausnahmen zu diesen Regeln zulässig. Die Höchstarbeitszeit einschließlich Überstunden ist auf 10 Stunden täglich und einen Durchschnitt von 48 Stunden wöchentlich innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von 17 Wochen begrenzt. Außerdem darf die Arbeitszeit einschließlich Überstunden in einer einzelnen Woche 50 Stunden nicht überschreiten.

Es gibt einige Ausnahmen zu dieser allgemeinen Vorschrift. Im Jahr 2007 vorgenommene Änderungen des Arbeitszeitgesetzes (BGBl. I Nr. 61/2007, in Kraft getreten am 1. Jänner 2008) zielen auf mehr Arbeitszeitflexibilität und heben die zuvor geltenden Obergrenzen an. Das Gesetz erlaubt nunmehr während 24 Wochen im Jahr (bisher 12) eine Arbeitszeit einschließlich Überstunden von bis zu 60 Stunden wöchentlich, aber nicht für länger als acht aufeinanderfolgende Wochen. Dies ist nur unter der Voraussetzung zulässig, dass diese Arbeitszeitverlängerung zur Vermeidung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils notwendig ist und andere Maßnahmen nicht zumutbar sind. Unabhängig davon muss die Obergrenze für die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden eingehalten werden. Bezüglich der Normalarbeitszeit (d.h. ohne Überstunden) bietet das überarbeitete Gesetz den Sozialpartnern nunmehr die Möglichkeit, in Kollektivverträgen 12-Stunden-Schichten und eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zehn Stunden zu vereinbaren.

Nachweis der wirksamen Durchführung: Von Statistik Austria zur Verfügung gestellte Daten zeigen, dass ein beträchtlicher Teil der Erwerbstätigen die Obergrenze von 48 Stunden wöchentlich überschreitet. Dies ist insbesondere bei Selbstständigen der Fall, für die das Gesetz nicht gilt (siehe Tabelle 3). (Zu beachten ist, dass der IAO-Sachverständigenausschuss die österreichische Gesetzgebung nicht überprüft hat, da Übereinkommen Nr. 1 und Nr. 30 in Österreich nicht in Kraft getreten sind; siehe unter „Ratifizierung von IAO-Übereinkommen“.)

Geltung für Erwerbstätige laut Gesetz: Alle Beschäftigten im Privatsektor; spezielle Regelungen gelten für manche Berufe, Wirtschaftszweige und den öffentlichen Dienst.

In der Praxis erfasste Erwerbstätige: Siehe unter „Nachweis der wirksamen Durchführung“ und Tabelle 3.

Ratifizierung von IAO-Übereinkommen: Übereinkommen (Nr. 1) über die Arbeitszeit (Gewerbe), 1919: Ratifizierung unter Vorbehalt im Jahr 1924; geführt in ILOLEX unter „Status: offen“. Zum Zeitpunkt der Ratifizierung lautete der Vorbehalt dahingehend, dass es in Österreich erst in Kraft gesetzt würde, nachdem es sowohl von den bedeutenden europäischen Industriestaaten als auch von den an Österreich angrenzenden Staaten, mit denen Österreich Wirtschaftsbeziehungen unterhält (d.h. Polen, Königreich der Serben, Kroaten und Slowenen, Schweiz, Tschechoslowakei und Ungarn), ratifiziert wurde. Das Übereinkommen (Nr. 30) über die Arbeitszeit (Handel und Büros), 1930, wurde 1933 unter dem Vorbehalt ratifiziert, dass es nach der Ratifizierung durch Deutschland in Kraft treten würde.

Quellen:

1. Statistik Austria (http://www.statistik.at/web_de/static/ergebnisse_im_ueberblick_arbeitszeit_023272.xls).
2. Staatliches Internet-Portal help.gv.at (<http://www.help.gv.at/Content.Node/k17/Seite.171300.html>).
3. Nationale Gesetzgebung (<http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/6/1/5/CH0686/CMS1232545766182/arbeitszeitgesetz.pdf>).

zeit von mehr als 48 Stunden auf. Der Anteil ist bei Männern um 15 Prozentpunkte höher als bei Frauen (Männer: 22,8 Prozent; Frauen: 8,1 Prozent).

Auch atypische Arbeitszeiten treffen Männer stärker als Frauen. Die am häufigsten vorkommende Abweichung von der Normalarbeitszeit stellt die Samstagsarbeit dar. Im Jahr 2007 gaben 45 Prozent der Erwerbstätigen an, gelegentlich am Samstag zu arbeiten. Arbeit in den Abendstunden (35 Prozent)

ist weiter verbreitet als Nacharbeit (20 Prozent). 26 Prozent aller Erwerbstätigen geben an, zumindest gelegentlich an einem Sonntag zu arbeiten. Regelmäßig leisten 32 Prozent aller Erwerbstätigen Samstagsarbeit, 17 Prozent Sonntagsarbeit und 14 Prozent Abendarbeit. Sieben von 100 Beschäftigten arbeiten regelmäßig in der Nacht. Ein eindeutiger Trend in den letzten Jahren lässt sich bezüglich Sonderformen der Arbeitszeit nicht feststellen (*Statistik Austria*, 2008).

Kasten 5. Bezahlter Jahresurlaub

Institutionen sowie rechtliche und politische Grundlagen: Das Urlaubsgesetz (UrlG) von 1976 definiert „Urlaub“ als garantierten bezahlten Jahresurlaub für Arbeitnehmer im Privatsektor; ähnliche Bestimmungen bestehen für den öffentlichen Dienst.

Urlaubstage: Arbeitnehmer haben Anspruch auf 30 Werktage bezahlten Jahresurlaub (oder 25 Arbeitstage im Fall einer Fünftagearbeitswoche), d.h. auf insgesamt fünf Kalenderwochen. Arbeitnehmer, die seit mehr als 25 Jahren bei demselben Arbeitgeber beschäftigt sind, haben Anspruch auf 36 Werktage bezahlten Jahresurlaub (30 Arbeitstage im Fall einer Fünftagearbeitswoche), d.h. auf insgesamt sechs Kalenderwochen.

Nachweis der wirksamen Durchführung: Dem Internationalen Arbeitsamt liegen keine Informationen vor.

Geltung für Erwerbstätige laut Gesetz: Das Gesetz gilt für alle Arbeitnehmer im Privatsektor mit Ausnahme jener Kategorien von Arbeitnehmern (beispielsweise Arbeitnehmern in der Landwirtschaft, Heimarbeiter, Bauarbeiter, Schauspieler), für die eigene Gesetze bestehen. Die Bestimmungen des Gesetzes sind bindend und können nicht durch Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen oder individuelle Vereinbarungen geändert oder aufgehoben werden, außer diese sehen für den Arbeitnehmer günstigere Bestimmungen vor.

In der Praxis erfasste Erwerbstätige: Siehe oben.

Ratifizierung von IAO-Übereinkommen: Das Übereinkommen (Nr. 101) über den bezahlten Urlaub in der Landwirtschaft, 1952, wurde 1953 ratifiziert. Das Übereinkommen (Nr. 52) über den bezahlten Jahresurlaub, 1936, und das Übereinkommen (Nr. 132) über den bezahlten Jahresurlaub (Neufassung), 1970, wurden nicht ratifiziert.

Quelle: Nationale Gesetzgebung (<http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/1/1/2/CH0663/CMS1232459344796/urlaubsgesetz.pdf>).

Die markanteste Veränderung im Bereich der Arbeitszeit ist die signifikante Zunahme der Teilzeitarbeit. Im Jahr 2008 betrug die Teilzeitquote (nach Selbstzuordnung) 23,3 Prozent, verglichen mit 19,7 Prozent im Jahr 2004. Bis heute sind es aber überwiegend Frauen, die auf Teilzeitbasis erwerbstätig sind: Ihr Anteil an allen weiblichen Erwerbstätigen stieg von 37,8 Prozent im Jahr 2004 weiter auf 41,5 Prozent im Jahr 2008 an. Gestiegen ist aber auch der Anteil der Männer, die eine Teilzeitbeschäftigung ausüben (von 4,8 Prozent im Jahr 2004 auf 8,1 Prozent im Jahr 2008; siehe auch Tabelle 3).

Eine klare Abgrenzung zwischen freiwilliger und unfreiwilliger Teilzeitarbeit ist kaum möglich. Jede fünfte teilzeitbeschäftigte Person gab im Jahr 2007 an, keine Vollzeitstätigkeit zu wünschen. Während bei Männern als Motiv die schulische oder berufliche Aus- oder Fortbildung im Vordergrund steht, führen Frauen in erster Linie Betreuungspflichten für Kinder oder pflegebedürftige Erwachsene sowie andere persönliche oder familiäre Gründe an. 11,8 Prozent der Teilzeiterwerbstätigen nannten als Grund, keine Vollzeitstelle gefunden zu haben (*Statistik Austria, 2008*).

Wie in allen anderen europäischen Ländern weichen auch in Österreich die tatsächliche und die gewünschte Arbeitszeit deutlich voneinander ab. Die im Durchschnitt bevorzugte Wochenarbeitszeit liegt bei Männern und Frauen jeweils unter der tatsächlichen Arbeitszeit (*Eurofound, 2003*). Ein anderer Aspekt ist die arbeitszeitbezogene Unterbeschäftigung (*Boulin et al., 2006*). Im Jahr 2008 arbeiteten 233.800 Erwerbstätige weniger als 40 Stunden pro Woche und hatten den Wunsch nach einer höheren Arbeitszeit. Davon waren 167.100 Beschäftigte auch innerhalb von zwei Wochen verfügbar, so dass sie als arbeitszeitbezogen unterbeschäftigt angesehen werden können. Die arbeitszeitbezogene Unterbeschäftigtenquote betrug damit 4,1 Prozent aller Erwerbstätigen (*Statistik Austria, 2009*).

Die hier diskutierten Entwicklungen lassen keinen eindeutigen Schluss darüber zu, ob Österreich in den letzten zehn Jahren Fortschritte im Hinblick auf die Arbeitszeit gemacht hat. Die Ausweitung der Teilzeitarbeit hat zwar für viele Frauen die Möglichkeit geschaffen, am Arbeitsmarkt teilzunehmen, doch sind Teilzeitarbeitsplätze in der Karriere- und Einkommensperspektive als problematisch zu sehen. Der wesentlichste Grund, warum

Frauen in Teilzeit arbeiten, ist Kinderbetreuung (Bock-Schappelwein – Eppel – Mühlberger, 2009). Ein Ausbau der Kinderbetreuungsplätze würde die Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt verbessern (siehe Kapitel 4 „Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben“). Nach wie vor arbeitet in Österreich eine Minderheit der Erwerbstätigen – insbesondere Männer – mehr als 48 Stunden pro Woche, und hat damit eine unangemessen lange Arbeitszeit.

Literatur

Bock-Schappelwein, J., Eppel, R., Mühlberger, U., Sozialpolitik als Produktivkraft, Studie, WIFO, Wien, 2009. [http://www.wifo.ac.at/www/servlet/www.upload.DownloadServlet/bdoc/S_2009_SOZIALPOLITIK_35602\\$.PDF](http://www.wifo.ac.at/www/servlet/www.upload.DownloadServlet/bdoc/S_2009_SOZIALPOLITIK_35602$.PDF)

Arbeiterkammer Wien, Reform der Arbeitszeit. Ministerratsbeschluss vom 30. Mai 2007, Aktuell, 4, 2007. http://wien.arbeiterkammer.at/bilder/d55/Reform_der_Arbeitszeit.pdf.

Boulin, J.-Y., Lallement, M., Messenger, J. C., Michon, F. (Hrsg.), Decent working time. New trends, new issues, ILO, Geneva, 2006.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) (2008A), Working time developments – 2007, Dublin, 2008. <http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0804029s/tn0804029s.pdf>.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) (2008B), Fourth European Working Conditions Survey, Dublin, 2008. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf>

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), Working-time preferences and work–life balance in the EU: some policy considerations for enhancing the quality of life, Dublin, 2003. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2003/42/en/1/ef0342en.pdf>.

Eurostat, Living conditions in Europe. Data 2003-2006, Luxembourg, 2008. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-DZ-08-001/EN/KS-DZ-08-001-EN.PDF

Guger, A., Arbeitsmarktflexibilität und soziale Absicherung, WIFO-Monatsbericht, 5/2007, Wien. http://www.wifo.ac.at/www/jsp/index.jsp?fid=23923&id=29083&typeid=8&display_mode=2

Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2007, Wien, 2008. http://www.statistik.gv.at/dynamic/wcmsprod/idcplg?IdcService=GET_NATIVE_FILE&dID=51470&dDocName=033144

Statistik Austria, Arbeitsmarktstatistik 2008, Wien, 2009. http://linux09.statistik.gv.at/web_de/static/arbeitsmarktstatistik_-_jahresergebnisse_2008_schnellbericht_036317.pdf

4 Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben¹

Im Vordergrund der österreichischen Politik zur Förderung des Ausgleichs zwischen Erwerbs- und Privatleben („Work-Life Balance“) steht die Vereinbarkeit von familiärer Verantwortung und Beruf. Dabei sind de facto in erster Linie Frauen betroffen, da sie den überwiegenden Teil der informellen und unbezahlten Haus-, Kinderbetreuungs- und Pflegearbeit übernehmen (*Statistik Austria*, 2003; *Statistik Austria*, 2006).

Familiäre Verpflichtungen wirken sich kaum auf die Erwerbsverläufe der Männer aus, haben jedoch deutlichen Einfluss auf die Erwerbstätigenquote und den zeitlichen Umfang der Erwerbstätigkeit von Frauen. Trotz einer kontinuierlichen Zunahme der Beschäftigung von Müttern weisen laut Statistik Austria Frauen im Alter von 20 bis 39 Jahren mit Kindern unter 15 Jahren (70,6 Prozent im Jahr 2008) noch immer eine erheblich niedrigere Erwerbstätigenquote auf als gleichaltrige Frauen ohne Kinder (80,1 Prozent). Familiäre Verpflichtungen sind der Hauptgrund, weshalb Frauen im Haupterbsalter dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen. Fast 5 Prozent aller nicht erwerbstätigen Frauen suchten im Jahr 2008 aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen trotz grundsätzlichem Arbeitswunsch keine Erwerbstätigkeit. Besorgniserregend ist dabei, dass sich der Anteil von 3,0 Prozent im Jahr 2004 auf 4,6 Prozent im Jahr 2008 erhöht hat. Bei den Männern hat dieses Problem hingegen keine Relevanz (siehe Tabelle 4).

Das unter österreichischen Paaren mit Kindern am meisten verbreitete Vereinbarkeitsmuster ist die Vollzeiterwerbstätigkeit des Mannes bei gleichzeitiger Teilzeiterwerbstätigkeit der Frau.

Eine solche Aufteilung der Erwerbstätigkeit findet sich bei 40,7 Prozent der Paare (*Statistik Austria*, 2006; *Statistik Austria*, 2009A). Während Männer unabhängig von Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen in der Familie einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen, unterbrechen Frauen häufig mit der Geburt des ersten Kindes für mehrere Jahre die Erwerbstätigkeit. Im Anschluss an die Karenz ist Teilzeitarbeit die bei weitem am häufigsten gewählte Form, um Beruf und familiäre Verpflichtungen zu vereinbaren. Im Jahr 2008 waren 16,4 Prozent aller erwerbstätigen Frauen aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen teilzeiterwerbstätig. Dieser Prozentsatz war in den vergangenen Jahren nur geringfügigen Schwankungen unterworfen. Ähnlich wie bei der betreuungsbedingten Inaktivität ist Teilzeit aufgrund von Betreuungsverpflichtungen bei Männern praktisch irrelevant (siehe Tabelle 4).

Die Vereinbarkeitsprofile von Frauen und Männern werden durch die wohlfahrtsstaatlichen Rahmenbedingungen geprägt. In den vergangenen zehn Jahren sind auf den drei zentralen Ebenen der Vereinbarkeitspolitik – Zeit, Geld und Infrastruktur – Reformen durchgeführt worden, von denen unterschiedliche Anreizwirkungen ausgehen. Einzelne Maßnahmen haben eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert. So wurde beispielsweise 2002 die Familienhospizkarenz eingeführt, die die Möglichkeit zu einer unbezahlten mehrmonatigen Arbeitsfreistellung oder Arbeitszeitänderung zum Zweck der Begleitung im Sterben liegender naher Angehöriger oder schwersterkrankter Kinder bietet (*Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz*, 2009). Seit 2004 haben Eltern – unter den Voraussetzungen einer Betriebsgröße von

¹ Bearbeitet von Rainer Eppel.

Tabelle 4. Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben

Indikator	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Teilzeit aufgrund von Kinder- oder Erwachsenenbetreuung, in % aller Erwerbstätigen ¹	7,5	7,4	7,4	7,4	7,7
Männer	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3
Frauen	16,4	16,0	16,1	16,2	16,4
Nichterwerbstätige, die trotz generellem Arbeitswunsch aufgrund der Betreuung von Erwachsenen/Kindern keine Arbeit suchen, in % aller Nichterwerbstätigen ²	1,9	2,7	2,7	2,8	3,0
Männer	0,2	0,2	0,1	0,1	0,2
Frauen	3,0	4,2	4,2	4,3	4,6

Anmerkungen:

¹ Jahresdurchschnitt über alle Wochen; Erwerbstätigkeit nach dem Labour Force-Konzept; 15 Jahre und älter.

² Jahresdurchschnitt über alle Wochen; Erwerbstätigkeit nach dem Labour Force-Konzept; 15 bis 64 Jahre.

Quelle: Statistik Austria, Sonderauswertung der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

über 20 ArbeitnehmerInnen und einer Betriebszugehörigkeitsdauer von mindestens drei Jahren – ein Recht auf Teilzeitbeschäftigung bis zur Vollendung des 7. Lebensjahres des Kindes (bzw. einem späteren Schuleintritt). Wird eine der beiden Voraussetzungen nicht erfüllt, kann Teilzeitbeschäftigung bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes mit der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber vereinbart werden (*Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, 2008; Dörfler et al., 2008*). Im Zusammenhang mit der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes wurde die Beschäftigung während der Karenz für 13 Wochen pro Jahr auch über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus ermöglicht. Außerdem wurde die Zuverdienstgrenze zum Kinderbetreuungsgeld im Jahr 2008 von 14.600 Euro auf 16.200 Euro pro Jahr erhöht (*Dörfler – Neuwirth, 2007*).

Ungeachtet dieser einzelnen Maßnahmen wurde in Österreich in den vergangenen zehn Jahren weniger eine gleichzeitige Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit als vielmehr ein „sequenzielles“ Modell gefördert, d.h. eine längere Erwerbsunterbrechung mit anschließender Reintegration in das Erwerbsleben (*Mairhuber, 2009*). Maßgeblich war dafür neben den zwar steigenden, aber noch immer unzureichenden Ausgaben im Sachleistungsbereich (Kinderbetreuungsplätze) die Einführung des Kinderbetreuungsgeldes im Jahr 2002. Diese Geldleistung ersetzte das als Versicherungsleistung konzipierte Karenzgeld und wird unabhängig vom Erwerbssta-

tus an alle Mütter bzw. Väter für maximal drei Jahre ausbezahlt (maximal 2,5 Jahre an einen Elternteil). Die damit erfolgte Verlängerung der möglichen Bezugsdauer (die über die maximale Dauer der arbeitsrechtlichen Karenz hinausgeht) hat, verbunden mit der gleichzeitigen Erhöhung des Leistungsniveaus, insbesondere bei Frauen zu einer deutlichen Verlängerung der Erwerbsunterbrechung geführt (*Lutz, 2004; Riesenfelder et al., 2007*). Dies führt tendenziell zu einem Nachteil im Hinblick auf Arbeitsmarktchancen, Einkommen und Soziale Sicherheit (*Lutz, 2003*). Mit Wirkung zum 1. Jänner 2008 wurde der Bezug des Kinderbetreuungsgeldes flexibilisiert. Eltern haben nun die Möglichkeit, aus drei verschiedenen Bezugsvarianten zu wählen, die je nach Bezugsdauer und Leistungshöhe variieren (*Bundesministerium für Gesundheit, Frauen und Jugend, 2008*; siehe auch Kasten 7 „Elternurlaub“). Bisher haben sich zwei Drittel der Eltern für die längste Variante von 30 plus 6 Monaten und ein weiteres Viertel für die Variante von 20 plus 4 Monaten entschieden, so dass sich das Wiedereinstiegsverhalten von Frauen bisher nicht grundlegend verändert hat (siehe auch *Bock-Schappelwein – Eppel – Mühlberger, 2009*).²

Die Bedingungen der Betreuung in der Familie und die soziale Absicherung wurden mit weiteren Maßnahmen zusätzlich verbessert. Hierzu

² Zahlenangaben beruhen auf einem Bericht der österreichischen Regierung zum IAO-Übereinkommen Nr. 111.

Kasten 6. Mutterschaftsurlaub

Institutionen sowie rechtliche und politische Grundlagen: Das Mutterschutzgesetz (MSchG), das Landarbeitsgesetz (LAG) und parallele Gesetzgebung für einige Gruppen von Beschäftigten im öffentlichen Dienst sehen Mutterschaftsurlaub für alle Dienstnehmerinnen vor (d.h. für alle abhängig Beschäftigten). Zentrale Bedingung ist das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses.

Leistungen (Höhe und Dauer): Dienstnehmerinnen im Privatsektor haben Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 16 Wochen. Der Mutterschaftsurlaub umfasst acht Wochen Pflichturlaub nach der Entbindung. Um Wochengeld zu erhalten, brauchen Frauen lediglich beim Eintritt der Schwangerschaft sozialversichert gewesen zu sein. Die Höhe des Wochengelds bemisst sich als 100 Prozent des Durchschnittslohns während der vorhergehenden 13 Wochen. Beamtinnen haben während des 16-wöchigen Mutterschaftsurlaubs Anspruch auf ihr volles Gehalt. Weiblichen Vertragsbediensteten im Bundesdienst wird während der Schutzfrist kein Gehalt gezahlt, wenn die laufenden Barzahlungen des Sozialversicherungsträgers in diesem Zeitraum das Gehalt voll abdecken. Ist dies nicht der Fall, wird der Betrag aufgestockt, so dass er die Höhe des vollen Gehalts erreicht. Kollektivverträge sehen bisweilen Zusatzzahlungen vor. Seit dem 1. Jänner 2008 erhalten freie Dienstnehmerinnen Mutterschaftsleistungen. Die Berechnung des Wochengelds basiert auf dem Nettoeinkommen und berücksichtigt den speziellen Charakter des freien Dienstnehmerverhältnisses im Vergleich zu regulären Arbeitnehmerinnen.

Geltung für Erwerbstätige laut Gesetz: Das MSchG und das LAG gelten für alle Dienstnehmerinnen unabhängig von der Zahl der Beschäftigten im jeweiligen Unternehmen, der Länge der Betriebszugehörigkeit und der geleisteten Arbeit (Arbeitszeit). Wenn eine Dienstnehmerin mehreren Tätigkeiten nachgeht, gelten die maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen für jedes ihrer Arbeitsverhältnisse. Heimarbeiterinnen, die nicht als Dienstnehmerinnen gelten, aber einen ähnlichen Status haben, sind ausdrücklich eingeschlossen (MSchG, Abschnitt 1, § 1 Z 1). Mit Ausnahme der Bestimmungen zum Schutz vor Kündigung oder Entlassung gelten die gesetzlichen Bestimmungen unabhängig davon, ob es sich um ein befristetes oder dauerhaftes Arbeitsverhältnis oder um Probezeit handelt.

In der Praxis erfasste Erwerbstätige: Anscheinend alle weiblichen Beschäftigten und manche weibliche Selbstständige.

Ratifizierung von IAO-Übereinkommen: Übereinkommen (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000, ratifiziert 2004.

Quellen:

1. Bericht der österreichischen Regierung zu C.183 von 2006.
2. Bericht der österreichischen Regierung zu C.183 von 2008.
3. Nationale Gesetzgebung (<http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/6/7/1/CH0701/CMS1232619890449/mutterschutzgesetz1979.pdf>).

zählt die verbesserte Anrechnung von Kindererziehungszeiten in der Pensionsversicherung (seit 2005) und die Ausweitung steuerlicher Vergünstigungen für Familien (zuletzt im Zuge der jüngsten Steuerreform 2009; *Bundesministerium der Finanzen*, 2009). In Relation zu den verbesserten Geldleistungen und Freistellungen waren die Investitionen in den sozialen Dienstleistungsbereich gering dimensioniert. Als Konsequenz bestehen in Österreich bis heute Defizite in der Betreuungsinfrastruktur sowohl für Kinder als auch für pflegebedürftige Erwachsene (*Statistik Austria*, 2009B; *Plantenga – Remery*, 2009; *Fuchs*, 2006), die zusätzlich zu den Elternkarenzregelungen zu den relativ langen, familienbedingten Erwerbsunterbrechungen und häufigen Arbeitszeitreduzierungen österreichischer Frauen beitragen (*Leitner – Wroblewski*, 2006). Mit diesem Mangel an außerhäuslichen Betreuungsalternativen ist eine

grundlegende Bedingung für eine „gleichzeitige“ Vereinbarkeit nicht erfüllt (*Mairhuber*, 2009). Es erfolgt nur bedingt eine Entlastung von familiärer Betreuung und Pflege. Die realen Möglichkeiten, familiäre Verpflichtungen mit Erwerbstätigkeit in Einklang zu bringen bzw. zwischen familiärer Betreuungsarbeit und formeller Erwerbsarbeit zu wählen, sind nach wie vor eingeschränkt.

Die Entwicklung der letzten zehn Jahre setzt den Trend zu „payments for care“ (*Ungerson*, 1997) fort, der in den 1990er Jahren mit der Einführung des Pflegegelds für langzeitpflegebedürftige Menschen begründet wurde (*Österle – Hammer*, 2007). Insbesondere mit der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes wurde die finanzielle Verantwortung des Staates ausgeweitet und die zentrale Rolle der Familie bei der Bereitstellung von Betreuung und Pflege betont. Die Anreize,

Kasten 7. Elternurlaub

Institutionen sowie rechtliche und politische Grundlagen: Das Mutterschutzgesetz (MSchG), das Väter-Karenzgesetz (VKG) von 1989 und das Landarbeitsgesetz (LAG) in der jeweils geltenden Fassung sowie die Gesetze der Bundesländer regeln den Elternurlaub. Beide Elternteile haben Anspruch auf Elternurlaub (Freistellung von Arbeitspflichten gegen Entfall des Entgelts) bis zum zweiten Geburtstag des Kindes, wenn sie im selben Haushalt wie das Kind leben. Elternurlaub kann zweimal mit dem anderen Elternteil geteilt werden, sofern jeder Elternteil jeweils einen Karenzteil von mindestens drei Monaten Elternurlaub nimmt. Elternurlaub kann nicht von beiden Elternteilen gleichzeitig genommen werden. Drei Monate Elternurlaub können aufgeschoben werden, bis das Kind sieben Jahre alt ist. Beschäftigte im Elternurlaub unterliegen einem besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz. Beschäftigte, die ein Kind adoptiert haben, haben die gleichen Ansprüche auf Elternurlaub.

Leistungen (Höhe und Dauer): Das aktuelle System für das Kinderbetreuungsgeld gewährt Zahlungen an alle Eltern mit Kinderbetreuungspflichten unabhängig von ihrer Beschäftigungssituation. In seiner derzeitigen Form können sich Eltern für eine von drei Möglichkeiten entscheiden: a.) Zahlungen in Höhe von 436 Euro monatlich für einen Zeitraum von bis zu 30 Monaten (oder von bis zu 36 Monaten, wenn beide Elternteile abwechselnd Kinderbetreuungspflichten wahrnehmen); b.) 624 Euro monatlich für einen Zeitraum von bis zu 20 Monaten (oder von bis zu 24 Monaten, wenn beide Elternteile abwechselnd Kinderbetreuungspflichten wahrnehmen); c.) 800 Euro monatlich für einen Zeitraum von bis zu 15 Monaten (oder von bis zu 18 Monaten, wenn beide Elternteile abwechselnd Kinderbetreuungspflichten wahrnehmen). Das System gestattet Empfängern einen Zuverdienst von maximal 16.200 Euro jährlich.

Nachweis der wirksamen Durchführung: Dem Internationalen Arbeitsamt liegen keine Informationen vor.

Geltung für Erwerbstätige laut Gesetz: Für alle Beschäftigten im privaten und im öffentlichen Sektor gilt entweder Bundesrecht oder Bundesländerrecht; Elternurlaubsgeld können alle österreichischen Gebietsansässigen beziehen.

In der Praxis erfasste Erwerbstätige: Siehe oben.

Ratifizierung von IAO-Übereinkommen: Das Übereinkommen (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981, wurde nicht ratifiziert.

Quellen:

1. Gesetzgebung in NATLEX.
2. Bericht der österreichischen Regierung zu C.111 von 2009.
3. Nationale Gesetzgebung:
MSchG (<http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/6/7/1/CH0701/CMS1232619890449/mutterschutzgesetz1979.pdf>);
VKG (<http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/5/2/7/CH0651/CMS1232539947760/vterkarenzgesetz.pdf>);
und LAG (http://www.bmask.at/cms/site/attachments/3/8/4/CH0650/CMS1233229938197/landarbeitsgesetz_1984.pdf).

die durch die hohe Transferintensität in Richtung häuslicher Pflege- und Betreuungsarbeit gesetzt werden, tragen – da primär Frauen die Betreuungs- und Pflegearbeit übernehmen – zur Aufrechterhaltung der vorherrschenden Aufteilung familiärer Verpflichtungen im Haushalt bei (Bock-Schappelwein – Eppel – Mühlberger, 2009; siehe auch Leitner, 2003).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich die Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben in den vergangenen zehn Jahren verbessert haben. Kein nennenswerter Fortschritt wurde jedoch im Hinblick auf eine gleichmäßigere Verteilung der informellen Betreuungs- und Pflegearbeit zwischen den Geschlechtern erzielt; Handlungsbedarf besteht

insbesondere bei der außerhäuslichen Kinderbetreuung und Pflege. Aktuelle Reformpläne lassen diesbezüglich für die nähere Zukunft leichte Verbesserungen erwarten. Ab Herbst 2009 soll für alle Fünfjährigen in Österreich der Besuch von institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen für 20 Stunden pro Woche kostenlos sein. Darüber hinaus ist geplant, spätestens ab September 2010 für dieselbe Altersgruppe in allen Bundesländern eine halbtägige Kindergarten-Besuchspflicht einzuführen. Für die Verwirklichung dieser Vorhaben, die einen Ausbau des Betreuungsangebotes erfordert, stellt der Bund zumindest in den Jahren 2009/10 und 2010/11 jeweils 70 Millionen Euro zur Verfügung. Geplant wird außerdem, als weitere Bezugsvariante ein einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld einzuführen.

Literatur

- Bock-Schappelwein, J., Eppel, R., Mühlberger, U., Sozialpolitik als Produktivkraft, Studie, WIFO, Wien, 2009.
http://www.wifo.ac.at/www/jsp/index.jsp?fid=23923&id=35602&typeid=8&display_mode=2
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Familienhospizkarenz. Informationen zur Familienhospizkarenz, Wien, 2008. http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/4/1/7/CH0657/CMS1233316845563/broschuere_familienhospizkarenz.pdf.
- Bundesministerium für Finanzen, Ein Überblick. Die Steuerreform 2009, Wien, 2009,
http://www.bmf.gv.at/Publikationen/Downloads/BroschurenundRatgeber/Steuerreform_09_20.3-3.pdf
- Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend (AT), Kinderbetreuungsgeld NEU: Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf!, 2008,
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (AT), Elternkarenz und Elternteilzeit. Arbeitsrechtlicher Leitfaden, 2008,
http://www.arbeitsmarktservice.org/_docs/001_elternkarenz_arbeitsrecht_bmwa.pdf
- Dörfler, S., Neuwirth, N., Zuverdienstgrenze zum Kinderbetreuungsgeld. Evaluierung – Simulation – Kostenanalyse, Wien-Innsbruck, 2007.
- Dörfler, S., Rille-Pfeiffer, C., Buchegger-Traxler, A., Kaindl, M., Klepp, D., Wernhart, G., Evaluierung Elternteilzeit. Endbericht, Wien, 2008, http://www.bmwfj.gv.at/NR/rdonlyres/D6627422-C80A-46D6-88E3-02FDF621D2EC/0/%20Endbericht_EvaluierungElternteilzeit.pdf
- Fuchs, M., Kindergartenplätze in Österreich. "Fehlen keine oder bis zu 650.000?" Bedarfsanalysen 2005-2015 im Auftrag der Industriellenvereinigung, Wien, 2006. http://www.euro.centre.org/data/1141636039_99990.pdf
- Leitner, A., Wroblewski, A., Welfare States and Work-Life Balance. Can Good Practices be Transferred from the Nordic Countries to Conservative Welfare States?, European Societies, 2006, 8(2), 2006, S. 295-317.
- Leitner, S., Varieties of familialism. The caring function of the family in comparative perspective, European Societies, 5(4), 2003, S. 353-375.
- Lutz, H., „Verdienstentgang von Frauen mit Kindern“, WIFO-Monatsberichte, 2003, 10(2003), S. 769-780.
http://www.wifo.ac.at/www/jsp/index.jsp?typeid=8&display_mode=2&fid=23923&id=24623
- Lutz, H., Wiedereinstieg und Beschäftigung von Frauen mit Kleinkindern: Ein Vergleich der bisherigen Karenzregelung mit der Übergangsregelung zum Kinderbetreuungsgeld, Studie des WIFO im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte, Wien, 2004.
- Mairhuber, I., Übergänge im Lebenserwerbsverlauf von Frauen und Männern in Österreich. Entwicklung, Regulierung und Absicherung in Hermann, C., Atzmüller, T. (Hrsg.), Die Dynamik des „österreichischen Modells“. Brüche und Kontinuitäten im Beschäftigungs- und Sozialsystem, Berlin, 2009, S. 45-72.
- Österle, A., Hammer, E., "Care Allowances and the Formalization of Care Arrangements: The Austrian Experience" in Ungerson, C., Yeandle, S. (Hrsg.), Cash for Care in Developed Welfare States, Basingstoke, 2007, S. 13-31.
- Plantenga, J., Remery, C., The provision of childcare services. A comparative review of 30 European countries, European Communities (im Auftrag der Europäischen Kommission), Luxemburg, 2009.
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2803&langId=en>
- Riesenfelder, A., Sorger, C., Wetzel, P., Willsberger, B., Das Kinderbetreuungsgeld in Österreich. Auswirkungen auf das Erwerbsverhalten und die Beschäftigungsfähigkeit, Wien, 2007.
- Statistik Austria (2009A), Familien- und Haushaltsstatistik. Ergebnisse des Mikrozensus 2008, Wien, 2009.
http://www.statistik.at/web_de/services/publikationen/2/index.html?id=2&listid=2&detail=526
- Statistik Austria (2009B), Kindertagesheimstatistik 2008/2009, Wien, 2009.
- Statistik Austria, Haushaltsführung, Kinderbetreuung, Pflege, Ergebnisse des Mikrozensus September 2002, Wien, 2003.
- Statistik Austria, Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2005, Wien, 2006.
- Ungerson, C., Social politics and commodification of care, Social Politics, Vol. 4(3), 1997, S. 362-381.

5 Kinderarbeit und Zwangsarbeit¹

In Österreich ist es aufgrund des Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetzes (KJBG) prinzipiell verboten, Kinder bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres (oder bis zur späteren Beendigung der Schulpflicht) zu Arbeitsleistungen heranzuziehen. Nach Vollendung des 12. Lebensjahres dürfen Kinder allerdings außerhalb der Zeiten des Schulbesuches in Familienbetrieben zu vereinzelt Arbeitsleistungen herangezogen werden, wenn das Kind mit dem oder der BetriebsinhaberIn in einem verwandtschaftlichen Naheverhältnis steht. Erlaubt ist die Beschäftigung von Kindern mit Bewilligung des Landeshauptmannes bzw. der Landeshauptfrau bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und sonstigen Aufführungen sowie bei Foto-, Film-, Fernseh-, und Tonaufnahmen, wenn ein besonderes Interesse der Kunst, der Wissenschaft oder des Unterrichts vorliegt. Zusätzlich muss der bzw. die gesetzliche VertreterIn des Kindes zustimmen. Aus diesem Grund finden sich in Beschäftigungsstatistiken auch vereinzelt Beschäftigte unter 15 Jahren. Verboten ist in jeden Fall die Verwendung von Kindern in Varietés, Bars, Sexshops, Tanzlokalen, Diskotheken und ähnlichen Betrieben (*Löschnigg*, 2003). Gefährliche Arbeiten sind auch für Jugendliche unter 18 Jahren verboten.

Aufgrund seiner geografischen Lage ist Österreich sowohl Transit- als auch Zielland von Menschenhandel. Insbesondere Fälle sexueller Ausbeutung sowie sklavereiähnlicher Zustände bei Hausangestellten, Kinderhandel und Zwangsbetteln sind in der Vergangenheit bekannt geworden, wobei amtliche Statistiken über das genaue Ausmaß derzeit nicht vorliegen (*Bundesministerium für europäische und internationale Ange-*

legenheiten, 2009). Die Arbeitsgruppe für Menschenhandel der Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE) schätzt, dass es in Wien allein etwa 4.000 Opfer des Menschenhandels gibt. Herkunftsländer der Opfer sind vor allem Rumänien, Bulgarien, Ungarn, Republik Moldau, Belarus, Ukraine, Slowakei, Nigeria und Sub-Sahara Afrika. Viele der betroffenen Frauen aus Osteuropa werden über Österreich nach Italien, Frankreich und Spanien verschleppt; Frauen aus Afrika werden über Spanien und Italien nach Österreich gebracht (*Department of State*, 2009).

Mehrere Bestimmungen im Strafrecht verbieten ganz konkret den Menschenhandel und damit verbundene Aktivitäten. Die Gerichtliche Kriminalstatistik zeigt, dass diese auch zur Anwendung kommen: Im Jahr 2007 wurden insgesamt 18 Verfahren wegen Menschenhandels (nach § 104a Strafgesetzbuch) geführt, 33 Verfahren wegen entgeltlicher Vermittlung von Sexualkontakten mit Minderjährigen (§ 214 StGB), 104 Verfahren wegen Zuführen zur Prostitution, 33 Verfahren wegen Förderung der Prostitution und pornographischer Darbietung Minderjähriger, 524 Verfahren wegen grenzüberschreitenden Prostitutionshandels und 28 Verfahren wegen Ausbeutung eines Fremden (*Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten*, 2009).²

Österreich hat sein Engagement hinsichtlich der Bestrafung des Menschenhandels in den letzten Jahren erheblich ausgeweitet. So wurden Aktionen gesetzt, die die Identifikation von Zwangspro-

¹ Bearbeitet von Ulrike Mühlberger.

² Zu berücksichtigen ist, dass Verfahren in der gerichtlichen Kriminalstatistik jeweils unter dem schwersten Delikt geführt werden; erfolgt eine Anklage wegen Mordes und Menschenhandel geht diese deswegen nicht in die hier aufgeführten Verfahrenszahlen ein.

Kasten 8. Kinderarbeit

Institutionen sowie rechtliche und politische Grundlagen: Das allgemeine Mindestalter für Beschäftigung auf Grundlage des Übereinkommens (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973, ist 15 Jahre; gelegentliche leichte Arbeiten sind ab 12 Jahren gestattet. Gefährliche Arbeiten sind für Personen unter 18 Jahren verboten; als gefährlich eingestufte Formen von Arbeit werden in einer Verordnung aufgeführt. Das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz (KJBG) von 1987 definiert Kinder als Personen bis 15 Jahre und Jugendliche als Personen zwischen 15 und 18 Jahren. Kinderarbeit in bestimmten Wirtschaftszweigen wird auch durch das Landarbeitsgesetz und das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz geregelt. Eine Arbeitsgruppe zu Arbeit in der Landwirtschaft hat die maßgeblichen Bestimmungen der Bundesländer überprüft und bestimmte Verbote und Einschränkungen formuliert, die nur für die Land- und Forstwirtschaft maßgeblich sind. Die Regierung hat der IAO mitgeteilt, dass sie beabsichtigt, Gespräche mit den Sozialpartnern mit dem Ziel aufzunehmen, das Mindestalter für leichte Arbeiten von 12 auf 13 Jahre anzuheben, um es an das Übereinkommen Nr. 138 anzupassen.

Nachweis der wirksamen Durchführung: Es finden sich keine Hinweise auf signifikante Kinderarbeit in Regierungsberichten oder anderen verfügbaren Quellen. Im Jahr 2007 wurden von der Arbeitsinspektion fünf Übertretungen wegen Kinderarbeit festgestellt sowie 951 Fälle, in denen die besonderen Schutzbestimmungen für die Beschäftigung Jugendlicher übertreten wurden. 2008 brachte der Sachverständigenausschuss die feste Hoffnung zum Ausdruck, dass Österreich durch die Anhebung des Mindestalters für leichte Arbeiten von 12 auf 13 Jahre endlich sein nationales Recht an das Übereinkommen Nr. 138 anpassen wird.

Ratifizierung von IAO-Übereinkommen: Das Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973, wurde von Österreich im Jahr 2000 ratifiziert, und das Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, wurde von Österreich im Jahr 2001 ratifiziert.

Quellen:

1. Regierungsberichte zu C.138 und C.182.
2. Natlex (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=en&p_country=AUT)
3. Nationale Gesetzgebung.
4. CEACR: Individual Observation concerning Minimum Age Convention, 1973 (No. 138), Published: 2009 (<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/pdconv.pl?host=status01&textbase=iloilc&document=599&chapter=3&query=C138%40ref%2B%23YEAR%3D2009&highlight=&querytype=bool&context=0>).
5. Tätigkeitsbericht der Arbeitsinspektion für das Jahr 2007.

stituierten in der legalen Sexökonomie zum Ziel haben. Dabei wird den Opfern sichergestellt, dass sie rechtlich nicht belangt werden und eine zeitlich beschränkte Aufenthaltsbewilligung bekommen, wenn sie Opfer von Menschenhandel sind. Allen Opfern wird eine 30-tägige Bedenk- und Erholungszeit gewährt, während der keine aufenthaltsbeendenden Maßnahmen gesetzt werden dürfen. Handelt es sich nach Prüfung um Opfer von Menschenhandel, können diesen Personen Aufenthaltsbewilligungen aus humanitären Gründen von mindestens sechs Monaten gewährt werden (*ibidem*).

Im November 2004 wurde die Task Force Menschenhandel als Arbeitsgruppe der betroffenen Ministerien, der Länder und Nichtregierungsorganisationen mit dem Ziel eingerichtet, Maßnahmen gegen Menschenhandel zu intensivieren. Darauf folgten der erste und zweite Nationale Aktionsplan, die darauf abzielen, den Menschenhandel zu bekämpfen und Maßnahmen zur nationalen Koor-

dination, Prävention, Opferschutz, Strafverfolgung und internationalen Zusammenarbeit umzusetzen. Dies bezieht sich auch auf den Kinderhandel, für den Österreich sowohl ein Transit- und Zielland ist. Laut Schätzungen von UNICEF werden weltweit jedes Jahr 1,2 Millionen Kinder Opfer von Kinderhandel, wobei für Österreich keine Zahlen vorliegen. Entsprechend dem Ersten Nationalen Aktionsplan gegen Menschenhandel wurde eine Arbeitsgruppe zum Thema Kinderhandel eingerichtet, die in regelmäßigen Abständen zusammentritt.

Der Erste Österreichische Bericht zur Bekämpfung des Menschenhandels (*ibidem*) bietet einen Überblick über die getroffenen und geplanten Aktivitäten und Maßnahmen im Bereich des Menschenhandels. Verschiedene Maßnahmen zielen darauf ab, die Opfer von Menschenhandel zu schützen. Darüber hinaus werden verschiedene Nichtregierungsorganisationen, die Schutz, juristischen Beistand und Gesundheitsdienste für die

Opfer von Menschenhandel anbieten, öffentlich gefördert; weibliche Opfer von Menschenhandel haben auch Zugang zu Frauenhäusern. Opfer von Menschenhandel sind von der Möglichkeit, eine permanente Aufenthaltsbewilligung zu erlangen, nicht ausgeschlossen.

Österreich ist Sitzstaat wichtiger internationaler Organisationen, die sich mit Menschenhandel beschäftigen (z. B. OSZE, ICMPD, UN.GIFT, UNODC) und kann daher Synergien nutzen und koordinierend wirken. Österreich ist dabei bestrebt, die Situation auch in den Herkunftsländern zu verbessern, insbesondere in Südosteuropa. Österreich ist Vertragsstaat sämtlicher relevanter internationaler Rechtsinstrumente gegen den Menschenhandel und hat die vier IAO-Kernübereinkommen zum Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit ratifiziert (siehe Kästen 8 „Kinderarbeit“ und 9 „Zwangsarbeit“). Der Sachverständigen-

ausschuss der Internationalen Arbeitsorganisation hat wiederholt die Heraufsetzung der Altersgrenze für leichte Arbeit von 12 auf 13 Jahren gefordert, um diese in Einklang mit dem IAO-Übereinkommen Nr. 138 zu bringen. Nach Regierungsangaben ist beabsichtigt, entsprechende Gespräche mit den Sozialpartnern aufzunehmen (siehe auch Kasten 8 „Kinderarbeit“).

Aufgrund des Fehlens einer verlässlichen Datenbasis über den Zeitverlauf lässt sich kein zusammenfassender Befund über Fortschritte bei der Bekämpfung von Kinder- und Zwangsarbeit ziehen. Ausdrücklich zu würdigen sind jedoch die politischen Initiativen Österreichs zur Bekämpfung des Menschenhandels sowie der verbesserte Opferschutz. Kinderarbeit ist in Österreich nicht verbreitet; eine Anpassung der Altersgrenze für leichte Arbeit an das IAO-Übereinkommen Nr. 138 steht in Aussicht.

Kasten 9. Zwangsarbeit

Institutionen sowie rechtliche und politische Grundlagen: Das österreichische Verfassungsrecht verbietet Zwangs- und Pflichtarbeit. § 104 des österreichischen Strafgesetzbuchs erklärt Sklavenhandel oder ähnliche Praktiken zur Straftat und verbietet Menschenhandel zum Zwecke der sexuellen Ausbeutung und der Zwangsarbeit. Staatsanwälte stützen sich bei der Strafverfolgung von Menschenhändlern gewöhnlich auf § 104(a) und § 217 des Strafgesetzbuchs sowie auf § 114 des Fremdenpolizeigesetzes. Die Task Force Menschenhandel, die vom Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten (BMeiA) geleitet wird, wurde 2004 auf Ministerratsbeschluss eingerichtet und mit der Aufgabe betraut, die von Österreich zur Bekämpfung dieses Verbrechens ergriffenen Maßnahmen zu koordinieren und zu intensivieren. Am 10. März 2009 wurde die erste Nationale Koordinatorin zur Bekämpfung des Menschenhandels ernannt, die beim BMeiA angesiedelt ist. Der Ministerrat verabschiedete im März 2007 den ersten Nationalen Aktionsplan gegen den Menschenhandel und im Mai 2009 einen zweiten Nationalen Aktionsplan.

Nachweis der wirksamen Durchführung: Die einzigen Bemerkungen, die der IAO-Sachverständigenausschuss in vielen Jahren unter Bezugnahme auf die Übereinkommen Nr. 29 und 105 abgegeben hat, betrafen die Arbeitsbedingungen (Bezahlung, Umfang des Schutzes durch die Soziale Sicherheit), unter denen die Arbeitskraft von Strafgefangenen in privat betriebenen Werkstätten in Justizvollzugsanstalten und Privatunternehmen genutzt wird.

Ratifizierung von IAO-Übereinkommen: Das Übereinkommen (Nr. 29) über Zwangsarbeit, 1930, wurde von Österreich 1960 ratifiziert, das Übereinkommen (Nr. 105) über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957, wurde von Österreich 1958 ratifiziert, und das Übereinkommen über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, wurde von Österreich 2001 ratifiziert. 2005 ratifizierte Österreich auch das Palermo-Protokoll gegen Menschenhandel.

Quelle: Natlex (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=en&p_country=AUT).

Literatur

Task Force Menschenhandel, Nationaler Aktionsplan gegen Menschenhandel; Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten – BmeiA, 2009. <http://www.bmeia.gv.at/aussenministerium/aussenpolitik/menschenrechte/schwerpunktthemen/kampf-gegen-menschenhandel.html>.

Task Force Menschenhandel, Erster Österreichischer Bericht zur Bekämpfung des Menschenhandels; Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten – BmeiA, 2009. <http://www.bmeia.gv.at/aussenministerium/aussenpolitik/menschenrechte/schwerpunktthemen/kampf-gegen-menschenhandel.html>

Department of State, United States of America, Trafficking in Persons Report, Juni 2009.
<http://www.state.gov/documents/organization/123357.pdf>

Löschnigg, G., Arbeitsrecht, Gesetze und Kommentare 129, 10. Auflage, ÖGB Verlag, 2003.

6 Stabilität und Sicherheit der Beschäftigung¹

Laut Arbeitskräfteerhebung betrug im Jahr 2008 die durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit von Erwerbstätigen in Österreich 10,2 Jahre (siehe Tabelle 5). Sie hat sich in den vergangenen Jahren nur geringfügig verändert. Bei den unselbständig Beschäftigten lag sie im selben Jahr bei 9,5 Jahren. Unselbständig erwerbstätige Männer waren mit durchschnittlich 11,0 Jahren Betriebszugehörigkeit etwas länger in einem Arbeitsverhältnis tätig als Frauen (im Durchschnitt 9,2 Jahre). Männer sind einerseits verstärkt in Branchen mit geringer Beschäftigungsdauer vertreten (z. B. Bauwirtschaft), andererseits in Beschäftigungssegmenten mit vergleichsweise hoher Beschäftigungsdauer (z. B. Großbetriebe, Sachgütererzeugung), während Frauen häufiger in Tätigkeiten mit mittlerer Beschäftigungsdauer vertreten sind (*Mahringer, 2005*). Wenn die Daten um diese Einflussfaktoren bereinigt werden, so verringern sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede deutlich (*ibidem*). Zudem haben Männer trotz durchschnittlich längerer Betriebszugehörigkeit keine geringeren Freistellungsquoten als Frauen (siehe Tabelle 5).

Eine Analyse von *Mahringer (2005)* auf der Basis von Daten der Sozialversicherung² deutet auf eine zunehmende Segmentierung von stabilen und instabilen Arbeitsplätzen am österreichischen Arbeitsmarkt, die sich bei beiden Geschlechtern zeigt. Insbesondere bei jüngeren Frauen hat sich die Beschäftigungsstabilität reduziert, während sie sich bei Frauen im Alter von über 44 Jahren erhöht hat. Hier spielt vermutlich die bei Frauen besonders ausgeprägte Bildungsexpansion, die

in den vergangenen Jahrzehnten stattfand, eine wesentliche Rolle. Bei den Männern ist das Segment von Beschäftigungsverhältnissen mit kurzer Dauer (unter einem Jahr) gewachsen, so dass die Beschäftigungsstabilität abgenommen hat. Arbeitsbeziehungen mit längerer Dauer sind hingegen nicht instabiler geworden.³

Österreich weist einen vergleichsweise hohen Arbeitskräfteumschlag auf (*Mahringer, 2005*). Dieser ist einerseits auf die große Bedeutung saisonal oder witterungsabhängiger Tätigkeiten, insbesondere im Tourismus und in der Bauwirtschaft, zurückzuführen. Andererseits hat Österreich einen im EU-Vergleich relativ geringen gesetzlichen Kündigungsschutz (siehe auch Kasten 10 „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“) und dementsprechend ein relativ großes Segment sehr kurz dauernder und einen geringen Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse⁴ (*Bock-Schappelwein – Eppel – Mühlberger, 2009*). Österreich weist laut Regulierungsindikator der OECD bei den temporären Arbeitsverträgen ein relativ niedri-

³ Empirische Befunde wie dieser stimmen nicht notwendigerweise mit den subjektiven Einschätzungen überein. In der allgemeinen Wahrnehmung haben Stabilität und Sicherheit der Beschäftigung in den letzten Jahrzehnten abgenommen. Jedoch finden sich in der internationalen Literatur Hinweise, die dieser Wahrnehmung tendenziell widersprechen. So deuten Untersuchungen mit Bezug auf den US-amerikanischen Arbeitsmarkt darauf hin, dass sich die Beschäftigungsstabilität insgesamt nicht wesentlich verändert hat (z. B. *Jaeger – Stevens, 1999; Neumark et al., 1999; Gottschalk – Moffitt, 1999; Steward, 2002; Borland, 2000; Bergemann – Mertens, 2004*).

⁴ Eine Interpretation des Indikators der Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen ist grundsätzlich mit Schwierigkeiten behaftet. Geringe Arbeitsplatzstabilität kann ein Hinweis auf schlechte Arbeitsmarktintegration, schlechtes „Matching“, ungünstige Beschäftigungsbedingungen oder mit hohem Arbeitskräfteumschlag verbundene personalpolitische Strategien sein. Umgekehrt kann sie auch Zeichen eines flexibel reagierenden Arbeitsmarktes oder Verbesserungen der beruflichen Position sein. Die Frage nach der Stabilität der Erwerbsintegration reicht somit über jene der Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen hinaus.

¹ Bearbeitet von Rainer Eppel und Helmut Mahringer.

² Indikatoren der Beschäftigungsstabilität, die auf der Verwendung administrativer Datenquellen basieren, weisen in der Regel niedrigere Werte auf als jene, denen Befragungsdaten zugrunde liegen.

Tabelle 5. Stabilität und Sicherheit der Beschäftigung

Indikator	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von Erwerbstätigen, in Jahren ¹	10,1	9,9	10,1	10,2	10,2
Männer	11,0	10,8	11,0	11,1	11,0
Frauen	8,9	8,9	9,1	9,1	9,2
nach Stellung im Beruf:
Selbständige, Mithelfende	13,3	13,7	13,9	13,9	14,3
Unselbständig Erwerbstätige	9,6	9,4	9,5	9,6	9,5
Freistellungsquote ^{1,2}	1,3	1,7	1,5	1,7	1,6
Männer	1,4	1,8	1,5	1,6	1,6
Frauen	1,1	1,6	1,5	1,7	1,6
Mithelfende Familienangehörige, in % aller Erwerbstätigen ¹	3,0	2,8	2,6	2,5	2,3	2,1	1,0*	1,4	1,5	2,4	2,3
Männer	1,6	1,6	1,5	1,5	1,4	1,3	0,6*	1,0	1,0	2,0	2,0
Frauen	4,7	4,3	4,0	3,8	3,4	3,0	1,6*	1,9	2,1	2,8	2,7
Freie Dienstnehmer, in % aller Erwerbstätigen ¹	1,2	1,3	1,5	1,6	1,5
Männer	0,9	1,1	1,1	1,3	1,2
Frauen	1,6	1,6	2,0	1,8	1,9
Geringfügig Beschäftigte ohne zusätzliches Versicherungsverhältnis, in % aller unfallversicherten Beschäftigten ³	2,6	3,1	3,1	3,2	3,4	3,3	3,4	3,5	3,5	3,5	3,6
Männer	0,8	1,1	1,1	1,2	1,3	1,3	1,4	1,5	1,5	1,6	1,7
Frauen	4,9	5,7	5,6	5,8	5,9	5,8	5,9	5,9	5,9	5,8	5,9

Anmerkungen:

¹ Jahresdurchschnitt über alle Wochen; Erwerbstätigkeit nach dem Labour Force-Konzept.

² Die Freistellungsquote berechnet sich als unselbständig Erwerbstätige, die vor höchstens zwei Monaten ihre Stelle aufgrund von Kündigung seitens des Arbeitgebers oder durch Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages verloren haben, bezogen auf die Anzahl der unselbständigen Erwerbstätigen.

³ Geringfügig Beschäftigte sind in der Unfallversicherung pflichtversichert, aber nicht in der Kranken- und Pensionsversicherung. Die Quote ist berechnet als der Anteil nur geringfügig beschäftigter Personen in der Gesamtzahl der in der Kranken- und Pensionsversicherung pflichtversicherten Beschäftigten zuzüglich der nur geringfügig beschäftigten Personen. Stichtag ist jeweils der 1. Juli (vgl. Haydn, versch. Jahre).

* Zeitreihenbruch.

Quelle: Statistik Austria. Sonderauswertung der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; Reinhard Haydn, Personenbezogene Statistiken, versch. Jahre. Wien: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

ges und seit 1990 konstantes Regulierungsniveau auf. Im Hinblick auf unbefristete Verträge wurden in Österreich seit Beginn der 1990er Jahre Regulierungen abgebaut, so dass das Regulierungsniveau heute den Durchschnitt der skandinavischen Länder unterschreitet. Insgesamt weist die Regulierung ein mittleres Niveau auf (Guger – Leoni, 2006). Mit der Änderung der Regelungen zur Abfertigung⁵ im Jahr 2003 (Koman

– Schuh – Weber, 2009) wurden beschäftigungsstabilisierende Regelungen weiter abgebaut.

Mit zunehmender Arbeitsmarktflexibilisierung stehen die sozialen Sicherungssysteme vor einem wachsenden Anpassungsdruck. In Österreich überwiegt nach wie vor sowohl für Männer als auch für Frauen die voll versicherungspflichtige unselbständige Beschäftigung. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, freie Dienstverhältnisse, Teilzeitarbeit, Leiharbeit und befristete Arbeitsverhältnisse haben in den letzten zehn Jahren jedoch deutlich zugenommen. Frauen sind von Teilzeitarbeit und der geringfügigen Beschäftigung, aber auch dem freien Dienstverhältnis, stärker betroffen als Männer (siehe Tabelle 5 und

⁵ Der Arbeitgeber muss monatlich 1,53 Prozent des laufenden Bruttoentgelts inklusive allfälliger Sonderzahlungen an eine betriebliche Vorsorgekasse überweisen. Ein Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung besteht nach drei Einzahlungsjahren gegenüber der Vorsorgekasse bei Arbeitgeberkündigung, unverschuldeter Entlassung, berechtigtem Austritt, einvernehmlicher Auflösung, Zeitablauf, Mutterschafts Austritt.

Kasten 10. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Institutionen sowie rechtliche und politische Grundlagen: Das österreichische Recht unterscheidet zwischen der „Entlassung“ (d.h. fristlos), wodurch das Arbeitsverhältnis unmittelbar endet, und der „Kündigung“ mit Kündigungsfristen, wodurch das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Kündigungsfrist endet. Eine Reihe unterschiedlicher Gesetze gelten für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die wichtigsten sind das Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch (ABGB), das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) und das Angestelltengesetz (AngG). Das ABGB enthält allgemeine Vorschriften zu Arbeitsverträgen, die jedoch nur anwendbar sind, wenn spezielle Regelungen fehlen. Kollektivverträge und individuelle Arbeitsverträge mit günstigeren Regelungen als in der Gesetzgebung können Beschäftigten besonderen Schutz bieten. Im Allgemeinen sind für eine fristgerechte Kündigung keine Gründe erforderlich, und es ist nicht vorgeschrieben, für eine Kündigung einen Anlass oder triftigen Grund anzugeben. Die Kündigung kann jedoch nach dem Arbeitsverfassungsgesetz vor Gericht angefochten werden, wenn sie wegen bestimmter Arbeitnehmeraktivitäten, insbesondere solcher im Zusammenhang mit der Arbeitnehmervertretung, ausgesprochen wurde oder wenn sie „sozial ungerechtfertigt“ ist. Bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern genießen besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz, vor allem Schwangere und Frauen im Mutterschaftsurlaub, Eltern, die sich im Elternurlaub befinden oder ihr Recht auf Teilzeitarbeit wegen Kinderbetreuung ausüben, Arbeitnehmer, die zum Militärdienst einberufen werden, und behinderte Arbeitnehmer.

Kündigungsfristen: Die für einen Arbeitgeber verbindliche Kündigungsfrist ist gewöhnlich abhängig von der Betriebszugehörigkeit (Senioritätsprinzip) und reicht von einem Tag (Gelegenheitsarbeiter) bis zu fünf Monaten. Kündigungsfristen hängen auch vom Arbeitnehmerstatus (Arbeiter oder Angestellter) ab. In Kollektivverträgen werden häufig Kündigungsfristen festgelegt, die für Arbeitnehmer günstiger sind als die anwendbaren gesetzlichen Regelungen.

Nachweis der wirksamen Durchführung: Dem Internationalen Arbeitsamt liegen keine Informationen vor.

Geltung für Erwerbstätige laut Gesetz: Kündigungs- und Entlassungsschutz nach dem Arbeitsverfassungsgesetz gilt für Arbeitnehmer in Unternehmen, in denen fünf oder mehr Arbeitnehmer dauernd beschäftigt sind. Schutz vor einer „sozial ungerechtfertigten“ Kündigung besteht erst nach einer Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten. Bestimmte Wirtschaftszweige sind vom Geltungsbereich des Arbeitsverfassungsgesetzes ausgenommen, beispielsweise öffentlicher Sektor, Landwirtschaft, private Haushalte, Journalisten. Für diese gelten Sonderregelungen.

Erfassung von Erwerbstätigen in der Praxis: Siehe oben.

Ratifizierung von IAO-Übereinkommen: Das Übereinkommen (Nr. 158) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, wurde nicht ratifiziert.

Quellen:

1. IAO: Profil der nationalen Gesetzgebung (<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/termination/countries/austria.htm>).
2. Nationale Gesetzgebung:
 ABGB (<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10001622>);
 ArbVG (<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008329>);
 und AngG (<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008069>).

Kapitel 13 „Arbeitszeit“). Die selbständige Tätigkeit und die Arbeitskräfteüberlassung sind hingegen überwiegend von Männern besetzt. In den letzten zehn Jahren wurde die sozialrechtliche Absicherung der atypisch Beschäftigten deutlich verbessert. Zu den jüngsten Maßnahmen zählt ein „Flexicurity-Paket“⁶, im Zuge dessen freie DienstnehmerInnen in die Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentgeltsicherung einbezogen wurden und für Selbständige der freiwillige Zugang zur Arbeitslosenversicherung geschaffen wurde.

In Österreich sind damit heute die einzelnen Beschäftigungsformen im europäischen Vergleich relativ breit sozial abgesichert (*Bock-Schappellwein – Mühlberger, 2008*). Ungeachtet dieser Verbesserungen stellt atypische Beschäftigung einen wachsenden Bereich des Arbeitsmarktes dar, der überproportional von Instabilität und Unsicherheit der Beschäftigung betroffen ist. Manche Formen der atypischen Beschäftigung sind tendenziell nicht nur mit geringerem sozialem und arbeitsrechtlichem Schutz, sondern auch geringeren Karriere- und Einkommenschancen verbunden (*Mühlberger, 2000; Mühlberger, 2008*).

⁶ Der englische Begriff „flexicurity“ ist ein aus „flexibility“ und „security“ zusammengesetztes Kunstwort und bezeichnet einen Politikansatz der versucht, Flexibilität für Unternehmen mit Arbeitsmarkt-Sicherheit für Arbeitnehmer zu verbinden.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass in Österreich die Beschäftigungsstabilität für die

Stammebelegschaft hoch geblieben ist und die Beschäftigung insgesamt erhöht werden konnte. Allerdings zeigt sich gleichzeitig eine Ausweitung von instabilen und prekären Beschäftigungsverhältnissen. Damit ist der österreichische Arbeits-

markt von einer steigenden Segmentation geprägt. Um diese Effekte etwas auszugleichen, wurden vor allem die sozialrechtlichen Bedingungen für atypisch Beschäftigte verbessert.

Literatur

Bergemann, A., Mertens, A., Job Stability trends, Layoffs and Transitions to Unemployment – An Empirical Analysis for West Germany, CEPR Discussion Paper, No. 4792, December 2004.

Bock-Schappelwein, J., Eppel, R., Mühlberger, U., Sozialpolitik als Produktivkraft, Studie, WIFO, Wien.
<http://www.wifo.ac.at/wwadocs/form/WIFO-Broschuere-2008-09.pdf>

Bock-Schappelwein, J., Mühlberger, U., Beschäftigungsformen in Österreich: Rechtliche und quantitative Aspekte, WIFO-Monatsberichte, 2008, 12/2008, S. 941-951.

Borland, J., Recent Trends in Job Stability and Job Security in Australia, Discussion Paper No. 420, Centre of Economic Policy Research, Oktober 2000.

Gottschalk, P., Moffitt, R., Changes in Job Instability and Insecurity Using Monthly Survey Data, Journal of Labor Economics, vol. 17 no. 4, pt. 2, 1999.

Guger, A., Leoni, Th., WIFO-Weißbuch: Mehr Beschäftigung durch Wachstum auf der Basis von Innovation und Qualifikation. Teilstudie 15: Arbeitsmarktflexibilität und soziale Absicherung, WIFO, Wien, 2006,
http://www.wifo.ac.at/wwa/jsp/index.jsp?fid=23923&id=27454&typeid=8&display_mode=2

Jaeger D. A., Huff Stevens A., Is Job Stability in the United States Falling? Reconciling Trends in the Current Population Survey and Panel Study of Income Dynamics, Journal of Labor Economics, vol. 17 no. 4, pt. 2, 1999.

Koman, R., Schuh, U., Weber, A., The Austrian Severance Pay Reform: Toward a Funded Pension Pillar, Empirica, 2005, 32(3), S. 255-274.

Mahringer, Helmut, Essays on Child Care Costs and Mothers, Employment Rates and on Trends in Job Stability, Linz, 2005.

Mühlberger U., Neue Formen der Beschäftigung. Arbeitsflexibilisierung durch atypische Beschäftigung in Österreich, Wien, 2000.

Mühlberger, U., „Flexibilität und Kontrolle in neuen Individualwirtschaften“, dérive Zeitschrift für Stadtforschung, 2008, (34).

Neumark, D., Polsky, D., Hansen D. (1999), Has Job Stability Declined Yet? New Evidence for the 1990s, Journal of Labor Economics, vol. 17 no. 4, pt. 2, 1999.

Stewart, J., Recent Trends in Job Stability and Job Security: Evidence from the March CPS, BLS Working Paper 356, March 2002. <http://www.bls.gov/osmr/pdf/ec020050.pdf>

7 Chancengleichheit und Gleichbehandlung¹

In Österreich wird seit den 1970er Jahren eine arbeitsmarktbezogene Gleichstellungspolitik betrieben. Zentrale Instrumente sind im Hinblick auf die formal-rechtliche Gleichstellung der Geschlechter ein Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft, ein Bundes-Gleichbehandlungsgesetz für Beschäftigte des Bundes sowie Landes-Gleichbehandlungsgesetze, die für Landesbedienstete gelten. Diese Gesetze verbieten die Diskriminierung von Frauen und schreiben vor, dass Frauen und Männern bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gleicher Lohn zu bezahlen ist (siehe Kasten 12 „Gleiches Entgelt für Männer und Frauen für gleichwertige Arbeit“). Gleichbehandlungskommissionen für die Privatwirtschaft und für den Bund überprüfen mögliche Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes. Darüber hinaus besteht seit 2004 ein Verbot der Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, des Alters, der Behinderung, der Religion, der Weltanschauung und der sexuellen Orientierung (siehe Kasten 11 „Chancengleichheit und Gleichbehandlung“).

Ein wichtiger Indikator für den Erfolg dieser Politik ist der geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsunterschied, der auch von der Europäischen Union als Strukturindikator verwendet wird. Die in Tabelle 6 wiedergegebenen Daten der Statistik Austria zeigen, dass es in Österreich in den letzten zehn Jahren insgesamt zu keinem nennenswerten Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles gekommen ist: Im Jahr 2007 lag es – unter dem Vorbehalt der eingeschränkten Vergleichbarkeit aufgrund eines Zeitreihenbruchs – mit 19,0 Prozent nur geringfügig unter dem Niveau von 1998 (19,4 Prozent). Der durchschnittliche Stundenver-

dienst von Frauen war also unverändert in etwa um ein Fünftel niedriger als jener der Männer. In den Jahren von 1998 bis 2002 hatten sich die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede dabei zunächst geringfügig verringert, bevor sich diese Entwicklung mit Beginn der neuen Zeitreihe im Jahr 2003 umgekehrt hat und der Indikator wieder sein Ausgangsniveau erreichte (siehe auch *Geisberger – Till, 2009*).

Während die Berechnung der geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede in der Vergangenheit auf Befragungen privater Haushalte beruhte,² veröffentlicht Eurostat seit kurzem den geschlechtsspezifischen Lohnunterschied („Gender Pay Gap“) einheitlich für die gesamte Europäische Union auf Basis der Verdienststrukturhebung³. Dieser neue EU-Strukturindikator lässt damit noch keine Aussagen über die Entwicklung im langfristigen Zeitverlauf zu. Die neuen Eurostat-Daten (die aufgrund der anderen Berechnungsmethode von den Zahlen in Tabelle 6 abweichen) können aber für einen innereuro-

² Bis zum Jahr 2001 wurde der „Gender Pay Gap“ auf der Basis des Europäischen Haushaltspanels (ECHP) berechnet, im Zeitraum 2003 bis 2006 auf Grundlage der Erhebung über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC) (*Geisberger – Till, 2009*). Siehe auch Tabelle 6.

³ Im Unterschied zur bisherigen Berechnungsmethode bezieht sich der neue Strukturindikator auf einen bestimmten Referenzmonat (Oktober) statt auf einen Zeitraum zwischen April und September. Die ursprüngliche Altersgrenze von 16 bis 64 entfällt ebenso wie die Beschränkung auf die Hauptbeschäftigung einer Person und eine Arbeitszeit von mindestens 15 Wochenstunden. Nach der neuen Berechnung sind sowohl der „Gender Pay Gap“ als auch das Verdienstniveau höher. Dies ist darauf zurückzuführen, dass in der Verdienststrukturhebung kleine Unternehmen mit weniger als zehn unselbständig Beschäftigten, die der Tendenz nach niedrigere Bruttostundenverdienste und auch geringere geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede aufweisen, nicht erfasst werden, und zudem insbesondere Bereiche mit einem traditionell geringeren Lohngefälle zwischen Männern und Frauen, wie der öffentliche Dienst, derzeit nicht berücksichtigt werden (*Geisberger – Till, 2009*).

¹ Bearbeitet von Rainer Eppel und Christine Zulehner.

Tabelle 6. Chancengleichheit und Gleichbehandlung

Indikator	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Anteil von Frauen in Führungspositionen (ISCO-88, Hauptgruppe 1), in % ¹	27,2	25,8	28,1	29,3	28,7	27,0	27,6*	27,2	28,6	26,7	28,3
Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede (Gender Pay Gap), in % ²	19,4	20,0	18,4	17,6	..	16,3*	17,8	17,9	19,8	19,0	..
Erwerbstätigenquote für Ältere (55 bis 59 Jahre), in % ³	41,6	42,7	41,9	43,5	47,5	50,5	47,4*	50,0	53,2	55,2	59,2
Männer	59,9	61,3	60,2	61,2	63,8	66,0	62,5*	62,4	66,0	68,3	71,9
Frauen	24,0	25,0	24,5	26,7	32,0	35,6	32,8*	38,0	40,9	42,6	47,0
Erwerbstätigenquote für Ältere (60 bis 64 Jahre), in % ³	10,3	11,2	11,8	12,7	12,3	11,8	11,6*	13,6	15,3	19,5	20,8
Männer	12,8	15,5	16,3	17,2	17,1	16,6	16,6*	19,6	21,1	28,2	29,1
Frauen	8,0	7,3	7,7	8,6	7,8	7,4	7,0*	8,1	9,9	11,5	13,0
Erwerbstätigenquote für Migranten (15 bis 64 Jahre), in % ^{3,4}	62,5	61,8	63,4	65,0	65,1
Männer	72,5	70,9	72,5	75,0	74,9
Frauen	53,5	53,6	55,1	56,1	56,6
Zum Vergleich:											
Erwerbstätigenquote (15 bis 64 Jahre), in % ³	67,8	68,4	68,3	68,2	68,8	68,9	67,8*	68,6	70,2	71,4	72,1
Männer	77,0	77,5	77,3	76,6	76,4	76,4	74,9*	75,4	76,9	78,4	78,5
Frauen	58,5	59,4	59,4	59,9	61,2	61,6	60,7*	62,0	63,5	64,4	65,8

Anmerkungen:

¹ Die ISCO-88 Hauptgruppe 1 umfasst die drei folgenden Unterhauptgruppen: (11) Angehörige gesetzgebender Körperschaften und leitende Verwaltungsbedienstete; (12) Geschäftsleiter und Geschäftsbereichsleiter in großen Unternehmen; (13) Leiter kleiner Unternehmen. Daten bis 2003 Mikrozensus (Durchschnitt der Erhebungen im März, Juni, September und Dezember); ab 2004 Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Jahresdurchschnitt über alle Wochen). Erwerbstätigkeit nach dem Labour Force-Konzept.

² Die Zahlen für die Jahre bis 2005 basieren auf einer revidierten Hochrechnung von Statistik Austria, bei der Veränderungen hinsichtlich der Zahl der Beziehenden von Arbeitslosenleistungen und AusländerInnen mit Verwaltungsdaten abgeglichen wurden. Daraus ergeben sich Abweichungen zu den früheren Publikationen der Statistik Austria und den von Eurostat berichteten Zahlen zum Gender Pay Gap (vgl. auch Publikation zu EU-SILC 2007 für methodische Erläuterungen). Der Gender Pay Gap ist definiert als die Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen von männlichen und weiblichen Beschäftigten, ausgedrückt in Prozent der durchschnittlichen Bruttostundenlöhne von männlichen Beschäftigten. Um Vergleichbarkeit mit den für Eurostat zur Berechnung des Gender Pay Gap verwendeten Stundenlöhnen zu gewährleisten, wurde das arithmetische Mittel mit folgenden Einschränkungen berechnet: nur unselbständig Erwerbstätige mit Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden/Woche zwischen 16 und 64 Jahren. Kleine Veränderungen von einem Jahr auf das andere lassen sich aufgrund des Stichprobenfehlers nicht interpretieren und liegen innerhalb der statistischen Schwankungsbreite. Vgl. auch Tamara Geisberger und Matthias Till, Der neue EU-Strukturindikator „Gender Pay Gap“, Statistische Nachrichten 1/2009.

³ Nach dem Labour Force-Konzept; bis 2003 Mikrozensus (Durchschnitt der Erhebungen im März, Juni, September und Dezember); ab 2004 Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Jahresdurchschnitt über alle Wochen).

⁴ Geburtsland Nicht-Österreich.

* Zeitreihenbruch.

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus (bis 2003) und Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (ab 2004); Statistik Austria, Sonderauswertung des ECHP (1998-2001) bzw. der EU-SILC (2003-2007).

päischen Vergleich verwendet werden. Sie zeigen, dass die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern in Österreich überdurchschnittlich groß waren: Österreich war im Jahr 2007 mit 25,5 Prozent neben Estland das einzige Land der Europäischen Union mit einem „Gender Pay Gap“ von über 25 Prozent, und der Durchschnitt der Europäischen Union (17,4 Prozent, EU-27) wurde um 8,1 Prozentpunkte überschritten. Dieses im internationalen Vergleich enttäuschende

Ergebnis verdeutlicht die Handlungsdringlichkeit in diesem Politikfeld.

Warum trotz gesetzlicher Vorgaben in Österreich nach wie vor hohe geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsunterschiede existieren, ist auf eine Vielzahl von Einflussfaktoren zurückzuführen. Frauen haben hinsichtlich des Bildungsniveaus in den letzten zehn Jahren gegenüber den Männern aufgeholt. Der Anteil der 25- bis 34-jähri-

Kasten 11. Chancengleichheit und Gleichbehandlung

Institutionen sowie rechtliche und politische Grundlagen: Das für den Privatsektor geltende Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) von 2004 ordnete frühere Rechtsvorschriften neu und bestimmt, dass niemand in Beschäftigung und Beruf aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden darf. Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz bietet Bundesbediensteten den gleichen Schutz, während die Bundesländer Rechtsvorschriften zu Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf in Bereichen in Kraft gesetzt haben, die in ihre gesetzgeberische Zuständigkeit fallen. Die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft sind spezielle Organe zur Behandlung von Beschwerden wegen Diskriminierung und zur Förderung der Gleichbehandlung. Diskriminierung aufgrund von Behinderung ist im Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) und im Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) geregelt. Der IAO-Sachverständigenausschuss (CEACR) hat festgestellt, dass es keinen expliziten gesetzlichen Schutz gegen Diskriminierung aufgrund der politischen Meinung und der sozialen Herkunft gibt (beides Gründe, die im Übereinkommen Nr. 111 aufgeführt werden).

Nachweis der wirksamen Durchführung: Die speziellen Gleichbehandlungsorgane sind mit einer beträchtlichen Zahl von Beschwerden befasst. Die Regierung hat auch über eine Reihe von Rechtsfällen Bericht erstattet. 2008 erbat der CEACR Informationen über die Beschäftigungssituation von Personen, die einer ethnischen Minderheit angehören, (einschließlich Personen mit Migrationshintergrund), und insbesondere von Personen mit Roma-Abstammung. Der Ausschuss nahm auch Informationen zur Kenntnis, aus denen hervorging, dass Arbeitsvermittlungsstellen den Arbeitsuchenden die Präferenzen (z.B. Geschlecht) der Unternehmen, von denen die Stellenangebote stammten, genannt haben. Die Namen dieser Unternehmen werden den Arbeitsuchenden jedoch nicht mitgeteilt, so dass es ihnen unmöglich ist, eine Beschwerde gegen den potenziellen Arbeitgeber einzureichen. Es besteht ein Mangel an Informationen über das Ausmaß, in dem Betriebsvereinbarungen betreffend die Geschlechtergleichstellung geschlossen wurden. Der IAO-Sachverständigenausschuss (CEACR) wird auf seiner Tagung von November/Dezember 2009 die Informationen prüfen, die von der Regierung als Reaktion auf die 2008 vom CEACR gemachten Bemerkungen bereitgestellt worden sind.

Geltung für Erwerbstätige laut Gesetz: Die Gesetzgebung gilt für alle Arbeitnehmer.

Ratifizierung von IAO-Übereinkommen: Das Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951, wurde von Österreich 1953 ratifiziert. Das Übereinkommen (Nr. 111) über Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958, wurde von Österreich 1973 ratifiziert. Das Übereinkommen (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981, wurde von Österreich nicht ratifiziert. Das Übereinkommen (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000, wurde von Österreich 2004 ratifiziert.

Quellen:

1. Regierungsberichte zu C.111, 2005.
2. Bemerkungen des Sachverständigenausschusses.
3. Nationale Gesetzgebung:
 GIBG (<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003395>);
 BGStG (<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20004228>);
 und BEinstG (http://www.bundessozialamt.gv.at/cms/basb/attachments/8/4/7/CH0011/CMS1199711314821/beinstg_2009.doc).

gen Frauen ohne einen Abschluss, der über die Pflichtschule hinaus reicht, war mit 15,0 Prozent im Jahr 2007 immer noch fast anderthalbmal so hoch wie jener der Männer (10,8 Prozent). Jedoch ist der Unterschied von mehr als 15 Prozentpunkten im Jahr 1981 bis heute auf etwas über 4 Prozentpunkte deutlich zurückgegangen (*Statistik Austria, 2009A*). Auch in Bezug auf den Sekundarabschluss⁴ hat sich der Abstand der Frauen (im

Alter von 25 bis 64 Jahren) zu den Männern im selben Zeitraum reduziert (von 19,4 auf 11,8 Prozentpunkte). Auf tertiärer Bildungsebene⁵ haben Frauen die Männer sogar anteilmäßig überholt (*Statistik Austria, 2009A*).

Dieser Aufholprozess in Bezug auf das Bildungsniveau hat sich in einer erhöhten Erwerbsbeteiligung der Frauen nahezu aller Bildungsstufen niedergeschlagen (*Statistik Austria, 2007*). Bei einer relativ stabilen Erwerbstätigkeit der Män-

⁴ Der Sekundarabschluss umfasst die Abschlüsse einer allgemein- bzw. berufsbildenden höheren Schule, Lehrabschlüsse sowie die Abschlüsse einer mehrjährigen berufsbildenden mittleren Schule (*Statistik Austria, 2009A*).

⁵ Zum Tertiärbereich zählen Universitäten, Fachhochschulen, Akademien und Kollegs (*Statistik Austria, 2009A*).

Kasten 12. Gleiches Entgelt für Männer und Frauen für gleichwertige Arbeit

Institutionen sowie rechtliche und politische Grundlagen: Das Gleichbehandlungsgesetz (siehe Kasten 11 zu „Chancengleichheit und Gleichbehandlung“) schreibt den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen für gleiche Arbeit oder als gleichwertig eingestufte Arbeit fest. Das Gesetz bestimmt, dass in einer großen Zahl von Bereichen, die mit der Beschäftigung in Zusammenhang stehen (einschließlich des Entgelts), niemand bei der Arbeit unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden darf. Löhne werden in Österreich in Kollektivvertragsverhandlungen festgesetzt; die Kollektivvertragsparteien sind verpflichtet, den in diesem Gesetz verankerten Grundsatz des gleichen Entgelts zu beachten. In seinen jüngsten Bemerkungen zur Anwendung des Übereinkommens (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951, verwies der IAO-Sachverständigenausschuss (CEACR) auf mehrere Projekte und Initiativen, welche die Entgeltgleichheit zum Gegenstand haben. Beispielsweise versuchte die EQUAL-Entwicklungspartnerschaft KLARA!, sowohl der Politik als auch der Öffentlichkeit Entgeltgleichheit als eine Grundvoraussetzung für Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt zu Bewusstsein zu bringen, und forderte ihre Aufnahme in konkrete Gleichstellungsmaßnahmen. Um dies zu erreichen, wurden Arbeitsmarktakteure aus verschiedenen Bereichen als Fachleute für Entgeltgleichheit geschult, Netzwerke eingerichtet und mit verschiedenen Zielgruppen Kampagnen für Bewusstseinsbildung durchgeführt. Ein Leitfaden zur Entgeltgleichheit wurde veröffentlicht. Die Aufsicht wird von der Gleichbehandlungskommission und der Gleichbehandlungsanwaltschaft wahrgenommen. Klagen in Bezug auf Entgeltgleichheit können bei Gericht angestrengt werden.

Nachweis der wirksamen Durchführung: Der IAO-Sachverständigenausschuss (Direkte Anfrage von 2008) nahm auf der Grundlage der von der Regierung zur Verfügung gestellten statistischen Informationen zur Kenntnis, dass trotz der diversen von der Regierung und den Sozialpartnern ergriffenen Maßnahmen das Entgeltgefälle zwischen den Geschlechtern fortbesteht. Hinsichtlich des durchschnittlichen Bruttostundenlohns belief sich der Unterschied im Jahr 2007 auf 19 Prozent (siehe die statistischen Indikatoren in der Überarbeitung durch Statistik Austria). Der CEACR erbat Informationen über die Auswirkungen der ergriffenen Maßnahmen zur Förderung der Entgeltgleichheit einschließlich in Bezug auf objektive Arbeitsplatzbewertung.

Geltung für Erwerbstätige laut Gesetz: Die Gesetzgebung gilt für alle Arbeitnehmer.

Ratifizierung von IAO-Übereinkommen: Das Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951, wurde von Österreich 1953 ratifiziert, und das Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958, wurde von Österreich 1973 ratifiziert.

Quellen:

1. Regierungsberichte zu C.100 und C.111.
2. Bemerkungen des Sachverständigenausschusses.
3. CEACR: Individual Direct Request concerning Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) Austria (ratification: 1953) Submitted: 2008 (<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/pdconv.pl?host=status01&textbase=iloeng&document=21150&chapter=9&query=Austria%40ref&highlight=&querytype=bool&context=0>).

ner ist der geschlechtsspezifische Unterschied in der Erwerbstätigenquote merklich geschrumpft (1998: 18,5 Prozentpunkte, 2008: 12,7 Prozentpunkte; siehe auch Kapitel 1 „Zugang zu Beschäftigung“). Ein zunehmender Anteil der Frauen ist allerdings gemäß Statistik Austria auf Teilzeitbasis beschäftigt (1998: 30,7 Prozent, 2008: 41,5 Prozent, Zeitreihenbruch 2004), während Männer bis heute überwiegend vollzeiterwerbstätig sind (1998: 95,7 Prozent, 2008: 91,9 Prozent, Zeitreihenbruch 2004). Selbst diejenigen mit hoher Qualifikation agieren in einem Haushalt mit Kindern häufig nur als Zuverdienerinnen (Biff, 2008). In Kombination mit diesen Erwerbsunterbrechungen, die auch durch ein Defizit von institutioneller Kinderbetreuung verursacht sind, wirkt sich Teilzeitarbeit, die sich in Österreich auf

gering bezahlte Tätigkeiten mit geringen Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten konzentriert (Kreimer, 2009), in langfristig geringeren Erwerbseinkommen aus. Dies könnte somit maßgeblich dazu beigetragen haben, dass der Aufholprozess der Frauen in Bezug auf Bildung und Berufserfahrung nicht zu einer Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede geführt hat.

Ein weiterer Erklärungsfaktor für den „Gender Pay Gap“ ist eine stark ausgeprägte geschlechtsspezifische Segregation am österreichischen Arbeitsmarkt. So sind Frauen häufiger als Männer in Niedriglohnbereichen (wie im Handel oder im Beherbergungs- und Gaststättenwesen) beschäftigt, und seltener in Bereichen mit höheren Ein-

kommen, wie der Sachgütererzeugung (*Geisberger, 2007*). Davon abgesehen, finden sich Frauen bei gleicher Qualifikation in niedrigeren Berufshierarchien wieder als Männer (*Statistik Austria, 2007*), was auf eine „gläserne Decke“ in Bezug auf Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten schließen lässt (*Kreimer, 2009*). So hat der Anteil der Frauen in herausgehobenen Führungspositionen in Österreich in den letzten zehn Jahren auf einem Niveau von rund 28 Prozent stagniert (1998: 27,2 Prozent, 2008: 28,3 Prozent; siehe Tabelle 6).⁶ Eine mögliche Ursache dafür könnte darin liegen, dass Frauen trotz eines Aufholprozesses im Durchschnitt immer noch eine geringere Berufserfahrung als Männer aufweisen, was wiederum eng mit ihren häufigen familienbedingten Erwerbsunterbrechungen und Arbeitszeitreduzierungen verknüpft ist (*Grünberger – Zulehner, 2009*).

Verschiedene Studien haben auf der Basis unterschiedlicher Datenquellen den arbeitszeitbereinigten „Gender Pay Gap“ berechnet und auf seine Ursachenfaktoren hin untersucht. Den Ergebnissen zufolge lässt sich zwar ein Teil der Lohn- und Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen auf unterschiedliche Ausprägungen individueller Charakteristika und arbeitsmarktbezogene Faktoren wie Schulbildung, Berufserfahrung und Segregation des Arbeitsmarktes zurückführen. Der überwiegende Teil kann jedoch nicht erklärt werden und kann der Diskriminierung oder systematischen Unterschieden zwischen nicht beobachtbaren Merkmalen zugeordnet werden (*Böhmeim – Hofer – Zulehner, 2002 und 2007; Geisberger, 2007; Grünberger – Zulehner, 2009*). Nach *Grünberger – Zulehner (2009)* liegt der unerklärte Teil des Lohnunterschieds je nach ökonometrischer Spezifikation zwischen 54 Prozent und 97 Prozent.

Neben der geringeren Erwerbsbeteiligung von Frauen und ihrer Benachteiligung gegenüber Männern im Hinblick auf ihr Einkommen gibt

es in Österreich auch deutliche altersspezifische Unterschiede. Die Erwerbstätigenquote der Älteren ist in den letzten zehn Jahren sowohl in der Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen (1998: 41,6 Prozent, 2008: 59,2 Prozent) als auch der 60- bis 64-Jährigen (1998: 10,3 Prozent, 2008: 20,8 Prozent) deutlich gestiegen (was auch auf Änderungen im Pensionszugang zurückzuführen ist; siehe Kapitel 9 „Soziale Sicherung“). Im europäischen Vergleich ist die Arbeitsmarkt-beteiligung der älteren ArbeitnehmerInnen aber immer noch sehr gering (*Bock-Schappelwein – Eppel – Mühlberger, 2009*). Die sozialpartnerschaftlich involvierten Akteure haben dieses Problem erkannt und die gemeinsame Initiative „Arbeit und Alter“ gestartet, um Führungskräfte, BetriebsrätInnen, UnternehmensberaterInnen sowie einschlägige ExpertInnen mittels einer Sammlung und Aufbereitung von Informationen, Literatur und Praxisbeispielen bei der altersgerechten Arbeitsorganisation zu unterstützen. Ziel ist, die Produktivität älter werdender MitarbeiterInnen zu sichern.⁷

Eine andere gemeinsame Initiative der Sozialpartner – „Arbeit und Behinderung“ – soll der Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von behinderten ArbeitnehmerInnen dienen. Betrieben sowie auch den betroffenen Arbeitskräften selbst wird aufzuzeigen versucht, wie Menschen mit Behinderung, die einen erschwerten Arbeitsmarktzugang haben (*BMASK, 2009*), eine Beschäftigung und somit eine bessere Integration in die Gesellschaft ermöglicht werden kann.⁸

Die Erwerbsintegration von Personen ausländischer Herkunft ist geringer als jene von Menschen, die in Österreich geboren sind. Trotz eines Anstiegs in den letzten Jahren blieb die Erwerbstätigenquote für MigrantInnen (hier definiert als im Ausland geborene Personen) im Jahr 2008 mit 65,1 Prozent um 8,5 Prozentpunkte weiter hinter jener für Personen mit dem Geburtsland Österreich zurück (73,6 Prozent). Im Vergleich zum Jahr 2004 (6,2 Prozentpunkte) hat sich der Abstand sogar vergrößert. Bei den Frauen ist der Unterschied in der Erwerbstätigenquote (mit 11,3 Pro-

⁶ Unter dem Vorbehalt einer eingeschränkten Vergleichbarkeit der vorliegenden Daten aufgrund eines Zeitreihenbruchs im Jahr 2004. Die Daten beziehen sich auf die ISCO-88-Hauptgruppe 1, welche die drei Unterhauptgruppen 11, 12 und 13 umfasst. Dabei handelt es sich um Angehörige gesetzgebender Körperschaften und leitende Verwaltungsbedienstete, GeschäftsleiterInnen und GeschäftsbereichsleiterInnen in großen Unternehmen sowie LeiterInnen kleiner Unternehmen.

⁷ Siehe <http://www.arbeitundalter.at>.

⁸ Siehe <http://www.arbeitundbehinderung.at>.

zentpunkten im Jahr 2008) noch stärker ausgeprägt als bei den Männern (4,3 Prozentpunkte).⁹ Von ihrer geringeren Erwerbstätigenquote abgesehen, sind ZuwandererInnen – unabhängig von ihrem Bildungsniveau – auch häufiger arbeitslos als ÖsterreicherInnen (siehe *Bundesministerium für Inneres – Österreichischer Integrationsfonds – Statistik Austria*, 2009). Die Arbeitslosenquote für MigrantInnen ist zwar von 10,3 Prozent im Jahr 2004 auf 7,5 Prozent im Jahr 2008 zurückgegangen, lag aber immer noch um 4,4 Prozentpunkte über dem Niveau für die in Österreich Geborenen (2004: 4,0 Prozent, 2008: 3,1 Prozent) (*Statistik Austria*, 2009B; siehe auch *Biffi – Bock-Schappelwein*, 2008).

Die Erwerbschancen von MigrantInnen werden u.a. durch ihren Bildungsgrad sowie die Transferierbarkeit ihres im Ausland erworbenen Wissens und ihrer Fähigkeiten (Humankapital) auf dem Arbeitsmarkt bestimmt. In den vergangenen zehn Jahren hat sich die Qualifikationsstruktur der ZuwandererInnen zwar verbessert, der Anteil gering qualifizierter Arbeitskräfte ist allerdings im Vergleich zu anderen europäischen Ländern immer noch hoch (*Bock-Schappelwein et al.*, 2009). So war im Jahr 2007 der Anteil der Erwerbstätigen, die lediglich einen Pflichtschulabschluss aufweisen, bei Personen ausländischer Herkunft mit rund 33 Prozent etwa doppelt so hoch wie bei der österreichischen Bevölkerung (ca. 16 Prozent). Für viele MigrantInnen gestaltet sich die Anerkennung ausländischer Bildungs-

abschlüsse schwierig – einerseits aufgrund der hohen Kosten und andererseits aufgrund formaler Schwierigkeiten beim Nachweis der Vergleichbarkeit mit einer österreichischen Ausbildung. Als Folge sind ZuwandererInnen oftmals unter ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt. Personen ausländischer Herkunft weisen auch deshalb im Durchschnitt ein niedrigeres Lohnniveau auf als im Inland Geborene und sind überdurchschnittlich oft armutsgefährdet (*Bundesministerium für Inneres – Österreichischer Integrationsfonds – Statistik Austria*, 2009; siehe auch *Bock-Schappelwein et al.*, 2009).

Trotz umfangreicher Initiativen der Politik und der Sozialpartner hat Österreich in den vergangenen zehn Jahren im Bereich der Chancengleichheit und Gleichbehandlung insgesamt nur graduelle Fortschritte erzielt. Einerseits ist es gelungen, die Erwerbsbeteiligung sowohl von Frauen als auch von älteren ArbeitnehmerInnen zu erhöhen. Andererseits bestehen nach wie vor erhebliche Unterschiede. MigrantInnen sind immer noch deutlich geringer in den Arbeitsmarkt integriert und von einem höheren Risiko der Arbeitslosigkeit und der Armut betroffen als Personen, die in Österreich geboren sind. In wichtigen Bereichen kam es zu einer Stagnation auf unbefriedigendem Niveau. Hierzu zählen das im europäischen Vergleich unverändert hohe Verdienstgefälle zwischen Männern und Frauen sowie der mit rund 28 Prozent unverändert geringe Anteil von Frauen in herausgehobenen Führungspositionen.

⁹ ZuwandererInnen stellen allerdings eine äußerst heterogene Gruppe dar. So wiesen Personen aus Ländern der EU-27 (mit 69,0 Prozent) sowie aus dem ehemaligen Jugoslawien stammende Personen (mit 68,3 Prozent) deutlich höhere Erwerbstätigenquoten auf als Personen türkischer Herkunft (57,5 Prozent). Während die Erwerbstätigenquoten der Frauen aus EU-Ländern sowie dem ehemaligen Jugoslawien im Jahr 2008 kaum niedriger waren als jene der in Österreich Geborenen, nahm nur eine Minderheit der türkischen Frauen (38,8 Prozent) am Arbeitsmarkt teil (*Statistik Austria*, 2009B; siehe auch *Biffi*, 2008).

Literatur

- Biffi, G., Verteilung der Haushaltseinkommen aus einer Gender-Perspektive, WIFO-Monatsberichte 10/2008, S. 783-796.
- Biffi, G., Bock-Schappelwein, J., Zur Niederlassung von Ausländerinnen und Ausländern in Österreich, Studie, WIFO, Wien, 2008. http://gudrun.biffi.wifo.ac.at/fileadmin/files/NLV_2006_endg_08_2006.pdf
- Biffi, G., SOPEMI Report on Labour Migration. Austria 2007-08, Studie, WIFO, Wien, 2008. [http://www.wifo.ac.at/www/servlet/www.upload.DownloadServlet/bdoc/S_2008_SOMEPI_34259\\$.PDF](http://www.wifo.ac.at/www/servlet/www.upload.DownloadServlet/bdoc/S_2008_SOMEPI_34259$.PDF)
- Bock-Schappelwein et al., Die ökonomischen Wirkungen der Immigration in Österreich 1989-2007, Studie, WIFO, Wien, 2009. [http://www.wifo.ac.at/www/servlet/www.upload.DownloadServlet/bdoc/S_2009_IMMIGRATION_KURZFASSUNG_34981\\$.PDF](http://www.wifo.ac.at/www/servlet/www.upload.DownloadServlet/bdoc/S_2009_IMMIGRATION_KURZFASSUNG_34981$.PDF)
- Bock-Schappelwein, J., Eppel, R., Mühlberger, U., Sozialpolitik als Produktivkraft, Studie, WIFO, Wien, 2009. [http://www.wifo.ac.at/www/servlet/www.upload.DownloadServlet/bdoc/S_2009_SOZIALPOLITIK_35602\\$.PDF](http://www.wifo.ac.at/www/servlet/www.upload.DownloadServlet/bdoc/S_2009_SOZIALPOLITIK_35602$.PDF)
- Böheim, R., Hofer, H., Zulehner, C., Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich. Ein Vergleich zwischen 1983 und 1997, Kurswechsel 1/2002, S. 50-56.
- Böheim, R., Hofer, H., Zulehner, C., Wage differences between Austrian men and women: semper idem?, Empirica, 34, 2007, S. 213-229.
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Behindertenbericht 2008. Bericht der Bundesregierung über die Lage von Menschen mit Behinderungen in Österreich 2008, Wien, 2009. http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/9/5/7/CH0009/CMS1241615670780/behindertenbericht_09-03-17.pdf
- Bundesministerium für Inneres, Österreichischer Integrationsfonds, Statistik Austria, Statistisches Jahrbuch der Migration & Integration 2009, Wien, 2009. http://www.integrationsfonds.at/fileadmin/Integrationsfond/5_wissen/5.1.1_zahlen_und_fakten_2009/migration_integration.pdf
- Geisberger, T., Geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsunterschiede, Statistische Nachrichten 7/2007, Wien, S. 633-642.
- Geisberger, T., Till, M., Der neue EU-Strukturindikator „Gender Pay Gap“, Statistische Nachrichten 1/2009, S. 64-70.
- Grünberger, K., Zulehner, C., Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Österreich, WIFO-Monatsberichte 2/2009, Wien, S. 139-150.
- Kreimer, M., Ökonomie der Geschlechterdifferenz. Zur Persistenz von Gender Gaps, Wiesbaden, 2009.
- Rosenberger, S. K., „Frauen- und Gleichstellungspolitik“, in: Dachs, H. et al., Politik in Österreich. Das Handbuch, Wien, S. 43-752.
- Statistik Austria, Frauen und Männer in Österreich. Statistische Analysen zu geschlechtsspezifischen Unterschieden, Wien, 2007. <http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=26402>.
- Statistik Austria (2009A), Bildung in Zahlen 2007/08. Schlüsselindikatoren und Analysen, Wien, 2009. http://www.statistik.at/dynamic/wcmsprod/idcplg?IdcService=GET_NATIVE_FILE&dID=80602&dDocName=035185.
- Statistik Austria (2009B), Arbeitsmarktstatistik. Jahresergebnisse 2008, Wien, 2009. http://www.statistik.at/web_de/static/arbeitsmarktstatistik_-_jahresergebnisse_2008_schnellbericht_036317.pdf.

8 Sicherheit am Arbeitsplatz¹

In Österreich gibt es seit Mitte des 19. Jahrhunderts Regelungen zum Schutz von Leben und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen sowie entsprechende Arbeitsaufsichtsbehörden. So verfügte das Land schon über ein ausgereiftes Rechts- und Aufsichtssystem, als Österreich im Jahr 1995 der Europäischen Union beitrug. Durch den EU-Beitritt wurden jedoch neue Konzepte eingebracht und viele Regelungen systematisch weiterentwickelt (siehe auch Kasten 14 „Arbeitsinspektion“). Mittlerweile geht ein Großteil der Arbeitnehmerschutzgesetze und -verordnungen auf Richtlinien der Europäischen Union zurück. Ein wichtiger Eckpunkt des Arbeitnehmerschutzes ist die Verantwortung der ArbeitgeberInnen, die nicht nur die gesetzlichen Detailregelungen erfüllen müssen, sondern auch mittels einer Gefährdungsbeurteilung darüber hinausgehende Maßnahmen treffen müssen. Unterstützt werden sie von Präventivkräften für Arbeitsmedizin und Sicherheitstechnik, wobei es für Klein- und Mittelbetriebe mit bis zu 50 Beschäftigten eigene Unterstützungsprogramme gibt. Die Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern ist gesetzlich verankert und Aussprachen zum Arbeitnehmerschutz finden regelmäßig statt. Sowohl Arbeitgeber- als auch ArbeitnehmervertreterInnen sind berechtigt, an den Betriebsbesichtigungen durch die Arbeitsinspektion teilzunehmen. Darüber hinaus werden gesetzgeberische Vorhaben dreigliedrig verhandelt. Gesetzlich verankert ist auch die Zusammenarbeit mit den Sozialversicherungsträgern.

Die Zahl der anerkannten Arbeitsunfälle² ist (gemessen an der Zahl der versicherten Beschäf-

tigten) in Österreich in den vergangenen zehn Jahren insgesamt rückläufig gewesen. Der Rückgang war insbesondere bei den tödlichen Arbeitsunfällen deutlich, die von 5,4 pro 100.000 versicherte Beschäftigte im Jahr 1998 sukzessiv auf 4,3 pro 100.000 versicherte Beschäftigte im Jahr 2007 zurückgingen (wobei es in den einzelnen Jahren bei geringen Fallzahlen zu relativ stärkeren Schwankungen kam; siehe Tabelle 7). Auch die Zahl der anerkannten nicht-tödlichen Arbeitsunfälle ist im selben Zeitraum zurückgegangen, und zwar von 3.011 auf zuletzt 2.622 pro 100.000 versicherte Beschäftigte. Wiederum schwanken die Zahlen zwischen den einzelnen Jahren, was u.a. auch darauf zurückzuführen sein könnte, dass Arbeitsunfälle bzw. Berufskrankheiten nach dem Anerkennungsjahr und nicht nach dem Schadensjahr erfasst wurden (*Allgemeine Unfallversicherung*, 2009). Ein Teil des Rückgangs der Arbeitsunfälle lässt sich auf eine Verlagerung der Erwerbstätigen hin zu weniger gefahrenexponierten Gruppen zurückzuführen, insbesondere zugunsten von Angestellten, Älteren und Frauen (*Statistik Austria*, 2009A; *Allgemeine Unfallversicherungsanstalt*, 2008; *Leoni et al.*, 2008). Außerdem trug die Verschiebung des Beschäftigtenanteils von Industrie und Gewerbe hin zum weniger

¹ Bearbeitet von Kristina Budimir und Rainer Eppel.

² Arbeitsunfälle werden in Österreich von den ArbeitgeberInnen, aber auch von Krankenhäusern und Ärzten, direkt den Sozialversicherungsträgern gemeldet, da an die Meldung eine Ver-

sicherungsleistung geknüpft ist. Die Meldequote wird auf nahezu 100 Prozent geschätzt und ist demnach sehr hoch im Vergleich zu Staaten, in denen nur der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin Unfälle meldet. Eine weitere Besonderheit Österreichs liegt bei der Definition eines tödlichen Arbeitsunfalls, nach der diese auch dann anerkannt werden, wenn der Tod erst mehrere Jahre in der Folge des Unfalls eintritt; von den 152 im Jahr 2004 gemeldeten tödlichen Arbeitsunfällen lag in zehn Fällen mehr als ein Jahr zwischen Unfall und Tod. Des Weiteren erkennt die Versicherungsanstalt der Bauern auch Traktorunfälle als Arbeitsunfälle an – also Verkehrsunfälle, die von Eurostat beim Ländervergleich nicht berücksichtigt werden. Dazu kommt schließlich, dass in der Land- und Forstwirtschaft auch Angehörige des Betriebsführers bzw. der Betriebsführerin unfallversichert sind, wenn diese mittätig sind. Eine hauptberufliche Tätigkeit ist nicht erforderlich.

Tabelle 7. Sicherheit am Arbeitsplatz

Indikator	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Anerkannte tödliche Arbeitsunfälle, pro 100.000 versicherte Beschäftigte ¹	5,4	5,7	5,3	4,9	5,2	5,0	5,1	4,9	4,2	4,3	..
Anerkannte nicht-tödliche Arbeitsunfälle, pro 100.000 versicherte Beschäftigte ¹	3.011	3.040	2.954	2.725	2.652	2.784	2.761	2.749	2.818	2.622	..
Anerkannte tödliche Berufskrankheiten, pro 100.000 versicherte Beschäftigte ¹	0,5	0,3	0,3	0,5	0,4	1,0	1,5	1,6	2,0	1,6	..
Anerkannte nicht-tödliche Berufskrankheiten, pro 100.000 versicherte Beschäftigte ¹	33,8	33,1	34,1	34,7	35,2	30,1	30,8	30,2	32,3	33,2	..

Anmerkung:

¹ Anerkannte Versicherungsfälle (ohne Unfälle von Schülern und Studenten, ohne Wegunfälle), bezogen auf alle bei dem Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger erfassten Versicherten (unselbständig und selbständig Beschäftigte, ohne Schüler und Studenten). Es ergeben sich Abweichungen zu den in LABORSTA veröffentlichten Daten, da sich diese nur auf unselbständig Beschäftigte beziehen.

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (u.a. Statistisches Handbuch, Tabelle 4.02).

gefahrenintensiven Dienstleistungssektor zu dem Rückgang bei.

Die am häufigsten auftretenden Berufskrankheiten sind nach Angaben der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) Lärmschwerhörigkeit (805 anerkannte Fälle im Jahr 2007), Hauterkrankungen (159 Fälle), Asthma bronchiale (76 Fälle) sowie Infektionskrankheiten (47 Fälle). Im Gegensatz zu den Arbeitsunfällen gab es bei den Berufskrankheiten keine eindeutige Entwicklung. Die Zahl der anerkannten tödlichen Berufskrankheiten lag von 1998 bis 2001 bei jährlich 0,5 Fällen pro 100.000 versicherte Beschäftigte (oder darunter; siehe Tabelle 7). Danach stieg sie rapide an und erreichte im Jahr 2006 einen Wert von 2,0 Fällen pro 100.000 Beschäftigte. Dies dürfte wesentlich durch die bessere Erfassung von durch Asbestopfern verursacht worden sein, die von der AUVA seit dem Jahr 2003 im Rahmen eines gezielten Asbest-Nachsorgeprogramms durchgeführt wird.³ Von 2006 auf 2007 ist – wie bei den nicht-tödlichen Arbeitsunfällen – eine Abnahme zu beobachten, die allerdings auf ein statistisches

Artefakt zurückzuführen sein könnte.⁴ Die Zahl der anerkannten nicht-tödlichen Berufskrankheiten schwankte innerhalb der vergangenen Jahre ohne eindeutigen Trend zwischen 30 und gut 35 Fällen pro 100.000 versicherte Beschäftigte (siehe Tabelle 7).

Neben der Versicherungsstatistik geben auch von der Statistik Austria im Jahr 2007 im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung gesammelte Daten Einblick in Gesundheitsgefährdungen am Arbeitsplatz: Vier von zehn Erwerbstätigen (42 Prozent) waren an ihrem Arbeitsplatz physischen Belastungsfaktoren ausgesetzt und ein Drittel (32 Prozent) litt unter psychisch belastenden Faktoren. Insgesamt unterlagen 56 Prozent der Erwerbstätigen physisch und/oder psychisch belastenden Arbeitsbedingungen. Männer waren mit einem Anteil von 63 Prozent in größerem Ausmaß von belastenden Arbeitsbedingungen betroffen als Frauen (47 Prozent). Dieser Unterschied ist zu einem großen Teil darauf zurückzuführen, dass Männer (mit 48 Prozent) häufiger unter körperlich beschwerlichen Bedingungen arbeiten als Frauen (35 Prozent), wozu insbesondere das Hantieren mit schweren Lasten und/oder schwierige Körperhaltungen bei der Arbeit zählen. Unter den psychischen Belastungsfaktoren dominierte im Jahr 2007 der Zeitdruck bzw. Überbeanspruchung,

³ Durch das Programm sollen Menschen erfasst werden, die aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit mit Asbeststaub in Berührung kamen. Hintergrund dieser Maßnahme ist die Tatsache, dass die Betroffenen erst 20 bis 40 Jahre nach der Exposition mit gesundheitlichen Folgen zu rechnen haben. Bei den Untersuchungen, die im Rahmen dieser Aktion durchgeführt wurden, zeigten ca. 20 Prozent der Betroffenen Auffälligkeiten in der Lunge oder im Rippenfell. Die Asbest-Nachsorgeaktion hat zu einem deutlichen Anstieg der gemeldeten Verdachtsfälle auf asbestbedingte Atemwegskarzinome geführt. Wurden im Jahr 2003 noch 33 asbestbedingte Atemwegskarzinome als Berufskrankheitsfälle anerkannt, so stieg laut AUVA die Zahl über 51 Fälle im Jahr 2004 und 62 Fälle im Jahr 2005 auf insgesamt 76 Fälle im Jahr 2006.

⁴ Die soziale Unfallversicherung weist daraufhin, dass Oberösterreich eine sehr geringe Anerkennungsquote der „Schadensfälle“ des Jahres 2007 aufweist (Allgemeine Unfallversicherungsanstalt, 2009), so dass die Fallzahl 2007 im Vergleich zu den Vorjahren unterschätzt sein dürfte. Insoweit stellt sich die Frage, ob dieser Effekt bei den übrigen Jahren auch eine Rolle gespielt hat.

Kasten 13. Leistungen bei Arbeitsunfällen

Institutionen sowie rechtliche und politische Grundlagen: Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG) von 1955 in seiner aktuellen Fassung und die Sozialversicherungsgesetzgebung für bestimmte Wirtschaftszweige und Berufe regeln die Ansprüche auf Leistungen bei Arbeitsunfällen. Sozialversicherungssystem mit Beiträgen aus mehreren Quellen: Dienstnehmer: Kein Beitrag. Selbstständige: Zwischen 1,4 und 1,9 Prozent des versicherten Einkommens oder ein Pauschalbeitrag von 7,84 Euro monatlich, je nach Beruf. Die Beitragsbemessungsgrenze (Höchstbeitragsgrundlage) beträgt 4.690 Euro. Arbeitgeber: 1,4 Prozent des versicherten Verdienstes. Für Beitragszwecke beträgt der maximale monatliche Verdienst pro Beschäftigtem 4.020 Euro. Staat: Die Bundesregierung leistet einen Beitrag zur Unfallversicherung der Bauern. Für die Unfallversicherung der Schüler und Studenten erhält die AUVA einen Beitrag aus Mitteln des Familienlastenausgleichsfonds

Leistungen (Höhe und Dauer): Versehrtengeld: Die Leistung ist identisch mit dem Krankengeld (siehe unter Leistungen bei „Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit / Krankenstand“) und wird bis zur Entscheidung über dauerhafte Invalidität der versicherten Person gezahlt. Der Arbeitgeber zahlt 100 Prozent des Verdienstes der versicherten Person für maximal 12 Wochen (plus 50 Prozent für weitere 4 Wochen), je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit. Nach Ablauf des Zeitraums mit Anspruch auf volle Arbeitgeberleistungen zahlt die Krankenkasse abhängig von der Versicherungsdauer für einen Zeitraum von 26 bis 52 Wochen 50 Prozent (60 Prozent nach 6 Wochen) des versicherten Verdienstes (25 Prozent an Personen, die 50 Prozent des Verdienstes vom Arbeitgeber erhalten) plus gegebenenfalls Familienzusatzleistungen (abhängig von den Regelungen der jeweiligen Krankenkasse). Die Höchstleistung entspricht abhängig von der Zahl der Unterhaltsberechtigten 75 Prozent des versicherten Verdienstes der versicherten Person.

Versehrtenrente bei Invalidität: Bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit um 100 Prozent wird die volle Versehrtenrente (66,6 Prozent der Bemessungsgrundlage) gezahlt. Bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit um mindestens 20 Prozent wird eine entsprechend verringerte Rente gezahlt; eine Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 50 Prozent ist die Leistungsvoraussetzung bei Arbeitsunfällen von Schülern und Studenten oder im Falle von Berufskrankheiten die nicht im Anhang zum ASVG aufgelistet sind.

Zusatzrente für Schwerversehrte: Bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit um 50 bis 70 Prozent wird zusätzlich zur Versehrtenrente ein Zuschlag in Höhe von 20 Prozent der Versehrtenrente gezahlt; bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit um mehr als 70 Prozent steigt dieser Zuschlag auf 50 Prozent der Versehrtenrente.

Kinderzuschuss: Bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit der versicherten Person um mindestens 50 Prozent werden für jedes Kind unter 18 Jahren (unter 27 Jahren bei Kindern im Studium oder in einer Berufsausbildung, keine Altersgrenze bei behinderten Kindern) 10 Prozent der Versehrtenrente gezahlt. Der Höchstzuschuss beträgt 76,31 Euro pro Kind. Die Summe aus Gesamtversehrtenrente, Zusatzrente und Kinderzuschüssen darf 100 Prozent der Bemessungsgrundlage nicht überschreiten. Die Leistungen werden jährlich nach den Regeln des Unfallversicherungsträgers angepasst.

Pflegegeld: Versehrtenrentenbezieher, die persönliche Pflege benötigen, können Anspruch auf eine monatliche Leistung zwischen 154,20 und 1.655,80 Euro je nach Pflegebedarf haben.

Nachweis der wirksamen Durchführung: Dem Internationalen Arbeitsamt liegen keine Informationen vor.

Geltung für Erwerbstätige laut Gesetz: Beschäftigte und Selbstständige, Lehrlinge und Studenten. Für Beschäftigte im öffentlichen Sektor besteht ein eigenes System.

In der Praxis erfasste Erwerbstätige: Siehe oben.

Ratifizierung von IAO-Übereinkommen: Übereinkommen (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, ratifiziert 1969, aber Teil VI zu Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten nicht anwendbar. Übereinkommen (Nr. 121) über Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, 1964, wurde nicht ratifiziert.

Quelle: Datenbank der IVSS.

unter denen nach eigenen Angaben 29 Prozent aller Erwerbstätigen litten (33 Prozent der Männer, 24 Prozent der Frauen). Am stärksten waren hochqualifizierte Arbeitskräfte (39 Prozent) sowie Erwerbstätige in freien Berufen (36 Prozent) von

belastendem Zeitdruck betroffen. Belästigung oder Mobbing nannten insgesamt 2,3 Prozent der erwerbstätigen Befragten (2,2 Prozent der Männer und 2,5 Prozent der Frauen) (*Statistik Austria*, 2009A).

Kasten 14. Arbeitsinspektion

Institutionen sowie rechtliche und politische Grundlagen: Die Zuständigkeit für die Arbeitsinspektion ist auf mehrere staatliche Stellen verteilt, einschließlich der Arbeitsinspektion (Zentral-Arbeitsinspektorat und unterstellte Dienststellen), des Verkehrs-Arbeitsinspektorats, der Land- und Forstwirtschaftsinspektionen sowie spezieller Arbeitsschutzabteilungen in den Bundesländern. Die wichtigsten österreichischen Gesetze zu diesem Thema sind: das Arbeitsinspektionsgesetz (ArbIG) von 1993, das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) von 1994 in ihren aktuellen Fassungen. Die Arbeitsinspektoren stellen sicher, dass die Gesundheit und die Sicherheit von Arbeitnehmern geschützt werden sowie geeignete und wirksame Arbeitsschutzmaßnahmen ergriffen wurden. Neben den Kontrollen der Betriebsstätten unterstützen und beraten sie zu diesem Zweck die Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Sie befassen sich auch mit einer Reihe anderer Angelegenheiten einschließlich der Arbeitszeit, der Durchsetzung des Mindestalters für die Zulassung zu Beschäftigung und des Schutzes bestimmter Kategorien von Arbeitnehmern. Arbeitsinspektoren überwachen die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen und offizieller Verordnungen betreffend den Schutz von Arbeitnehmern.

Nachweis der wirksamen Durchführung: Der Sachverständigenausschuss hat begrüßt, dass die Regierung Informationen über die Wirksamkeit der Verfahren bereitgestellt hat. Die Bundesarbeiterkammer hat Besorgnis über die wirksame Zusammenarbeit zwischen den Arbeitsinspektionsdiensten und den Justizbehörden zum Ausdruck gebracht. Die Angelegenheit wird vom IAO-Sachverständigenausschuss untersucht (siehe Bemerkung von 2008 zu Übereinkommen Nr. 81). Informationen über die Tätigkeiten der Arbeitsinspektion finden sich in ihren Jahresberichten (veröffentlicht unter <http://www.arbeitsinspektion.gv.at>).

Geltung für Erwerbstätige laut Gesetz: Das Mandat der Arbeitsinspektorate erstreckt sich generell auf alle Betriebsstätten und Arbeitsstellen. In § 1 des Arbeitsinspektionsgesetzes sind allerdings einige Ausnahmen aufgeführt (beispielsweise Hausangestellte).

In der Praxis erfasste Erwerbstätige: Bei der Arbeitsinspektion waren im Jahr 2007 insgesamt 237.776 Arbeitstätten mit 2.753.400 ArbeitnehmerInnen vorgemerkt. Die 308 bei der Arbeitsinspektion beschäftigten ArbeitsinspektorInnen besuchten im selben Jahr 52.025 Arbeitstätten (d.h. 21,9 Prozent aller vorgemerkten Arbeitstätten) sowie 13.382 Unternehmen auf Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen.

Ratifizierung von IAO-Übereinkommen: Das Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947, wurde 1949 ratifiziert, nicht jedoch das zugehörige Protokoll. Das Übereinkommen (Nr. 129) über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969, wurde nicht ratifiziert.

Quellen:

1. Regierungsberichte und Bemerkungen des Sachverständigenausschusses zu Übereinkommen Nr. 81.
2. Nationale Gesetzgebung:
ArbIG (http://www.bmsk.at/cms/site/attachments/6/7/1/CH0701/CMS1232619890449/arb_1993.pdf);
ASchG (<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008910>);
ArbVG (<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008329>);
und ASVG (<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008147>).
3. Tätigkeitsbericht der Arbeitsinspektion für das Jahr 2007 (<http://www.arbeitsinspektion.gv.at>).

Der aktuelle Wandel der Arbeitswelt führt zu Veränderungen und Verschiebungen in der Verbreitung von Belastungsfaktoren. Es besteht Grund zu der Annahme, dass in Zukunft – u.a. vor dem Hintergrund eines fortschreitenden Wachstums des Dienstleistungssektors – die Formen und Auswirkungen von psychosozialen Belastungen und hohen Arbeitsanforderungen weiter an Bedeutung gewinnen werden. Dieser Veränderungsprozess vollzieht sich allerdings nur langsam. Trotz der abnehmenden Bedeutung von Landwirtschaft und Sachgütererzeugung in Volkswirtschaften wie Österreich prägen physische Belastungsfaktoren nach wie vor den Arbeitsalltag eines signifikanten Anteils der Erwerbstätigen (*Biffi – Leoni –*

Mayrhuber, 2009). Da Berufskrankheiten häufig erst mit großer zeitlicher Verzögerung auftreten oder als solche diagnostiziert werden, dürfte sich in Zukunft die Entwicklung der Berufskrankheiten nicht so schnell ändern wie die Zahl der Arbeitsunfälle.

Neben dem Leid der Betroffenen und ihr Familien verursachen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten bei Unternehmen durch den Krankenstand bzw. den Verlust von MitarbeiterInnen zusätzliche Kosten (Entgeltfortzahlung, eventuell Anstieg der Unfallversicherungsbeiträge, Fluktuations- und Anlernkosten) und der Staat hat Ausfälle im Steuer- und Sozialversicherungsaufkommen sowie

erhöhte Transferausgaben zu tragen. Deshalb hat Österreich eine Arbeitsschutzstrategie entwickelt, in der alle Akteure eingebunden sind (Regierung, Sozialpartner, Sozialversicherung, Ausbildungseinrichtungen und Interessenvertretungen der Präventivkräfte, Universitäten). Die Strategie für die Jahre 2007 bis 2012 beinhaltet Gefahrenevaluierung, Prävention von Unfällen und Krankheiten sowie Aus- und Weiterbildung und Information im Arbeitsschutz und Bewusstseinsbildung.⁵ Darüber hinaus haben die Sozialpartner die gemeinsame Initiative „Arbeit und Gesundheit“ gestartet, die auf die betriebliche Gesundheitsförderung und besseren ArbeitnehmerInnenschutz abzielt. Neben einer Datenbank mit Praxisbeispielen zur betrieblichen Gesundheitsförderung wird auch eine kostenlose Präventionsberatung für kleine Unternehmen angeboten.⁶

Zusammenfassend hat Österreich in den letzten Jahren graduelle Fortschritte im Bereich der Arbeitssicherheit erzielt. Dies trifft insbesondere auf den Rückgang bei den Arbeitsunfällen zu, während die Zahlen für Berufskrankheiten auf keine Verbesserung hindeuten und es bei den tödlichen Berufskrankheiten sogar zu einem Anstieg der anerkannten Fälle kam. Dies dürfte allerdings zumindest teilweise der besseren Erfassung von Asbestopfern geschuldet sein. Insgesamt liegt Österreich hinsichtlich der Häufigkeit von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten auf dem durchschnittlichen Niveau von vergleichbaren europäischen Ländern.⁷

⁵ Siehe <http://www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/Arbeitsschutz/strategie/default.htm>.

⁶ Siehe <http://www.arbeitundgesundheit.at>.

⁷ ILO Labour Statistics Database (LABORSTA), Serie 8B, <http://laborsta.ilo.org/>.

Literatur

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (2008), Jahresbericht 2007, Wien, 2008.

http://www.auva.at/mediaDB/MMDB137342_JB%202006.pdf.

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt, Zahlen und Fakten, 2009.

http://www.auva.at/portal/index.html?ctrl:cmd=render&ctrl>window=auvaporportal.channel_content.cmsWindow&p_menuid=1997&p_tabid=5.

Biffi, G., Leoni, T., Mayrhuber, C., Arbeitsplatzbelastungen, arbeitsbedingte Krankheiten und Invalidität, Studie, WIFO, Wien, 2009.

[http://www.wifo.ac.at/wwa/servlet/wwa.upload.DownloadServlet/bdoc/S_2009_INVALIDITAET_35901\\$.PDF](http://www.wifo.ac.at/wwa/servlet/wwa.upload.DownloadServlet/bdoc/S_2009_INVALIDITAET_35901$.PDF).

Leoni, T., Biffi, G., Guger, A., Fehlzeitenreport 2007: Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich, Studie, WIFO, Wien, 2008. [http://www.wifo.ac.at/wwa/servlet/wwa.upload.DownloadServlet/bdoc/S_2008_FEHLZEITENREPORT_2008_34220\\$.PDF](http://www.wifo.ac.at/wwa/servlet/wwa.upload.DownloadServlet/bdoc/S_2008_FEHLZEITENREPORT_2008_34220$.PDF).

Statistik Austria, Statistisches Jahrbuch Österreichs 2008, Wien, 2008.

Statistik Austria (2009A), Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2007, Wien, 2009.

Statistik Austria (2009B), Statistisches Jahrbuch Österreichs 2009, Wien, 2009.

9 Soziale Sicherung¹

Das österreichische System der sozialen Sicherung ist sachlich umfassend und deckt die neun Säulen der sozialen Sicherung ab, die in IAO-Übereinkommen Nr. 102 aufgeführt sind.² Die gesetzliche Sozialversicherung setzt sich im engeren Sinn aus der Krankenversicherung, der Unfallversicherung und der Pensionsversicherung zusammen. Dazu kommt die vom Arbeitsmarktservice verwaltete Arbeitslosenversicherung. Die Sozialversicherung umfasst die überwiegende Zahl der Erwerbspersonen (unselbständige ArbeitnehmerInnen einschließlich Beamte, Selbständige und Arbeitslose). Lediglich Personen in manchen atypischen Beschäftigungsformen sind zwar nicht generell sozialversicherungspflichtig, aber in der Unfallversicherung abgesichert. In den letzten Jahren wurden freie DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen jedoch gezielt in das erwerbszentrierte Sozialversicherungssystem einbezogen.³ Aufgrund der Einkommensabhängigkeit des Systems und bestehender geschlechtsspezifischer Einkommensdifferenzen erhalten Männer bei Pensionseintritt und im Fall von Arbeitslosigkeit regelmäßig höhere Leistungen als Frauen. Über die Sozialversicherung hinaus umfasst das österreichische Sozialsystem universelle monetäre Leistungen wie die Familienbeihilfe, das Kinderbetreuungsgeld und das Pflegegeld sowie die Sozialhilfe als

Absicherung in Notlagen (*Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz*, 2007).

Im Jahr 2007 betrug der Anteil der Sozialausgaben am Bruttoinlandsprodukt (BIP) gemäß Europäischem System der Integrierten Sozialschutzstatistik (ESSOSS) 28,0 Prozent und fiel damit leicht unter den Wert von 1998 (nachdem er zwischenzeitlich auf über 29 Prozent gestiegen war; siehe Tabelle 8). Der Prozentsatz liegt über dem Durchschnitt der Europäischen Union. Rund 40 Prozent der Sozialausgaben entfallen auf Leistungen für Alterspensionen, etwa ein Viertel entfällt auf die Gesundheitsversorgung. Auch Familienleistungen bilden mit einem Zehntel einen großen Ausgabenposten. Die ausschlaggebenden Faktoren für die Entwicklung der Sozialquote waren die demografische und wirtschaftliche Entwicklung sowie Reformmaßnahmen, die eine Veränderung des Leistungsspektrums bewirkten (*Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz*, 2009). Der Anteil der Ausgaben für „Krankheit/Gesundheitsversorgung“ am BIP blieb über den Betrachtungszeitraum konstant. Hingegen haben sich die Ausgaben für „Alter“ von 1998 bis 2003/04 relativ zum BIP um 0,9 Prozent erhöht, was vor allem durch die demografische Entwicklung und die steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen begründet ist. Die Änderungen der pensionsrechtlichen Zugangsvoraussetzungen im Zusammenhang mit den Pensionsreformen 2000 und 2003 haben die Ausgabensteigerungen jedoch gedämpft, so dass sie zuletzt relativ zum BIP sogar leicht gefallen sind.

Im vergangenen Jahrzehnt wurde das österreichische Pensionssystem in mehreren Schritten grundlegend verändert – in erster Linie mit dem Ziel, seine langfristige Finanzierbarkeit nach-

¹ Bearbeitet von Kristina Budimir und Rainer Eppel.

² Siehe auch Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102), <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C102>.

³ Insgesamt hat Österreich Fortschritte in der sozialrechtlichen Absicherung insbesondere von atypisch Beschäftigten gemacht. Seit dem 1. Jänner 2008 sind freie DienstnehmerInnen in der Arbeitslosenversicherung pflichtversichert. Sie sind darüber hinaus in das Modell der betrieblichen Mitarbeitervorsorge („Abfertigung Neu“) einbezogen und haben ebenso wie ArbeitnehmerInnen Anspruch auf Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Insolvenz-Ausfallgeld, Krankengeld und Wochengeld. WerkvertragsnehmerInnen können seit 1. Jänner 2009 freiwillig in die Arbeitslosenversicherung optieren (*Bock-Schappelwein – Mühlberger*, 2008).

Tabelle 8. Soziale Sicherung

Indikator	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Anteil der Bevölkerung ab 65 Jahren, die eine inländische Pension beziehen, in % (Schätzung) ¹	≥ 87	≥ 87	≥ 87	≥ 87	≥ 87	≥ 88	≥ 90	≥ 89	≥ 89	≥ 89	≥ 89
Männer	≥ 96	≥ 95	≥ 95	≥ 95	≥ 95	≥ 96	≥ 98	≥ 96	≥ 96	≥ 95	≥ 95
Frauen	≥ 82	≥ 82	≥ 82	≥ 82	≥ 82	≥ 83	≥ 84	≥ 84	≥ 85	≥ 84	≥ 85
Sozialquote, in % des BIP ²	28,5	29,0	28,4	28,8	29,2	29,7	29,3	28,9	28,5	28,0	..
nach Funktion:											
Krankheit/Gesundheitsversorgung	7,2	7,4	7,1	7,2	7,2	7,2	7,2	7,1	7,0	7,1	..
Alter	10,6	10,8	11,0	11,2	11,4	11,5	11,5	11,4	11,4	11,3	..
Sonstige	10,7	10,7	10,4	10,4	10,6	10,9	10,7	10,4	10,1	9,6	..

Anmerkungen:

¹ Schätzung des Internationalen Arbeitsamtes aufgrund von a) Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger (Bezieher österreichischer Pensionen mit Wohnsitz im In- oder Ausland, 65 Jahre und älter, Stichtag 1. Juli), b) einer Sonderauswertung des BMASK zur Verteilung der PensionsbezieherInnen (ohne Beamte) ab 65 Jahren nach Wohnsitz Inland/Ausland, und c) der Bevölkerungsstatistik von Statistik Austria (Bevölkerung im Jahresdurchschnitt; revidierte Fassung, Stand: August 2009). Der Schätzung liegen folgende vereinfachende Annahmen zugrunde: (1) Beamte weisen den gleichen Auslandsanteil wie die übrigen PensionsbezieherInnen auf; (2) Bevölkerungsstand zum 1. Juli entspricht dem Jahresdurchschnitt. Nicht berücksichtigt sind Pensionen der Kammern der freien Berufe, Krankenfürsorgeanstalten und von Dienstgebern des Bundes und der Länder, die beim Hauptverband nicht erfasst sind. Im Inland wohnende Personen, die ausschließlich eine ausländische Pension, eine Pension der Vereinten Nationen oder eine Privatpension beziehen, sind ebenfalls nicht erfasst. Dies führt dazu, dass der tatsächliche Anteil aller Pensionsbezieher ab 65 Jahren an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung mit großer Wahrscheinlichkeit über dem Schätzwert liegt.

² Die Sozialquote ist der Anteil der Sozialausgaben am Bruttoinlandsprodukt. Berechnung gemäß ESSOSS (Europäisches System der Integrierten Sozialschutzstatistik). Die Sozialausgaben umfassen die Ausgaben für Sozialleistungen sowie die Verwaltungskosten und sonstige, nicht zuzuordnende Ausgaben, nicht jedoch Transfers an andere Systeme (umgeleitete Sozialbeiträge und sonstige Transfers).

Quelle: Schätzung des Internationalen Arbeitsamtes aufgrund amtlicher Quellen (siehe unter Anmerkungen); ESSOSS-Sozialdatenbank des BMASK.

haltig zu sichern. Ergebnis ist ein – mit wenigen Ausnahmen – für alle Erwerbstätigen einheitliches Pensionssystem mit einem Regelpensionsalter von 65 Jahren. Für Frauen beträgt dieses zurzeit noch 60 Jahre; ab dem Jahr 2024 wird das Frauenpensionsalter stufenweise bis zum Jahr 2033 dem Männerpensionsalter angeglichen (siehe auch Kasten 15 „Pension“). Gegenwärtig besteht Anspruch auf eine normale Alterspension, wenn mindestens 15 Versicherungsjahre vorliegen. Entsprechend der neuen Pensionsformel „45/65/80“ wird im Alter von 65 Jahren und nach 45 Versicherungsjahren eine maximale Pension in der Höhe von 80 Prozent der Bemessungsgrundlage⁴ garantiert. Die Zugangsmöglichkeiten zu den vorzeitigen Alterspensionen wurden in den vergangenen Jahren eingeschränkt (Mairhuber, 2009; Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz, 2007; Guger – Mayrhuber, 2004).

⁴ Die Beitragsgrundlage ist die Basis für die Berechnung der Höhe der Pensionen. In der Pensionsversicherung gilt als Beitragsgrundlage für pflichtversicherte Personen grundsätzlich das monatliche Bruttoeinkommen, das mit der Höchstbeitragsgrundlage begrenzt ist.

Nach Schätzungen des Internationalen Arbeitsamtes beziehen über 95 Prozent der Männer und über 85 Prozent der Frauen ab 65 Jahren eine Pension der österreichischen Pensionsversicherungsanstalten. Nicht in der Schätzung enthalten sind PensionistInnen, die ausschließlich eine ausländische Pension, eine Pension der Vereinten Nationen oder eine Privatpension beziehen (was den ausgewiesenen Deckungsgrad senkt). Der geringere Anteil von Frauen ab 65 Jahren, die eine inländische Pension beziehen, hängt in erster Linie mit ihrer geringeren Erwerbsbeteiligung zusammen. Als Folge ihrer steigenden Erwerbsbeteiligung (siehe Kapitel I „Zugang zu Beschäftigung“) hat sich der Abstand zwischen den Geschlechtern von 14 Prozentpunkten (1998) auf zuletzt 10 Prozentpunkte verringert. Die Steigerung der Abdeckungsquote für Frauen von ≥ 82 Prozent im Jahr 1998 auf ≥ 85 Prozent im Jahr 2008 hat dabei wesentlich zur Erhöhung der generellen Abdeckung beigetragen.

Im Bereich der gesetzlichen Pensionsversicherung kam es ab Mitte der 1990er Jahre, und verstärkt ab

Kasten 15. Pension

Institutionen sowie rechtliche und politische Grundlagen: Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), 1955, in seiner aktuellen Form. Zu beachten sind die Pensionsreformen von 2003 und 2004 einschließlich der 62. Änderung des ASVG („Pensionsharmonisierungsgesetz“) und das Allgemeine Pensionsgesetz (APG) von 2004, die beide im Jänner 2005 in Kraft getreten sind. Der Übergang zu den neuen allgemeinen Regeln des vereinheitlichten Systems wird sich über mehrere Jahrzehnte erstrecken. Finanzierung: Beiträge von Versicherten (einschließlich Selbstständigen), Arbeitgebern und Staat.

Leistungen (Höhe und Dauer): Die Pension wird berechnet als 1,78 Prozent der Bemessungsgrundlage für jedes Versicherungsjahr. Das derzeitige Regelpensionsalter ist 65 Jahre für Männer und 60 Jahre für Frauen. Das Pensionsalter für Frauen wird schrittweise auf 65 Jahre angehoben (von 2024 bis 2033 für ab 1964 geborene Frauen). Pensionen werden auf Lebenszeit gezahlt.

Nachweis der wirksamen Durchführung: Hohe Deckung durch die Pensionsversicherung; siehe „In der Praxis erfasste Erwerbstätige“ und Tabelle 8.

Geltung für Erwerbstätige laut Gesetz: Die Versicherung nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) gilt für Lohn- und Gehaltsempfänger (separate Systeme mit im Wesentlichen identischen Bestimmungen) mit einem Verdienst von mehr als 357,74 Euro (Geringfügigkeitsgrenze im Jahr 2009) sowie Lehrlinge. Eigene Systeme bestehen für Eisenbahnarbeiter und Bergleute, Notare, Beschäftigte im öffentlichen Sektor und Selbstständige einschließlich solcher im Handel und in der Landwirtschaft.

In der Praxis erfasste Erwerbstätige: Laut dem Regierungsbericht von 2007 zu Übereinkommen Nr. 128 belief sich die Gesamtzahl der geschützten Personen gemäß Artikel 16 des Übereinkommens auf 2.848.855 von 3.291.358 Erwerbspersonen (Erwerbstätige einschließlich Lehrlinge sowie Arbeitslose, jedoch ohne Beamte (Artikel 39.2)). Dies entspricht einem Anteil von 86,6 Prozent.

Ratifizierung von IAO-Übereinkommen: Übereinkommen (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, ratifiziert 1969, und Übereinkommen (Nr. 128) über Leistungen bei Invalidität und Alter und an Hinterbliebene, 1967, ratifiziert 1969. Berichterstattung zu C.128.

Quellen:

1. OECD Economic Survey of Austria (OECD 2005).
2. Staatliches Internet-Portal (www.help.gv.at).
3. Landesprofil in der Datenbank der IVSS (<http://www.issa.int/aiss/Observatory/Country-Profiles/Regions/Europe/Austria>).
4. Regierungsberichte zu C.128.
5. Nationale Gesetzgebung: ASVG (<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008147>) und APG (<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003831>).

dem Jahr 2000, zu Brüchen in der Einbindung der Sozialpartner in den Politikformulierungs- und -entscheidungsprozess. Die Erosion der traditionellen Konsenspolitik fand ihren Ausdruck insbesondere in großflächigen, vom Österreichischen Gewerkschaftsbund beschlossenen „Abwehrestreiks“ gegen die Pensionsreformpläne der Bundesregierung und in dem Beschluss von Reformen ohne Zustimmung aller traditionell beteiligten Interessenvertretungen. Seit dem Regierungswechsel im Jahr 2007 zeichnet sich wieder eine verstärkte Einbindung der Sozialpartner in den politischen Willensbildungs- und Entscheidungsfindungsprozess ab (*Mairhuber, 2009*).

Die gesetzliche Krankenversicherung knüpft zwar an die Erwerbstätigkeit an, erstreckt sich

aber auch auf Familienangehörige von Versicherten (die überwiegend beitragsfrei mitversichert sind) und sichert somit eine weitgehend umfassende Gesundheitsversorgung für die gesamte Bevölkerung. Über 98 Prozent sind in die gesetzliche Krankenversicherung einbezogen. Personen, die nicht versichert sind, haben die Möglichkeit, sich freiwillig selbst zu versichern. Nicht nur bei längerer Krankheit, sondern auch bei Mutterschaft wird über die Krankenversicherung der Lohnentfall von DienstnehmerInnen ausgeglichen. Mütter erhalten in der Regel acht Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt eines Kindes Wochengeld (siehe Kapitel 4 „Verknüpfung von Beruf, Familie und Privatleben“) (*Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz, 2007*).

Kasten 16. Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit / Krankenstand

Institutionen sowie rechtliche und politische Grundlagen: Das Angestelltengesetz (AngG), das Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch (ABGB) und das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) von 1974 in der jeweils geltenden Fassung regeln das Recht auf Krankenstand (Krankheitsurlaub) für Arbeitnehmer im Privatsektor; für manche Berufe gelten Sonderregelungen. Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG) und spezielle Sozialversicherungsgesetze für bestimmte Wirtschaftszweige und Berufe regeln die Leistungen im Krankheitsfall. Für den öffentlichen Dienst gibt es dazu parallele Bestimmungen.

Leistungen (Höhe und Dauer): *Bezahlter Krankenstand:* Arbeitnehmer haben Anspruch auf sechs Wochen Krankenstand pro Kalenderjahr bei voller Entgeltfortzahlung; der Krankenstand bei voller Entgeltfortzahlung verlängert sich abhängig von der Betriebszugehörigkeit auf maximal zwölf Wochen. Arbeitnehmer haben Anspruch auf weitere vier Wochen Krankenstand, während dessen sie 50 Prozent ihres normalen Entgelts erhalten. Während dieser Zeit haben Arbeitnehmer zusätzlich Anspruch auf 50 Prozent Krankengeld.

Krankengeld: Für die Zeit nach Ablauf des Zeitraums mit Anspruch auf bezahlten Krankenstand gemäß Arbeitsrecht (siehe oben) sind im ASVG die folgenden Zeiträume für den Bezug von Krankengeld festgelegt: Ein Basiszeitraum von 26 Wochen, der sich auf 52 Wochen verlängert, wenn der betreffende Arbeitnehmer während der vorhergehenden zwölf Monate mindestens sechs Monate versichert war. Die verschiedenen Krankenkassen können die Zahlung des Krankengelds auf bis zu 78 Wochen ausdehnen. Im Allgemeinen endet der Anspruch auf Krankengeld am Ende des Kalendermonats, in dem ein Pensionsbescheid ergeht.

Nachweis der wirksamen Durchführung: Dem Internationalen Arbeitsamt liegen keine Informationen vor.

Geltung für Erwerbstätige laut Gesetz: Was bezahlten *Krankenstand* betrifft: Lohn- und Gehaltsempfänger, wie im Arbeitsrecht definiert. Was *Krankengeld* betrifft: Lohn- und Gehaltsempfänger mit Pflichtversicherung nach ASVG, freie Dienstnehmer, geringfügig Beschäftigte, die sich nach § 19a des ASVG selbst versichert haben. Werkvertragsnehmer und andere Selbstständige können sich nach dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG) freiwillig krankenversichern. Für Beschäftigte im öffentlichen Dienst bestehen eigene Systeme.

In der Praxis erfasste Erwerbstätige: Was bezahlten *Krankenstand* betrifft: Lohn- und Gehaltsempfänger (laut Statistik Austria ca. 86 Prozent der Erwerbstätigen). Was *Krankengeld* betrifft: Lohn- und Gehaltsempfänger und ein Teil der Selbstständigen.

Ratifizierung von IAO-Übereinkommen: Übereinkommen (Nr. 102) über die Mindestnormen der Sozialen Sicherheit, 1952, ratifiziert 1969, aber Teil III nicht anwendbar. Das Übereinkommen (Nr. 130) über ärztliche Betreuung und Krankengeld, 1969, wurde nicht ratifiziert.

Quellen:

1. Nationale Gesetzgebung:
AngG (<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008069>);
ABGB (<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10001622>);
EFZG (<https://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/3/8/4/CH0650/CMS1233229938197/entgeltfortzahlungsgesetz.pdf>);
und ASVG (<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008147>).
2. Staatliches Internet-Portal help.gv.at (<http://www.help.gv.at/Content.Node/97/Seite.970003.html>).
3. Datenbank der IVSS (<http://www.issa.int/aiss/Observatory/Country-Profiles/Regions/Europe/Austria>).

Die gesetzliche Unfallversicherung deckt das Risiko des Arbeitsunfalls und der Berufskrankheit ab und erfasst u.a. die geringfügig Beschäftigten sowie SchülerInnen und Studierende. Im Zentrum des österreichischen Pflegesystems steht ein einheitliches, bedarfsorientiertes und ungebundenes Pflegegeld, das in den 1990er Jahren eingeführt wurde und aus dem allgemeinen Steueraufkommen finanziert wird (*Mühlberger – Knittler – Guger, 2008*). Die Sozialhilfe stellt subsidiär das letzte Netz im System der sozialen Sicherheit dar. Gegenwärtig sind die rechtlichen Regelungen

in den neun Bundesländern unterschiedlich. Im Jahr 2010 soll das bestehende System durch die Einführung der „Bedarfsorientierten Mindestsicherung“ vereinheitlicht werden. Diese Leistung soll 772,40 Euro brutto monatlich für Alleinstehende betragen und liegt damit unter der Armutgefährdungsschwelle.

Österreich hat seine im internationalen Vergleich umfassende soziale Sicherung erhalten, und die Sozialausgaben haben sich auf vergleichsweise hohem Niveau stabilisiert. Die jüngsten Refor-

men in der Alterssicherung sollen einen Beitrag zur nachhaltigen Finanzierung des Pensionsversicherungssystems leisten. Dennoch ist weiterhin eine Veränderung der Sozialausgaben zu diskutieren, da eine stärkere Gewichtung

von Sachleistungen im Gegensatz zu Geldleistungen bessere Lenkungseffekte hätte (z. B. Steigerung der Quantität und Qualität der Kinderbetreuung).

Kasten 17. Arbeitsunfähigkeit infolge von Invalidität

Institutionen sowie rechtliche und politische Grundlagen: Die Bestimmungen für Leistungen bei Invalidität sind in das Pensionssystem integriert. Die maßgeblichen Rechtsvorschriften sind deshalb wie für Leistungen im Alter das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG) von 1955 und das Allgemeine Pensionsgesetz (APG), das im Jänner 2005 in Kraft trat. Es bestehen Sonderregelungen für Invalidität infolge Arbeitsunfall oder Berufskrankheit (siehe die Informationen zum Rechtsrahmen betreffend „Leistungen bei Arbeitsunfällen“ in Kapitel 8).

Leistungen (Höhe und Dauer): Grundsätzlich wird die Höhe einer Invaliditätspension nach den gleichen Regeln berechnet, die auch für Alterspensionen gelten. Die Zeit zwischen der Beantragung einer Invaliditätspension und dem 60. Geburtstag des Antragstellers gilt als zusätzliche Anwartschaftszeit. Wenn die Diagnose auf dauerhafte Arbeitsunfähigkeit lautet, werden die Leistungen unbefristet gewährt. In allen anderen Fällen beträgt die Leistungsdauer maximal zwei Jahre; dieser Zeitraum kann nur durch einen neuerlichen Antrag auf maximal zwei weitere Jahre verlängert werden. **Anspruchsvoraussetzungen:** Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitraums von mindestens sechs Monaten, obligatorische Vorlage eines ärztlichen Attests, Erfüllung einer Wartezeit. Es müssen Sozialversicherungsbeiträge für 180 Monate (15 Jahre) entrichtet worden sein, oder der Arbeitnehmer muss 300 Monate (25 Jahre) versichert gewesen sein. Andere speziellere Bedingungen greifen, wenn diese Anforderungen nicht erfüllt werden. Die Wartezeit entfällt, wenn die Arbeitsunfähigkeit durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit oder einen Dienstunfall beim Bundesheer verursacht wurde oder vor dem 27. Lebensjahr eintrat und mindestens sechs Versicherungsmonate erworben wurden.

Nachweis der wirksamen Durchführung: Siehe unter „In der Praxis erfasste Erwerbstätige“.

Geltung für Erwerbstätige laut Gesetz: Alle Erwerbstätigen sind nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) automatisch versichert. Erfasst sind Lohn- und Gehaltsempfänger (separate Systeme mit im Wesentlichen identischen Bestimmungen) mit einem Monatsverdienst oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze von derzeit 357,74 Euro sowie Lehrlinge. Eigene Systeme bestehen für Eisenbahnarbeiter und Bergleute, Notare, Beschäftigte im öffentlichen Sektor und Selbstständige einschließlich solcher im Handel und in der Landwirtschaft.

In der Praxis erfasste Erwerbstätige: Laut dem Regierungsbericht von 2007 zu Übereinkommen Nr. 128 belief sich die Gesamtzahl der geschützten Personen gemäß Artikel 16 des Übereinkommens auf 2.848.855 von 3.291.358 Erwerbspersonen (Erwerbstätige einschließlich Lehrlinge sowie Arbeitslose, jedoch ohne Beamte (Artikel 39.2)). Dies entspricht einem Anteil von 86,6 Prozent. Im Fall von Invalidität infolge Arbeitsunfall oder Berufskrankheit (Versehrtenrenten) sind auch Arbeitnehmer unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze gedeckt.

Ratifizierung von IAO-Übereinkommen: Übereinkommen (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, ratifiziert 1969, aber Teil IX nicht anwendbar. Übereinkommen (Nr. 128) über Leistungen bei Invalidität und Alter und an Hinterbliebene, 1967, ratifiziert 1969, aber maßgeblicher Teil nicht anwendbar.

Quellen:

1. Staatliches Internet-Portal (<http://www.help.gv.at/Content.Node/128/Seite.1280500.html>).
2. Landesprofil in der IVSS-Datenbank (<http://www.issa.int/aiss/Observatory/Country-Profiles/Regions/Europe/Austria>).
3. Nationale Gesetzgebung: ASVG (<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008147>) und APG (<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003831>).

Literatur

Bock-Schappelwein, J., Mühlberger, U., Beschäftigungsformen in Österreich: Rechtliche und quantitative Aspekte, WIFO-Monatsberichte, 2008, 12/2008, S. 941-951.

Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz, Sozialbericht 2007-2008. Ressortaktivitäten und sozialpolitische Analysen, Wien, 2009.

http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/8/0/6/CH0025/CMS1232965764488/sozialbericht_2007-2008.pdf .

Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz, Sozialschutz in Österreich, Wien, 2007.

http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/4/1/6/CH0091/CMS1218526614243/sozialschutz_in_oesterreich%5B1%5D.pdf.

Guger, A., Mayrhuber, C., Angleichung des Pensionsalters der Frauen an jenes der Männer bis 2030, WIFO-Monatsberichte, 11, 2004.

Mairhuber, I., Entwicklung der österreichischen Alterssicherung seit den 1980er Jahren, in Hermann, C., Atzmüller, R. (Hrsg.), Die Dynamik des „österreichischen Modells“. Brüche und Kontinuitäten im Beschäftigungs- und Sozialsystem, Wien, 2009, S. 187-211.

Tálos, E., Mühlberger, U., Atypische Beschäftigung in Österreich, in Tálos, E. (Hrsg.), Atypische Beschäftigung, Wien, 1999, S. 252-284.

10 Sozialer Dialog und Vertretung von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen¹

In Österreich existiert ein „gemischtes Interessensystem“, das sowohl sogenannte „freie“ Verbände als auch Kammern umfasst. Die freien Verbände sind wie sonstige Zusammenschlüsse Privater organisierte Institutionen ohne Pflichtmitgliedschaft. Auf der Arbeitgeberseite nimmt hier die Vereinigung der Österreichischen Industrie (VÖI) eine herausragende Stellung ein. Die Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen erfolgt im Bereich der freien Verbände in erster Linie durch den Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB), der als Dachverband in mehrere Einzelgewerkschaften gegliedert ist. Die Kammern sind durch Hoheitsakt errichtete Körperschaften öffentlichen Rechts mit gesetzlicher (Pflicht-)Mitgliedschaft der Angehörigen der jeweiligen Berufsgruppen. So ist der überwiegende Teil der privaten ArbeitgeberInnen kraft Gesetzes Mitglied in der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ), die sowohl auf Bundesebene als auch auf Ebene der neun Bundesländer fachlich gegliedert ist. Dazu kommen die Landwirtschaftskammern mit der Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Österreichs (PRÄKO) als Dachverband sowie eigene Kammern für die „freien Berufe“ (z. B. Ärztekammer, Apothekerkammer, Rechtsanwaltskammern, etc.). Die Interessen der ArbeitnehmerInnen werden im Bereich der öffentlich-rechtlichen Körperschaften mit Pflichtmitgliedschaft von den Arbeiterkammern vertreten, die aus neun Länderkammern für Arbeiter und Angestellte und der Bundesarbeits-

kammer (BAK) als Dachverband bestehen (*Fink, 2006; Karlhofer, 2006*).

Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB), die Bundesarbeitskammer (BAK), die Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) und die Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Österreichs (PRÄKO) sind – in vielfältiger und unterschiedlich enger Zusammenarbeit mit Regierungsinstitutionen – die traditionellen Träger der österreichischen Sozialpartnerschaft. Die Vereinigung der Österreichischen Industrie (VÖI) zählt nicht zu diesen traditionellen Sozialpartnerverbänden, hat allerdings seit dem Ende der 1980er Jahre deutlich an Bedeutung und politischem Einfluss gewonnen (*Fink, 2006; Tálos, 2006*). Sowohl die Kammern als auch die freien Verbände sind mit Kollektivvertragsfähigkeit ausgestattet (siehe auch Kasten 19 „Kollektivvertragsfreiheit“). In der Praxis werden die Kollektivverträge in der Regel auf Branchenebene von den Fachgewerkschaften auf der ArbeitnehmerInnenseite und den Sparten, Fachverbänden oder anderen Teilorganisationen der Wirtschaftskammer Österreich auf der ArbeitgeberInnenseite abgeschlossen.

Die für das gesamte Wirtschafts- und Sozialleben in Österreich maßgebliche Sozialpartnerschaft findet genauso im öffentlichen Dienst ihre Ausprägung. Sie basiert auf partnerschaftlicher Problemlösung und reicht von den jährlichen Gehaltsverhandlungen bis zu Verhandlungen dienstrechtlicher Vorhaben. Als Teilgewerkschaften des Österreichischen

¹ Bearbeitet von Rainer Eppel und Thomas Leoni.

Tabelle 9. Sozialer Dialog und Vertretung von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen

Indikator	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Gewerkschaftliche Organisationsdichte, in % ¹	47,4	46,2	45,7	44,2	43,1	41,9	41,6	40,3	37,4	36,2	35,1
Männer	57,3	56,0	55,8	53,9	52,9	51,5	51,6	50,4	46,7	44,4	43,6
Frauen	34,6	33,7	33,0	32,1	31,2	30,4	29,8	28,6	26,8	26,6	25,5
Arbeitgeber, die einem Arbeitgeberverband angehören ²
Kollektivvertragliche Abdeckung, in % ³											
Bereinigt	94
Unbereinigt	77
Erweitert	95

Anmerkungen:

¹ Unbereinigte gewerkschaftliche Organisationsdichte, berechnet als Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder in Prozent der unselbständig Beschäftigten. Stichtag für Gewerkschaftsmitgliedschaft ist jeweils der 31. Dezember; Zahl der unselbständig Beschäftigten bezieht sich auf den Jahresdurchschnitt.

² Dem Internationalen Arbeitsamt liegen keine Statistiken zur Organisationsdichte der freiwilligen Arbeitgebervereinigungen vor.

³ Die bereinigte kollektivvertragliche Abdeckungsquote bezieht sich auf unselbständig Beschäftigte (Arbeiter und Arbeiterinnen, Angestellte sowie geringfügig Beschäftigte), welche potentiell einem Kollektivvertrag unterliegen könnten. Die unbereinigte Quote setzt alle unselbständig Beschäftigten in Kollektivverträgen in Relation zu allen unselbständig Beschäftigten (inklusive öffentlich Bedienstete). In der erweiterten Definition werden auch auf die öffentlich Bediensteten, deren Gehaltsabschlüssen kollektivvertragsähnliche Verhandlungen zugrunde liegen, als kollektivvertragsfähig und als durch Kollektivverträge abgedeckt gezählt. Siehe Markus Bönisch, Kollektivvertragliche Abdeckung in Österreich, Statistische Nachrichten 3/2008.

Quelle: Österreichischer Gewerkschaftsbund und Statistik Austria, Mikrozensus (bis 2003) und Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (ab 2004); Statistik Austria (Statistische Nachrichten 3/2008).

schen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) sind sowohl die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) mit rund 230.000 Mitgliedern² als auch die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten mit 150.000 Mitgliedern³ zu nennen. In die einzelnen Organisationsbereiche der Verwaltung ist ein ausdifferenziertes System der Personalvertretung mit vielfältigen gesetzlichen Informations- und Mitbestimmungsrechten der Personalvertretung integriert.

Die gewerkschaftliche Organisationsdichte, d.h. der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder an der Gesamtzahl der unselbständig Beschäftigten, ist in Österreich im Zeitraum zwischen 1998 und 2008 um rund zwölf Prozentpunkte zurückgegangen (von 47,4 Prozent auf 35,1 Prozent; siehe Tabelle 9). Diese Entwicklung ergibt sich aus den gegenläufigen Trends einer kontinuierlich steigenden Beschäftigtenzahl und rückläufigen Mitgliederzahlen der Gewerkschaften. In einer langfristigen Betrachtung ist die absolute Mitgliederzahl des ÖGB von den 1980er Jahren bis zur Mitte der 1990er Jahre in etwa konstant geblieben und seither spürbar zurückgegangen. Von 1998 bis 2008

verlor der Österreichische Gewerkschaftsbund rund 240.000 Mitglieder auf zuletzt 1.239.000 Mitglieder (ÖGB, 2009). Bei gleichzeitig stark steigendem Beschäftigtenstand hat sich daher die gewerkschaftliche Organisationsdichte ausgehend von den 1970er Jahren und besonders seit Mitte der 1990er Jahre reduziert (siehe auch *Traxler – Pernicka, 2007; Karlhofer, 2005*).

Heute liegt der gewerkschaftliche Organisationsgrad im OECD-Vergleich auf einem mittleren Niveau. Einen höheren Wert weisen neben Belgien die skandinavischen Länder auf (*Karlhofer, 2005*), was zu einem großen Teil auf die besonderen Leistungen zurückzuführen ist, die in diesen Ländern mit der Gewerkschaftsmitgliedschaft verknüpft sind (z. B. die Auszahlung von Arbeitslosengeld) (*Böckerman – Usitalo, 2006*).

Die Bereitschaft, sich gewerkschaftlich zu organisieren, variiert erheblich zwischen den einzelnen Beschäftigtengruppen. Die Organisationsdichte ist deutlich niedriger in Kleinbetrieben und mittelständischen Unternehmen, bei Frauen, bei jüngeren ArbeitnehmerInnen, bei Angestellten und ungelerten ArbeiterInnen. Zu den Faktoren, die den gewerkschaftlichen Mitgliederstand negativ beeinflussen, zählen der Trend zur Privatisie-

² In dieser Zahl sind Bund- und Landesbedienstete einschließlich PensionistInnen dieser Bereiche – ohne Wien – enthalten.

³ Diese Zahl umfasst ausgegliederte Einrichtungen und Betriebe einschließlich PensionistInnen dieser Bereiche.

Kasten 18. Vereinigungsfreiheit und das Vereinigungsrecht

Institutionen sowie rechtliche und politische Grundlagen: Das österreichische Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG) und andere grundlegende Gesetze garantieren das Recht, Vereinigungen einschließlich Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände zu bilden. Wie bei anderen Themen ist die österreichische Gesetzgebung zu diesem Thema in einer Reihe unterschiedlicher Rechtsvorschriften enthalten, die nicht immer vollständig koordiniert sind. Die gesetzlich vorgesehene Vertretung der Mehrzahl der Arbeitnehmer wird durch das Arbeiterkammergesetz (AKG) von 1992 geregelt. Beamte und Beschäftigte in der Landwirtschaft sind von der Mitgliedschaft in der Arbeiterkammer generell ausgeschlossen. Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft können jedoch nach den Rechtsvorschriften der Bundesländer von Landarbeiterkammern vertreten werden. Das Vereinsgesetz (VerG) von 2002 enthält verschiedene Bestimmungen zum Recht von Gewerkschaften, ihre Tätigkeiten frei zu organisieren. Die Vertretung von Arbeitnehmern in Unternehmen wird durch das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) von 1973 in seiner aktuellen Form geregelt. Es wurde kürzlich revidiert, um Defizite betreffend das Recht von Ausländern, bei Betriebsratswahlen zu kandidieren, zu beseitigen, die vom IAO-Sachverständigenausschuss festgestellt worden waren (siehe unten). Das Wirtschaftskammergesetz (WKG) von 1998 regelt die gesetzlich vorgesehene Vertretung von Privatunternehmen und Arbeitgebern, die satzungsmäßige Mitglieder der Kammern sind. Darüber hinaus gibt es freiwillige Vereinigungen von Arbeitgebern.

Nachweis der wirksamen Durchführung: Derzeit hat der Sachverständigenausschuss keine Defizite festgestellt, und es sind keine Fälle vor dem Ausschuss für Vereinigungsfreiheit anhängig. 2008 nahm der Sachverständigenausschuss mit Befriedigung zur Kenntnis, dass eine jüngere Änderung des ArbVG das Recht, bei Betriebsratswahlen zu kandidieren, auf alle Beschäftigten unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit ausdehnte – und somit auch auf ausländische Arbeitnehmer aus Ländern außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums.

Geltung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber laut Gesetz: Anscheinend haben alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber das Vereinigungsrecht, und zwar entweder auf der Grundlage allgemein geltender Rechtsvorschriften oder auf der Grundlage spezieller Rechtsvorschriften für Kategorien von Arbeitnehmern oder Wirtschaftszweige.

In der Praxis erfasste Arbeitnehmer und Arbeitgeber: Für die gewerkschaftliche Organisationsdichte siehe Tabelle 9; zur Organisationsdichte der freiwilligen Arbeitgebervereinigungen liegen dem Internationalen Arbeitsamt keine Statistiken vor.

Ratifizierung von IAO-Übereinkommen: Das Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts, 1948, wurde von Österreich 1950 ratifiziert, und das Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, wurde von Österreich 1951 ratifiziert.

Quellen:

1. Rudolf Strasser: Austria, In: International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations, Jahrgang 3, Ergänzungsband 31 (Januar 1992), Seite 140.
2. Nationale Gesetzgebung:
B-VG (<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10000138>);
AKG (<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008787>);
VerG (<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20001917>);
ArbVG (<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008329>);
und WKG (<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10007962>).
3. Berichte des IAO-Sachverständigenausschusses.

rung bzw. Ausgliederung ehemals öffentlicher Unternehmen, die Zunahme atypischer Beschäftigungsformen sowie die zunehmende Verlagerung der Beschäftigung vom Industrie- zum Dienstleistungssektor (Karlhofer, 2005). Hinsichtlich dieser Gründe weist Österreich Ähnlichkeiten mit anderen post-industrialisierten Staaten des OECD-Raums auf (Visser, 2006; Haynes – Vowles – Boxall, 2005). Es ist den Gewerkschaften insbesondere nur bedingt gelungen, die in den vergangenen Jahrzehnten in den Arbeitsmarkt eingetretenen Frauen an die Organisation zu binden; der Organisationsgrad der Frauen lag in Österreich im

Jahr 2008 bei nur rund einem Viertel (25,5 Prozent), verglichen mit gut einem Drittel (34,6 Prozent) im Jahr 1998 (siehe Tabelle 9).

Neben der gewerkschaftlichen Organisationsdichte nimmt in Österreich auch die Zahl der Betriebsräte seit vielen Jahren ab, was zu einer wachsenden Vertretungslücke auf der betrieblichen Ebene geführt hat. Nur in 14 Prozent der in Frage kommenden Betriebe⁴ ist ein Betriebsrat

⁴ Ein Betriebsrat kann in Betrieben eingerichtet werden, in denen mindestens fünf ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind.

Kasten 19. Kollektivvertragsfreiheit

Institutionen sowie rechtliche und politische Grundlagen: Die Fähigkeit, Kollektivverträge für Parteien schließen zu können, für die das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) gilt, wird in dessen Paragrafen 4 bis 7 geregelt. Sowohl die gesetzlichen Vertretungsorgane (Kammern) als auch die freiwilligen Vereinigungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern verfügen über die Fähigkeit, Kollektivverträge zu schließen. Freiwillige Vereinigungen sind durch behördliche Entscheidung des Bundeseinigungsamtes mit der Fähigkeit versehen, Kollektivvertragshandlungen zu führen, wenn sie bestimmte Anforderungen erfüllen. Wenn eine freiwillige Vereinigung einen Kollektivvertrag schließt, hat diese Vorrang vor den gesetzlichen Vertretungsorganen. In der Praxis schließen gewöhnlich Gewerkschaften (d.h. freiwillige Vereinigungen von Arbeitnehmern) und die Wirtschaftskammern (d.h. gesetzliche Vertretungsorgane von Arbeitgebern) Kollektivverträge für einen Wirtschaftszweig. Zusätzlich sind Betriebsräte, die alle Beschäftigten in einem Unternehmen unabhängig von der Gewerkschaftsmitgliedschaft vertreten, befugt, an den sozialen, wirtschaftlichen und personellen Entscheidungen des jeweiligen Unternehmens mitzuwirken und Betriebsvereinbarungen zu treffen, um Angelegenheiten zu regeln, die – laut Gesetz oder gemäß den Bestimmungen eines Kollektivvertrages – durch Betriebsvereinbarungen geregelt werden können (ArbVG, § 29-32). Das Recht von Betriebsräten zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen ist insofern beschränkt, als sie Betriebsvereinbarungen nur über jene Angelegenheiten schließen können, deren Regelung durch Gesetz oder Kollektivvertrag den Betriebsvereinbarungen vorbehalten ist. Laut ArbVG ist u.a. eine wichtige gesetzliche Bedingung für die Fähigkeit, Kollektivverträge schließen zu können, dass die betreffende Partei in ihrer Vertretung der Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmerinteressen gegenüber der anderen Seite unabhängig ist.

Nachweis der wirksamen Durchführung: Es liegen keine jüngeren Bemerkungen des Sachverständigenausschusses oder Klagen beim Ausschuss für Vereinigungsfreiheit vor.

Geltung für Erwerbstätige laut Gesetz: Das Arbeitsverfassungsgesetz gilt für Beschäftigungsverhältnisse, die nach Privatrecht geschlossen wurden. Es gilt nicht für den öffentlichen Dienst, wenn die Bedingungen des Arbeitsvertrags gesetzlichen Vorschriften unterliegen (ArbVG, § 1). Die kollektive Rechtsgestaltung für Arbeitnehmer in der Landwirtschaft und für Heimarbeiter wird in separaten Rechtsvorschriften geregelt.

In der Praxis erfasste Erwerbstätige: Siehe den statistischen Indikator. In der Praxis ähneln Verhandlungen zwischen öffentlichen Arbeitgebern und Gewerkschaften in hohem Maß Kollektivvertragsverhandlungen.

Ratifizierung von IAO-Übereinkommen: Das Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts, 1948, wurde von Österreich 1950 ratifiziert, und das Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, wurde von Österreich 1951 ratifiziert.

Quelle: Nationale Gesetzgebung (<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008329>).

eingerrichtet, und nur etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten in der Privatwirtschaft wird von einem Betriebsrat vertreten (*Hermann – Flecker*, 2009). Hier sind ähnliche Ursachen wirksam wie die beim Rückgang der gewerkschaftlichen Organisationsdichte beschrieben.

Die kollektivvertragliche Abdeckungsquote in Österreich ist bis heute im europäischen Vergleich sehr hoch, was vor allem auf die verpflichtende Mitgliedschaft des überwiegenden Teils der privaten ArbeitgeberInnen bei der Wirtschaftskammer Österreich zurückzuführen ist (*Böhnisch*, 2008). 94 Prozent der unselbständig Beschäftigten, die potentiell einem Kollektivvertrag unterliegen könnten, waren im Jahr 2006 von Kollektivverträgen erfasst (siehe Tabelle 9). Unter

Berücksichtigung der öffentlich Bediensteten, deren Gehaltsabschlüssen kollektivvertragsähnliche Verhandlungen zugrunde liegen, waren es 95 Prozent. Die makroökonomische Bedeutung der Kollektivverträge in Österreich zeigt sich nicht nur an der hohen Abdeckungsrate, sondern auch daran, dass für einen signifikanten Anteil der Beschäftigten (knapp 20 Prozent) jährlich nicht nur die branchenspezifischen Mindestlöhne, sondern auch die Steigerung der tatsächlich bezahlten Ist-Löhne ausverhandelt wird (*Traxler – Pernicka*, 2006). Darüber hinaus gelang es den Gewerkschaften in den letzten Jahren, bisher noch nicht durch Kollektivverträge abgedeckte Bereiche zu erschließen. Dazu zählen neben der Arbeitskräfteüberlassung die Informationstechnologie, der Bereich der Gesundheits- und

Kasten 20. Dreigliedrige Beratungen

Institutionen sowie rechtliche und politische Grundlagen: In Österreich besteht eine etablierte Praxis dreigliedriger Beratungen über internationale Arbeitsnormen gemäß dem IAO-Übereinkommen (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976. Darüber hinaus besteht eine etablierte Praxis dreigliedriger Beratungen über die Wirtschafts-, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik einschließlich der Ausarbeitung und Umsetzung nationaler und europäischer Rechtsvorschriften. Ferner werden die zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden in zweigliedrigen Verhandlungen vereinbarten Positionen von der Regierung im Allgemeinen berücksichtigt und häufig übernommen.

Nachweis der wirksamen Durchführung: Die Regierung berichtet über regelmäßige dreigliedrige Beratungen innerhalb des Rahmens von Übereinkommen Nr. 144 über die Vorlage, Ratifizierung, Ausarbeitung von Entwürfen und mögliche Ablehnung von Übereinkommen und Empfehlungen. Diese finden ständig in einem schriftlichen Austausch, während jährlicher Vorbereitungsstagen für die Internationale Arbeitskonferenz und bei Bedarf in Arbeitsgruppen zu bestimmten Themen statt. Den Berichten zufolge nehmen an den Beratungen der Österreichische Gewerkschaftsbund, die Bundesarbeitskammer, die Wirtschaftskammer Österreich und die Vereinigung der Österreichischen Industrie teil. In Berichten zu Übereinkommen Nr. 144 ist die Rede von der Ausweitung der Beratungen auf „alle Betroffenen“, was jedoch nicht näher ausgeführt wird. Dreigliedrige Beratungen finden zu einer Reihe von Themen über die in Übereinkommen Nr. 144 genannten hinaus statt.

Ratifizierung von IAO-Übereinkommen: Das Übereinkommen (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976, wurde von Österreich 1979 ratifiziert.

Quelle: Regierungsberichte zu Übereinkommen Nr. 144.

Sozialberufe sowie außeruniversitäre Forschung und private Bildungseinrichtungen (*Böhmisch*, 2008; *Hermann – Flecker*, 2009).

Die Vertretung der ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInneninteressen muss im breiteren Kontext des sozialen Dialogs betrachtet werden. Die Rolle der Sozialpartnerschaft geht in Österreich traditionell weit über die Ebene der Kollektivverträge hinaus. Dieses spezifische, mehrdimensionale System der Zusammenarbeit zwischen den großen Dachverbänden der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressenorganisationen (bipartistischer Sozialdialog) sowie zwischen diesen und der Regierung (Tripartismus) im vorparlamentarischen und parlamentarischen Raum kommt in verschiedensten Bereichen der Wirtschafts- und Sozialpolitik zum Tragen und gilt deshalb im internationalen Vergleich als ein Musterbeispiel des Neokorporatismus (*Tálos – Stromberger*, 2005). Der österreichischen Sozialpartnerschaft wird attestiert, als zentraler politischer Koordinierungs- und Gestaltungsfaktor maßgeblich zur politischen, wirtschaftlichen und sozialen Stabilität in den Nachkriegsjahrzehnten beigetragen zu haben. Insbesondere die günstige makroökonomische Entwicklung, der breit ausgebaute Sozialstaat und die margi-

nale Streikhäufigkeit in Österreich werden mit diesem Muster der Interessenvermittlung und -politik in Verbindung gebracht (*Tálos*, 2005 und 2006; *Karlhofer*, 2005).

Die österreichische Sozialpartnerschaft war in ihrer „Hochblütephase“ vom Beginn der 1960er Jahre bis in die 1980er Jahre hinein durch eine beachtliche Kontinuität und Stabilität gekennzeichnet. Seit der Mitte der 1980er Jahre und insbesondere seit den 1990er Jahren hat sich die österreichische Sozialpartnerschaft im Hinblick auf die institutionelle Struktur und das Prozedere, den Stil und den Einfluss in politischen Entscheidungsprozessen gewandelt. Im Kontext der Europäisierung ist es zudem zu einer Pluralisierung der Interessenvermittlung gekommen; so haben sich etwa Public Affairs-Agenturen und einzelne große Unternehmensvertretungen als Akteure der Interessenpolitik etabliert (siehe *Michalowitz – Tálos*, 2007; *Karlhofer*, 2007). In der jüngsten Vergangenheit (seit 2007) ist es auf verschiedenen Ebenen zu einer Wiederbelebung des sozialpartnerschaftlichen Musters der Interessenvermittlung gekommen. Die Sozialpartnerverbände werden aktuell wieder verstärkt in den politischen Willensbildungs- und Entscheidungsfindungsprozess eingebunden (*Tálos*, 2006; *Tálos*

– Stromberger, 2005; Obinger – Tálos, 2006; Tálos, 2008).

Österreich hat die grundlegenden IAO-Übereinkommen zur Vereinigungs- und Kollektivvertragsfreiheit ratifiziert. Im Jahr 2007 stellte der mit der Überwachung der Einhaltung der Konventionen betraute Sachverständigenausschuss mit Befriedigung fest, dass Österreich im Vorjahr seiner langjährigen Aufforderung entsprochen hatte und Ausländern das passive Wahlrecht zu Betriebsräten eingeräumt hatte (siehe auch Kasten 18 „Vereinigungsfreiheit und das Vereinigungsrecht“).⁵

Zusammenfassend muss die Entwicklung des sozialen Dialogs in Österreich differenziert beurteilt werden. Hervorzuheben ist, dass die Sozialpartnerschaft sowohl in zweigliedriger als auch in dreigliedriger Form in Österreich nach wie vor einen hohen Stellenwert hat. Dennoch sind der

Wandel der Wirtschaftsstruktur und der Arbeitswelt an der Sozialpartnerschaft österreichischer Prägung nicht spurlos vorübergegangen. Die sinkende gewerkschaftliche Organisationsdichte und der Rückgang in der Zahl der Betriebsräte sind Ausdruck einer wachsenden Vertretungslücke auf der betrieblichen und der sektoralen Ebene. Vor allem Arbeitnehmerinnen, atypisch Beschäftigte und jüngere Arbeitskräfte – und somit jene Gruppen, auf die ein Großteil des Beschäftigungswachstums zurückgeht – sind davon betroffen. Eine unmittelbare Umkehrung dieses Trends ist aus heutiger Sicht nicht zu erwarten. Zugleich ist es in Österreich besser als in anderen europäischen Ländern gelungen, eine umfassende kollektivvertragliche Abdeckungsquote aufrechtzuerhalten. Dadurch haben die Sozialpartner auch für die Zukunft ihre Bedeutung als makroökonomischer Gestaltungs- und Stabilisationsfaktor sichern können.

⁵ Kommentar des CEACR während der 78. Sitzung in 2007.

Literatur

- Böckerman, P., Uusitalo, R., Erosion of the Ghent System and Union Membership Decline: Lessons from Finland, *British Journal of Industrial Relations*, 44 (2), 2006, S. 283-303.
- Böhnisch, M., Kollektivvertragliche Abdeckung in Österreich, *Statistische Nachrichten*, 3, 2008, S. 207-211.
- Fink, M., Unternehmerverbände, in Dachs, H. et al. (Hrsg.), *Politik in Österreich. Das Handbuch*, Wien, 2006, S. 443-461.
- Haynes, P., Vowles, J., Boxall, P., Explaining the Younger-Older Worker Union Density Gap: Evidence from New Zealand, *British Journal of Industrial Relations*, 43, 1, 2005, S. 93-116.
- Hermann, C., Flecker, J., Betriebliche Interessenvertretung in Österreich. Wachsender Druck und zunehmende Lücken, in Hermann, C., Atzmüller, R. (Hrsg.), *Die Dynamik des „österreichischen Modells“. Brüche und Kontinuitäten im Beschäftigungs- und Sozialsystem*, Wien, 2009, S. 93-110.
- Karlhofer, F., Verbände: Mitgliederorientierung und strategische Neuausrichtung, in Ders., Tálos, E. (Hrsg.), *Sozialpartnerschaft. Österreichische und Europäische Perspektiven*, Wien, 2005, S. 7-35.
- Karlhofer, F., Arbeitnehmerorganisationen, in Dachs, H. et al. (Hrsg.), *Politik in Österreich. Das Handbuch*, Wien, 2006, S. 462-479.
- Karlhofer, F., Filling the Gap? Korporatismus und neue Akteure in der Politikgestaltung, *ÖZP*, 4, 2007, S. 389-403.
- Michalowitz, I., Tálos, E., Österreichs Interessenpolitik auf neuen Pfaden – zwischen Austrokorporatismus und Lobbying?, *ÖZP*, 4, 2007, S. 369-388.
- Obinger, H., Tálos, E., *Sozialstaat Österreich zwischen Kontinuität und Umbau. Eine Bilanz der ÖVP/FPÖ/BZÖ-Koalition*, Wien, 2006.
- ÖGB, *ÖGB-Mitgliederstatistik: Mitgliederbewegung seit 1945*. Wien: Österreichischer Gewerkschaftsbund, 2009.
- Tálos, E., Stromberger, C., Zäsuren in der österreichischen Verhandlungsdemokratie, in Karlhofer, F., Tálos, E. (Hrsg.), *Sozialpartnerschaft. Österreichische und Europäische Perspektiven*, Wien, 2005, S. 79-108.
- Tálos, E., Vom Vorzeige- zum Auslaufmodell? Österreichs Sozialpartnerschaft 1945 bis 2005, in Karlhofer, F., Tálos, E. (Hrsg.), *Sozialpartnerschaft. Österreichische und Europäische Perspektiven*, Wien, 2005, S. 185-216.
- Tálos, E., Sozialpartnerschaft. Austrokorporatismus am Ende?, in Dachs, H. et al. (Hrsg.), *Politik in Österreich. Das Handbuch*, Wien, 2006, S. 425-442.
- Tálos, E., *Sozialpartnerschaft. Ein zentraler politischer Gestaltungsfaktor in der Zweiten Republik*, Innsbruck, 2008.
- Traxler, F., Pernicka, S., ÖGB – Krise als Chance?, *Kurswechsel*, 4, 2006, S. 97-100.
- Traxler, F., Pernicka, S., The State of the Unions: Austria, *Journal of Labor Research*, Vol. 18, 2, 2007, S. 207-232.
- Visser, J., Union membership statistics in 24 countries, *Monthly Labor Review*, January 2006, S. 38-49.
<http://www.bls.gov/opub/mlr/2006/01/art3full.pdf>

11 Wirtschaftliche und soziale Rahmenbedingungen für menschenwürdige Arbeit¹

Österreich ist ein hochentwickeltes Industrieland mit rund 8,3 Millionen EinwohnerInnen. Das leichte Bevölkerungswachstum der letzten Jahre ist dem Zuzug von Menschen aus dem Ausland geschuldet; derzeit sind fast 1,3 Millionen der EinwohnerInnen nicht in Österreich geboren worden. Rund 40 Prozent davon kommen aus anderen Ländern der Europäischen Union, deren Mitglied Österreich seit 1995 ist. Mit einer Wirtschaftsleistung von 36.000 Dollar (in Kaufkraftparitäten) pro Jahr und Kopf der Bevölkerung lag Österreich im Jahr 2008 nach Berechnung der Weltbank an achter Stelle der Länder mit verfügbaren Daten², und geringfügig über dem OECD-Durchschnitt. Im Folgenden werden die wesentlichen wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen für menschenwürdige Arbeit in Österreich analysiert (Zahlenangaben siehe Tabelle 10).

Bildung ist ein wesentlicher Faktor für das Wirtschaftswachstum, individuelles Einkommen und für soziale Bereiche wie z. B. Gesundheit, Lebenserwartung, Bildungsstand der Kinder. In Österreich gilt eine neunjährige Schulpflicht. Demnach sind die Schulbesuchsquoten in den Primär- und Sekundärschulen bei 100 Prozent, die unbereinigten Quoten durch einen statistischen Effekt teilweise sogar darüber (siehe Tabelle 10). Im Tertiärbereich (Hochschulen) liegt die unbereinigte Besuchsquote bei gut 50 Prozent (Definition siehe Anmerkung 2 in Tabelle 10). Der Anteil

der Bevölkerung nach höchster abgeschlossener Ausbildung zeigt eine Konzentration auf mittlere berufsbezogene Qualifikationen (*Bock-Schappelwein – Eppel – Mühlberger*, 2009). Eine Besonderheit des österreichischen Bildungssystems stellt das duale Ausbildungssystem dar, welches praktische Ausbildung in Betrieben mit schulischer Ausbildung verbindet. Während im Jahr 2008 35,8 Prozent über einen Lehrabschluss und 12,8 Prozent über eine Fachschule verfügen, haben nur 14,1 Prozent eine höhere Schule und 10,2 Prozent eine Hochschule abgeschlossen. Eine wesentliche Herausforderung des österreichischen Bildungssystems stellt die Ausbildung von höher qualifizierten Arbeitskräften dar, um den Folgen des technischen Fortschritts gerecht zu werden. Die gesamten Bildungsausgaben in Österreich waren mit 5,5 Prozent des Bruttoinlandsprodukts um 0,3 Prozentpunkte geringer als der Schnitt der OECD-Länder (*OECD*, 2008).

Die derzeitige Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts liegt im internationalen Trend der aktuellen Wirtschaftskrise. Laut der jüngsten Konjunkturprognose des WIFO vom September 2009 wird das Jahr 2009 eine Abschwächung von -3,4 Prozent mit sich bringen. Besonders stark betroffen ist die Sachgütererzeugung (mit -9,5 Prozent), verursacht insbesondere durch den Rückgang der Warenexporte (-15,1 Prozent).³ Für das Jahr 2010 wird eine leichte Erholung und ein schwaches Wachstum von +1,0 Prozent erwartet. Die Wachstumsraten in den letzten zehn Jahren waren

¹ Bearbeitet von Ulrike Mühlberger.

² Aktuelle Daten für Katar, Kuwait und die Vereinigten Arabischen Emirate sind nicht verfügbar; bei Einbeziehung dieser drei Länder würde Österreich um drei Plätze zurückfallen. Macao und Hongkong, beides Sonderverwaltungsregionen Chinas, sind nicht als Länder berücksichtigt.

³ 2008 hatte Österreich einen Außenhandelsanteil von 59,4 Prozent am BIP (nominell, bezogen auf Waren und Dienstleistungen). Datenquelle: WIFO-Datenbank.

Tabelle 10. Wirtschaftliche und soziale Rahmenbedingungen für menschenwürdige Arbeit

Indikator	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Bevölkerung, in Millionen ¹	7,97	7,98	8,00	8,02	8,06*	8,10	8,14	8,20	8,25	8,28	8,32
Davon: in Österreich geboren	6,95	6,96	7,00	7,05	7,06	7,07	7,07
Davon: im Ausland geboren	1,11	1,14	1,14	1,15	1,20	1,22	1,25
Schulbesuchsquote (unbereinigt), in % ²											
Primärschulen	..	102,9	103,6	104,0	103,4	103,1	103,0	102,1	101,8	101,0	..
Sekundärschulen	..	98,8	98,8	98,6	99,1	99,9	100,3	101,6	101,9	102,0	..
Hochschulen	..	53,5	55,8	56,6	47,4	47,9	48,6	48,9	49,9	51,0	..
Bevölkerung nach höchster abgeschlossener Ausbildung, in % ³											
Pflichtschule	34,4	33,7	33,1	31,6	30,8	30,1	29,2*	28,8	27,9	28,3	27,1
Lehre	35,4	35,7	35,4	35,6	35,7	36,0	33,2*	34,2	35,4	35,7	35,8
Fachschule	9,9	9,8	10,2	10,5	10,5	10,6	13,9*	13,5	12,9	12,4	12,8
Höhere Schule	14,0	14,3	14,5	15,3	15,7	15,7	14,2*	13,9	14,0	13,9	14,1
Hochschule, Universität	6,3	6,6	6,8	7,0	7,3	7,6	9,6*	9,6	9,8	9,6	10,2
Lese- und Schreibfähigkeit der erwachsenen Bevölkerung, in % ⁴	ca. 99										
HIV-Prävalenz bei 15- bis 49-Jährigen, in % ⁵	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	..
BIP pro Kopf der Bevölkerung, in Kaufkraftparitäten (PPP\$) ⁶	30.215	31.141	32.149	32.289	32.402	32.657	33.179	33.616	34.520	35.537	36.051
BIP-Wachstum (real), in % ⁷	3,6	3,3	3,7	0,5	1,6	0,8	2,5	2,5	3,5	3,5	2,0
Jahresinflation (Verbraucherpreise), in % ⁸	0,9	0,6	2,3	2,7	1,8	1,3	2,1	2,3	1,5	2,2	3,2
Arbeitsproduktivität ⁹											
BIP pro Erwerbstätigem (Vollzeitäquivalent), in Euro zu Preisen von 2000	57.308	58.578	59.976	60.100	61.073	61.448	62.812	63.833	65.066	65.899	..
Veränderung gegenüber dem Vorjahr, in %	2,7	2,2	2,4	0,2	1,6	0,6	2,2	1,6	1,9	1,3	..
Erwerbstätige nach Wirtschaftsbereichen, Verteilung in % ¹⁰											
Land- und Forstwirtschaft	6,6	6,2	5,9	5,7	5,7	5,6	4,8*	5,2	5,2	5,5	5,4
Industrie und Gewerbe	30,3	30,5	30,4	29,7	29,5	29,5	27,9*	27,6	28,4	27,6	26,2
Dienstleistungen	63,1	63,3	63,8	64,5	64,8	65,0	67,4*	67,2	66,4	66,9	68,4
Lohnquote (bereinigt), in % des BIP ¹¹	61,1	60,8	59,8	59,6	58,9	59,0	58,0	57,3	56,9	56,3	56,6
Ungleichheit der Einkommensverteilung, Gini-Koeffizient ¹²	25,0	26,6	25,3	24,5	..	27,1	25,8	26,3	25,3	26,2	..
Armutsgefährdungsquote (nach sozialen Transfers), in % ¹³											
Männer	13,8	11,8	11,5	11,9	..	13,2*	13,0	12,6	12,6	12,0	..
Frauen	12,0	9,6	9,1	9,5	..	12,5*	11,6	11,9	11,0	10,6	..
Frauen	15,4	13,9	13,8	14,3	..	13,8*	14,2	13,3	14,0	13,4	..

Anmerkungen:

¹ Statistik Austria, Tabelle „Bevölkerung zu Jahresbeginn seit 2002 nach zusammengefasstem Geburtsland“ (Jahre ab 2002) sowie Statistik Austria, Bevölkerungsfortschreibung.

² Angaben des UNESCO Institute of Statistics. Die unbereinigte Schulbesuchsquote (gross enrolment ratio) wird berechnet als: Zahl der Schüler, die eine bestimmte Schulstufe besuchen (unabhängig von ihrem Alter) / Bevölkerung in der Altersgruppe, die diese Schulstufe normalerweise besuchen * 100 %. Für die Berechnung der unbereinigten Besuchsquote für Hochschulen wird die Zahl der eingeschriebenen Studenten durch die Bevölkerungszahl in der fünfjährigen Altersgruppe nach Beendigung der Sekundarschule geteilt. Die unbereinigte Schulbesuchsquote kann 100 Prozent übersteigen, da teilweise auch Schüler eine Schulstufe besuchen, die normalerweise nicht für sie vorgesehen ist (z. B. frühe Einschulungen; Wiederholung einer Klasse).

³ In Prozent der Wohnbevölkerung, 15 Jahre und älter (Präsenz- und Zivildienst sowie Anstalten nicht enthalten). Höhere Schulen umfassen allgemeinbildende und berufsbildende höhere Schulen; Hochschulen/Universität inklusive hochschulverwandte Lehranstalten, ab 2004 inklusive Universitätslehrgänge. Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Sonderauswertung).

- ⁴ Von UNDP zur Berechnung des Human Development Index verwendeter Schätzwert.
- ⁵ Schätzung von UNAIDS, siehe UNAIDS, 2008 Report on the global AIDS epidemic, Genf: UNAIDS/WHO, Juli 2008.
- ⁶ Bruttoinlandsprodukt in internationalen Dollar zu Preisen von 2005, World Bank, World Development Indicators auf Grundlage der International Comparison Program database.
- ⁷ Basiert auf Statistik Austria, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, Tabelle „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung Hauptgrößen (verkettete Volumenindizes)“.
- ⁸ Jahresdurchschnitt des Verbraucherpreisindex, Veränderung gegenüber dem Vorjahr. Statistik Austria, Tabelle „Verbraucherpreisindizes im Überblick“.
- ⁹ Berechnung von Statistik Austria; Bruttoinlandsprodukt zu konstanten Preisen (verkettet, 2000=100) / Erwerbstätige (Vollzeitäquivalent).
- ¹⁰ Nach dem Labour Force-Konzept; Durchschnitt der Erhebungen im März, Juni, September und Dezember (bis 2003) bzw. Jahresdurchschnitt über alle Wochen (ab 2004). Wirtschaftsbereiche entsprechen bis einschließlich 2003 den folgenden Abschnitten der ÖNACE (1995 bzw. 2003): A und B (Land- und Forstwirtschaft); C bis F (Industrie und Gewerbe); G bis Q (Dienstleistungen); ab 2004 Rückrechnung und Zuordnung nach ÖNACE 2008 A (Land- und Forstwirtschaft); B bis F (Industrie und Gewerbe); G bis U (Dienstleistungen).
- ¹¹ Berechnung der Europäischen Kommission, AMECO-Datenbank (DG ECFIN). Die bereinigte Lohnquote wird berechnet als: (Arbeitnehmerentgelt / abhängig Beschäftigte) / (Bruttoinlandsprodukt / Erwerbstätige) * 100 %.
- ¹² In Prozent, d.h. Gini-Koeffizient multipliziert mit 100. Basiert auf EU-SILC; siehe Statistik Austria, Einkommen, Armut und Lebensbedingungen (diverse Jahre) und Sonderauswertung.
- ¹³ Armutsgefährdung: Äquivalisiertes Haushaltseinkommen unter 60 Prozent des Medianäquivalenzeinkommens des jeweiligen Jahres. Methodische Anmerkungen siehe Tabelle 2.
- * Zeitreihenbruch.

Quelle: Statistik Austria; UNESCO Institute of Statistics; UNDP; UNAIDS; Europäische Kommission (siehe Anmerkungen).

durchwegs vergleichsweise hoch und lagen oft über 3 Prozent, mit einer Konjunkturabschwächung in den Jahren 2001 bis 2003. Die Entwicklung der Verbraucherpreise liegt im europäischen Durchschnitt und zeigt aktuell – wie in anderen europäischen Staaten – Deflationstendenzen; für Jahr 2009 wird die Inflationsrate nach der aktuellen WIFO-Prognose mit 0,5 Prozent jedoch leicht positiv eingeschätzt. Die Arbeitsproduktivität ist aufgrund der Unterauslastung der Betriebe in der Krise gesunken, nachdem sie in den Vorjahren durchweg positiv ausgefallen war.

In den letzten zehn Jahren hat sich der Anteil der Erwerbstätigen in den einzelnen Wirtschaftsbereichen zugunsten des Dienstleistungssektors verschoben, in dem heute rund zwei Drittel der Erwerbstätigen arbeiten. Die wichtigsten Wirtschaftszweige sind der Handel, die Sachgütererzeugung (insbesondere Metallindustrie), unternehmensbezogene Dienstleistungen, Verkehr und Nachrichten sowie der Bausektor. Darüber hinaus spielt auch der Tourismus eine bedeutende Rolle.

Seit den frühen 1980er Jahren unterliegt die Lohnquote (bereinigt und unbereinigt) einem fallenden Trend: Während die bereinigte Lohnquote im langjährigen Durchschnitt der 1960er und 1970er Jahre bei knapp 70 Prozent lag, sank sie bis Ende der 1990er Jahre auf 60 Prozent und schwankte in den letzten Jahren um die Marke von 57 Prozent. Die Ursachen für diese Umverteilung der Primäreinkommen zulasten der Lohneinkommen sind

vielfältig: Die langfristige Zunahme der Arbeitslosigkeit (Arbeitslose beziehen keine Arbeitseinkommen, sondern Transfereinkommen), die steigende Flexibilisierung der Arbeitsmärkte in Form von Ausgliederungen und atypischer Beschäftigung, neue Arbeitszeitmodelle, steigende Vermögenserträge durch die Hausse an den Finanzmärkten bis zur jüngsten Finanzkrise (*Guger – Knittler, 2008*).

In den vergangenen 15 Jahren ist die Ungleichheit der Personen- und Haushaltseinkommen in Österreich gestiegen (*Guger – Knittler, 2008*). Wesentliche Ursachen für die stärkere Ungleichverteilung auf der personellen Ebene sind die Ausbreitung der Teilzeitbeschäftigung sowie der technische Fortschritt und die wachsende Internationalisierung – zwei Entwicklungen, die Druck auf die Einkommen der geringer Qualifizierten ausüben und gleichzeitig besser Qualifizierte begünstigen. Der Anstieg der Ungleichheit auf der Ebene des Haushalts ist auf die Ausweitung der Ein-Personen-Haushalte zurückzuführen. Relevant ist auch, dass Lebensgemeinschaften vermehrt von Menschen mit ähnlichem Bildungsgrad eingegangen werden. Hinzu kommt die bereits oben angeführte Verschiebung von Arbeits- hin zu Kapitaleinkommen, die deutlich ungleicher verteilt sind.

Österreich weist im internationalen Vergleich eine überdurchschnittliche hohe Staatsquote auf. Die Umverteilung ist aber sowohl auf der Einnahmenseite als auch auf der Ausgabenseite unterdurchschnittlich. Die staatliche Umverteilung erfolgt in Öster-

reich primär über die Ausgaben der öffentlichen Hand. Sozialtransfers (d.h. Arbeitslosenunterstützung, Sozialhilfe, Familienunterstützungen und Bildungsausgaben) und öffentliche Dienstleistungen kommen den unteren Einkommensschichten in deutlich höherem Maße zugute als den oberen Einkommensschichten. Sie verringern die Einkommensungleichheit zwischen den Personen bzw. zwischen den Haushalten und reduzieren die Armutsgefährdungsquote von Niedrigeinkommenshaushalten deutlich. Daten aus dem Jahr 2007 zeigen, dass 12,0 Prozent der Menschen in Österreich in einem Haushalt leben, der auch nach sozialen Transfers als armutsgefährdet gilt.

Vor allem MigrantInnen, AlleinerzieherInnen und Haushalte mit einer geringen Erwerbsbeteiligung haben ein erhöhtes Armutsrisiko. Im Gegensatz zu den Ausgaben wird über Abgaben und Steuern kaum umverteilt. Durch die progressiv gestaltete Lohn- und Einkommensbesteuerung wird die Zunahme der Ungleichheit in den Markteinkommen deutlich reduziert, die regressiven Effekte der Sozialversicherungsbeiträge und der indirekten Steuern (Konsum- und Verbrauchssteuern) werden aber nicht kompensiert. Die Abgabenstruktur wirkt somit insgesamt leicht regressiv (*Bock-Schappelwein – Eppel – Mühlberger, 2009*).

Kasten 21. Arbeitsverwaltung

Institutionen sowie rechtliche und politische Grundlagen: Der *Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz* ist Mitglied der Bundesregierung und des Ministerrats, in dem Entscheidungen einstimmig getroffen werden müssen (jeder Minister hat ein Veto). Der Minister ist zuständig für den Großteil der Gesetzgebung in den wichtigsten Regelungsbereichen wie Soziale Sicherheit (Pensionsversicherung, Arbeitslosenversicherung), Arbeitsbeziehungen, Arbeitsmarktpolitik, Arbeitsbedingungen und Arbeitsinspektion, Arbeitsstatistik, Arbeitsschutz und Berufsausbildung. Die Thematik fällt zum Teil auch in die *Zuständigkeit anderer Minister*: des *Bundesministers für Gesundheit* (Krankenversicherung, Arbeitsunfallversicherung), des *Bundesministers für Wirtschaft, Familie und Jugend* (Lehrlinge einschließlich ihrer Berufsausbildung, Leistungen für Familien), des *Bundesministers für Verkehr, Innovation und Technologie* (Arbeitsaufsicht im Verkehrsbereich), des *Bundesministers für Unterricht, Kunst und Kultur* (Grundschulbildung) sowie des *Bundesministers für Wissenschaft und Forschung* (höhere Bildung).

Die Rechtsindikatoren (siehe Kästen 1 bis 20) zu den meisten dieser Themen lassen insgesamt ein integriertes System der Arbeitsverwaltung erkennen.

Der *Bundesminister für Finanzen* erarbeitet in Kooperation mit den anderen Ministerien einen Entwurf des Ausgabenrahmens des Bundes. Das jährliche Bundesfinanzgesetz muss vom Nationalrat des österreichischen Parlaments beschlossen werden.

Der *Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz* ist zuständig für „Kerngesetze“ zur Arbeit in der Landwirtschaft. Die Bundesländer müssen die Vorgaben des Ministeriums umsetzen und können Details ändern. Die Bundesländer sind zuständig für die Sozialfürsorge (d.h. Sozialhilfe, Kindergärten und Vorschule) sowie für die Arbeitsaufsicht in der Land- und Forstwirtschaft. Das Bundeskanzleramt ist zuständig für den öffentlichen Dienst auf der Ebene des Bundes. Der öffentliche Dienst der Bundesländer und der Kommunen fällt in die Zuständigkeit der Bundesländer.

Weitere Institutionen: Die *Arbeitsinspektion* ist beim Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz angesiedelt und ist für die meisten Arbeitnehmer im privaten Sektor und Teilen des öffentlichen Sektors zuständig. Die 19 regionalen Arbeitsinspektorate und das Arbeitsinspektorat für Bauarbeiten unterstehen dem Zentral-Arbeitsinspektorat. Das Bundessozialamt ist eine nachgeordnete Dienstbehörde des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und umfasst neun Regionalbüros (eines in jedem der Bundesländer; Kompetenzzentrum für Personen mit Behinderung, Förderung der Beschäftigung von Behinderten, Schlichtungsstelle bei Konflikten betreffend die Diskriminierung von Behinderten, Leistungen im Bereich der Entschädigung von Verbrechenopfern, Unterstützung pflegender Angehöriger, Förderung der 24-Stunden-Betreuung). Das *Arbeitsmarktservice Österreich*, eine eigenständige Körperschaft, ist ein „Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts“, das der Aufsicht durch den Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz unterliegt. Es ist in eine Bundes-, neun Landes- und 99 Regionalorganisationen gegliedert. Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände (d.h. des Österreichischen Gewerkschaftsbunds, der Vereinigung der Österreichischen Industrie, der Wirtschaftskammer Österreich und der Bundesarbeitskammer) sind auf allen Ebenen involviert und wirken an der Ausarbeitung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen (Beschäftigungsprogramme der Bundesländer) und der Überwachung der Corporate Governance des Unternehmens mit.

Die Sozialversicherungsträger: Die 22 Sozialversicherungsträger sind für die Kranken-, Pensions- und Unfallversicherung zuständig und unterliegen der Aufsicht durch die jeweiligen Bundesminister. Sie haben den Status separater Körperschaften des öffentlichen Rechts. Die Sozialpartner sind über ihre Verwaltungsorgane vertreten. Zu Koordinationszwecken gehören alle Träger dem *Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger* an. Die Arbeitslosenversicherung wird durch das Arbeitsmarktservice Österreich unter der Führung des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz administriert.

Ausschluss von Teilen der Erwerbstätigen aus dem Geltungsbereich: Kein Ausschluss. Geltung in unterschiedlichen Formen.

Ratifizierung von IAO-Übereinkommen:

Arbeitsverwaltung: Das Übereinkommen (Nr. 150) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1978, wurde nicht ratifiziert.

Arbeitsaufsicht: Das Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947, wurde 1949 ratifiziert, nicht jedoch das zugehörige Protokoll. Das Übereinkommen (Nr. 129) über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969, wurde nicht ratifiziert.

Arbeitsbeziehungen: Das Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts, 1948, wurde 1950 ratifiziert, und das Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, wurde 1951 ratifiziert.

Arbeitsstatistik: Das Übereinkommen (Nr. 160) über Arbeitsstatistiken, 1985, wurde 1987 ratifiziert.

Soziale Sicherheit: Das Übereinkommen (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, wurde 1969 ratifiziert.

Beschäftigungspolitik: Das Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, wurde 1972 ratifiziert.

Arbeitsschutz: Das Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, und das Übereinkommen (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, wurden nicht ratifiziert. (Die Ratifizierung von C.187 ist geplant.)

Berufsberatung und Berufsausbildung: Das Übereinkommen (Nr. 142) über die Erschließung des Arbeitskräftepotenzials, 1975, wurde 1979 ratifiziert.

Quellen:

1. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.
2. Bei anderen Indikatoren für den Rechtsrahmen aufgeführte Quellen.

Literatur

Bock-Schappelwein, J., Eppel, R., Mühlberger, U., Sozialpolitik als Produktivkraft, Studie, WIFO, Wien, 2009.
[http://www.wifo.ac.at/www/servlet/www.upload.DownloadServlet/bdoc/S_2009_SOZIALPOLITIK_35602\\$.PDF](http://www.wifo.ac.at/www/servlet/www.upload.DownloadServlet/bdoc/S_2009_SOZIALPOLITIK_35602$.PDF) .

Guger, A., Knittler, K., Die Entwicklung und Verteilung der Einkommen, in Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz, Bericht über die soziale Lage 2008, Wien, 2008.
http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/4/5/5/CH0107/CMS1232705650368/17_einkommensverteilung.pdf .

OECD, Education at a Glance, Paris, 2008.
<http://www.oecd.org/dataoecd/23/46/41284038.pdf>

Veröffentlicht vom Internationalen Arbeitsamt in Zusammenarbeit mit:



ISBN 978-92-2-722796-4



9 789227 227964