



ARBEITSMARKT IM FOKUS

ARBEITSMARKTANALYSE DES 2. HALBJAHRES 2015

MIT SPEZIALTEIL ZUM THEMA:

FRAUEN AUF DEM
ARBEITSMARKT -
WIE STEHT ES UM DIE
GLEICHSTELLUNG?



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

Impressum

Medieninhaber:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien

Telefon: (01) 501 65 0

Offenlegung gem. § 25 MedienG:

siehe: wien.arbeiterkammer.at/impressum

ISBN: 978-3-7063-0605-8

Titelfoto: © dp_pic – Fotolia, Foto Seite 3: © Lisi Specht

Gestaltung: Barbara Ebeling

Druck: AK Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Stand: Februar 2016

VORWORT

Liebe Leserinnen und Leser,

auch heuer ändert sich leider an der angespannten Gesamtlage des österreichischen Arbeitsmarktes nicht viel: Das Beschäftigungswachstum ist nach wie vor zu gering, um das steigende Arbeitskräftepotenzial zur Gänze aufzufangen. Die Folge ist eine weiterhin steigende Arbeitslosigkeit. Obwohl es erste Zeichen für eine leichte Erholung gibt (beispielsweise mehr offene Stellen in manchen Branchen), ist keine generelle Entspannung der Situation auf dem Arbeitsmarkt in Sicht, wie auch die Analyse der Arbeitsmarktdaten der zweiten Jahreshälfte 2015 zeigt.



Der Spezialteil dieser Ausgabe von „Arbeitsmarkt im Fokus“ greift das Thema der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt auf. Diese ist in Österreich noch lange nicht Realität, und wie man ab S. 28 nachlesen kann, gibt es verschiedene Bereiche, in denen Frauen auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor benachteiligt sind. Das zeigt sich auch darin, dass jede zweite Frau teilzeitbeschäftigt ist, dass Frauen weniger als Männer verdienen (auch wenn man die Werte um die Arbeitszeit bereinigt), was sich natürlich bei Arbeitslosigkeit oder auch später in der Pension negativ auswirkt. Hier gilt es anzusetzen: Wir brauchen eine Aufwertung von traditionellen Frauenberufen einerseits und mehr Frauen in nicht traditionellen Berufen andererseits. Zudem ist ein ausreichendes qualitätsvolles Angebot an ganztägigen Kinderbetreuungseinrichtungen eine der wichtigsten Voraussetzungen dafür, dass Frauen auch verstärkt Vollzeit erwerbstätig sein können. Bei Arbeitslosigkeit wäre die Abschaffung der Partnereinkommensanrechnung in der Notstandshilfe für Frauen (insbesondere auch für Frauen ab 50 Jahren, wo die Dauer der Arbeitslosigkeit steigt) besonders wichtig.

Es ist mir aber auch ein Anliegen, ein weiteres Ergebnis der Analyse herauszugreifen, welches angesichts der momentanen politischen Diskussionen auf europäischer Ebene fast in Vergessenheit geraten ist: nämlich dass die Jugendarbeitslosigkeit in Europa nach wie vor erschreckend hoch ist. In Ländern wie Griechenland und Spanien liegt die Arbeitslosenquote von Jugendlichen bei fast 50%, in Österreich ist die Jugendarbeitslosigkeit vergleichsweise niedrig (bei 10%), aber auch hier ist jede/r Jugendliche, der/die arbeitslos ist, eine/r zu viel! Hier muss Europa politisch handeln, damit hier nicht eine „verlorene Generation“ heranwächst, die von Beginn an keine faire Chance auf dem Arbeitsmarkt erhält.

Rudi Kaske
AK Präsident

Anmerkung:

Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich die in der Analyse dargestellten Daten auf das 2. Halbjahr 2015 – von Juli bis Dezember – und der Vergleich wird stets mit dem 2. Halbjahr des Vorjahres vorgenommen. Wenn keine Daten für diesen Zeitraum zum Zeitpunkt der Erstellung der Analyse zur Verfügung gestanden sind, so wird der herangezogene Beobachtungszeitraum extra angeführt.

Herzlichen Dank an das BMASK (Referat 6a „Information Arbeitsmarktentwicklung, Analyse“) für die Bereitstellung ausgewählter Analysen und an Karin Windisch (AK Wien) für die Dateneingabe.

Kontakt Autorin:

Mag. Ilse Leidl-Krapfenbauer, AK Wien
ilse.leidl@akwien.at

Autorinnen Spezialteil „Frauen und der Arbeitsmarkt“

Mag. Gerlinde Hauer
gerlinde.hauer@akwien.at
Mag. Silvia Hofbauer
silvia.hofbauer@akwien.at

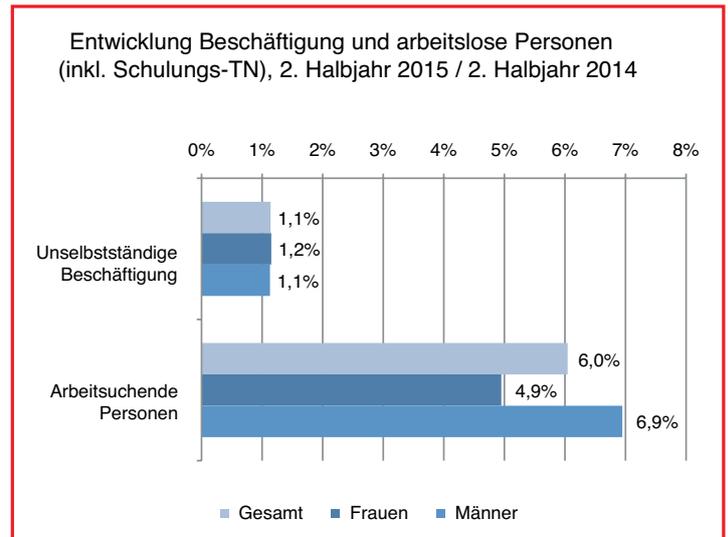
INHALTSVERZEICHNIS

Das Wichtigste auf einen Blick	6
Der Arbeitsmarkt in Österreich im 2. Halbjahr 2015	10
Der Arbeitsmarkt im österreichischen Vergleich	13
Der österreichische Arbeitsmarkt im europäischen Vergleich	15
Der Arbeitsmarkt nach Branchen	16
Arbeitsmarkt und Alter	19
Arbeitsmarkt und gesundheitliche Beeinträchtigungen	21
Arbeitsmarkt und Ausbildung	23
Aktive Arbeitsmarktpolitik	26
Fokus:	
Frauen auf dem Arbeitsmarkt	28
Beschäftigungsentwicklung, Arbeitszeitausmaß und Einkommen	28
Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt	30
Das AK-Wiedereinstiegsmonitoring	33
AMS-Myndex: Untersuchung der Gleichstellungswirkung von AMS Maßnahmen	36
Aktive Arbeitsmarktpolitik: 50% des Budgets für Frauen	37
Fazit	39
Weiterlesen	41
Glossar	42

DAS WICHTIGSTE AUF EINEN BLICK:

DIE KRISE AUF DEM ARBEITSMARKT DAUERT AN: DAS BESCHÄFTIGUNGSWACHSTUM IST NACH WIE VOR ZU GERING

- Der österreichische Arbeitsmarkt hat zwei grundlegende Probleme: erstens das nach wie vor niedrige Wirtschaftswachstum und zweitens das stark steigende Arbeitskräfteangebot. Die Beschäftigung ist im Vergleich zum Vorjahr um +1,1% gewachsen, die Arbeitslosigkeit (inkl. SchulungsteilnehmerInnen) allerdings um +6%.
- Im Vergleich zur zweiten Jahreshälfte 2014 hat sich auf der einen Seite das Beschäftigungswachstum etwas verstärkt (von +0,5% auf +1,1%) und auf der anderen Seite der Anstieg der Arbeitslosigkeit leicht abgeschwächt (von +8,3% auf +6%).



Quelle: HV, AMS, eigene Darstellung

Weiterlesen ab S.10

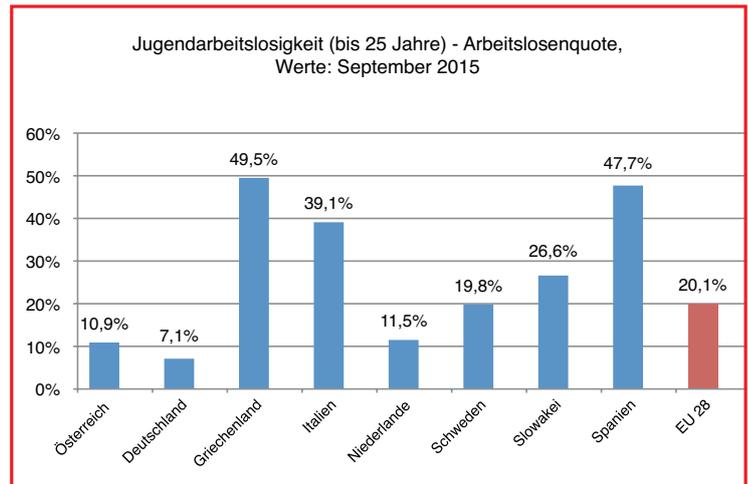
DAHER FORDERT DIE ARBEITERKAMMER:

- **Es braucht eine expansive Wirtschaftspolitik:** Die EU muss Investitionen anregen, die die Wirtschaft beleben und Arbeitsplätze schaffen. Österreich braucht einen Ausbau von sozialen Dienstleistungen und Investitionen im Bereich der Infrastruktur.
- **Das Arbeitskräfteangebot muss durch eine moderne Arbeitszeitpolitik verknappert werden:** Verhinderung unfreiwilliger Überstunden und Verteuerung der Überstunden für ArbeitgeberInnen, Einschränkung von All-In-Verträgen, Weiterentwicklung der Kurzarbeit und der Freizeitoption in Kollektivverträgen, eine leichtere Erreichbarkeit der sechsten Urlaubswoche für alle ArbeitnehmerInnen, Recht auf bezahlten Papamonat.
- **Eine länger andauernde Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt muss aktiv bekämpft werden:** Das AMS braucht ausreichend Personal, um KundInnen individuell beraten zu können. Das aktive AMS-Budget muss wieder erhöht werden. Neben Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten braucht es zudem mehr Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem „zweiten Arbeitsmarkt“.

DAS WICHTIGSTE AUF EINEN BLICK:

EU: JUGENDARBEITSLOSIGKEIT IST UND BLEIBT EIN DRINGLICHES PROBLEM

- Die Jugendarbeitslosigkeit bleibt in Europa auf einem sehr hohen Niveau. Es zeichnet sich zwar ein leichter Rückgang ab, aber der EU-Schnitt liegt bei 20% – das bedeutet, dass jeder fünfte junge Mensch (bis 25 Jahre), der eine Beschäftigung sucht, keine findet.
- In Österreich liegt die Jugendarbeitslosenquote knapp über 10%, das ist im europäischen Vergleich ein guter Wert. Besonders besorgniserregend ist die Situation immer noch in Griechenland und Spanien, hier liegt die Arbeitslosenquote nur knapp unter 50%.



Quelle: Eurostat, eigene Darstellung

Weiterlesen ab S. 15

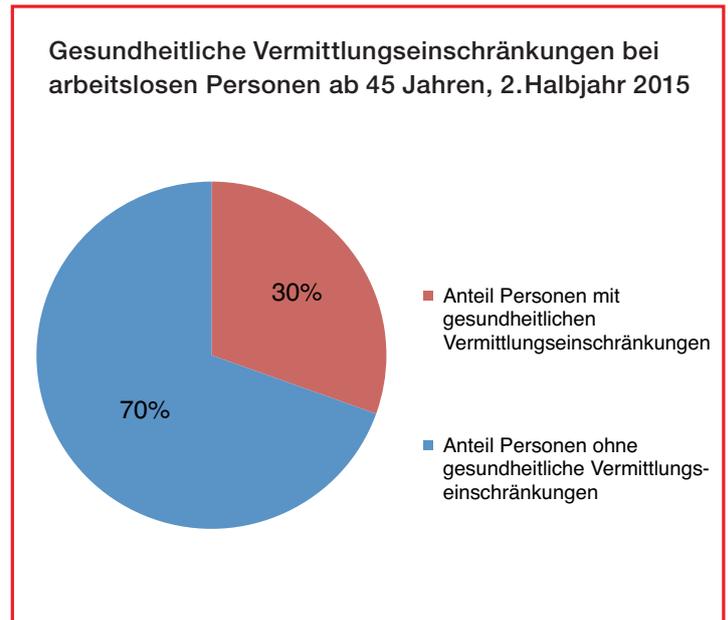
DAHER FORDERT DIE ARBEITERKAMMER:

- **Die Maßnahmen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit in Europa müssen rascher finanziert und umgesetzt werden:** Jene zusätzlichen Mittel, die im letzten Jahr bereitgestellt worden sind, müssen auch abgeholt werden können, damit endlich Initiativen zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung von jungen Menschen in den Mitgliedsstaaten umgesetzt werden können.
- **Junge Menschen brauchen eine faire Chance, um in den Arbeitsmarkt einsteigen zu können:** Sie benötigen Beschäftigungssicherheit und ein ausreichendes Einkommen auch am Beginn einer Erwerbskarriere. Praktika, projektbezogene Arbeit und Befristungen erschweren bzw. verhindern eine längerfristige Arbeitsmarktintegration.
- **Auch in Österreich gibt es Handlungsbedarf:** Es braucht mehr qualitativ hochwertige Lehrstellen für Jugendliche und bei der geplanten Ausbildungspflicht ist wichtig, dass wirklich alle Jugendlichen (also auch jugendliche AsylwerberInnen/-berechtigte) erfasst werden, dass mit einer Ausbildungspflicht auch die Wirtschaft und der Bildungsbereich angesprochen werden und dass es neben einer durchgängigen Begleitung für ausgrenzungsgefährdete Jugendliche auch ein ausreichendes und qualitativvolles Ausbildungsangebot für alle Jugendlichen gibt. Statt Sanktionen braucht es eine Stärkung der Jugendlichen und ein Recht auf Ausbildung.

DAS WICHTIGSTE AUF EINEN BLICK:

MENSCHEN MIT GESUNDHEITLICHEN BEEINTRÄCHTIGUNGEN FINDEN EINE IMMER SCHWIERIGER ARBEITSMARKTSITUATION VOR

- In Österreich weisen etwas mehr als 67.500 Personen, die auf Arbeitssuche sind, eine oder mehrere gesundheitliche Beeinträchtigungen auf. Das sind knapp 20% aller arbeitssuchenden Personen, d. h. knapp jede/r fünfte Arbeitssuchende. Dieser Anteil steigt mit dem Alter an: Bei den arbeitslosen Personen ab 45 Jahren sind es bereits 30%.
- Im Vergleich zum Vorjahr ist diese Gruppe weitaus stärker vom Anstieg der Arbeitslosigkeit betroffen: Während die Gesamtarbeitslosigkeit um +9,4% wuchs, stieg sie bei den Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen um knapp +15%. Menschen mit gesundheitlichen Problemen sind zudem auch länger von Arbeitslosigkeit betroffen.



Quelle: BMASK Arbeitsmarktdatenbank, eigene Darstellung

Weiterlesen ab S.21

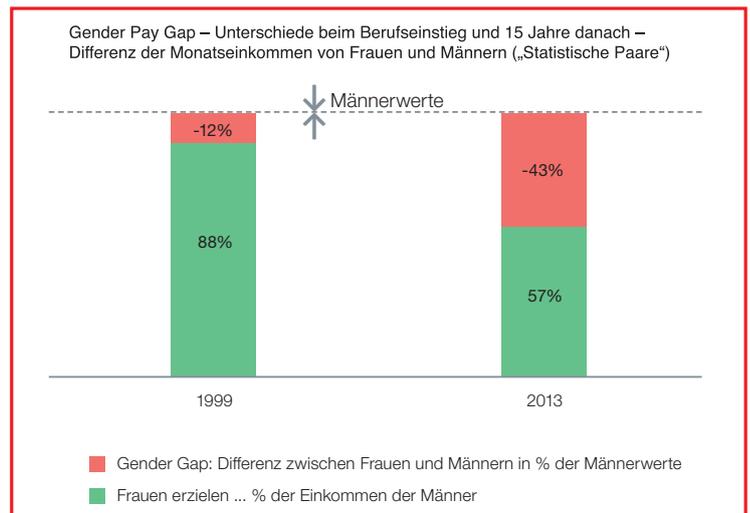
DAHER FORDERT DIE ARBEITERKAMMER:

- **Mehr Ressourcen für die Verbesserung der gesundheitlichen und der beruflichen Situation der Betroffenen:** Bestehende Unterstützungsmöglichkeiten müssen angesichts der starken Zunahme von arbeitslosen Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen ausgebaut werden.
- **Unterstützung bei psychischen Problemen ausbauen:** Es braucht mehr Plätze für Therapien und Unterstützung bei psychisch bedingten Erkrankungen. Arbeitslosigkeit verstärkt diese Probleme oft weiter, diesen negativen Kreislauf gilt es (möglichst frühzeitig) zu durchbrechen.
- **Ausbau von existenzsichernden Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem zweiten Arbeitsmarkt:** sowohl für Ältere als auch für gesundheitlich beeinträchtigte Personen, die von den Unternehmen keine Chance mehr bekommen.

DAS WICHTIGSTE AUF EINEN BLICK:

VON EINER GLEICHSTELLUNG ZWISCHEN FRAUEN UND MÄNNERN AUF DEM ARBEITSMARKT IST MAN IN ÖSTERREICH IMMER NOCH WEIT ENTFERNT

- Positiv ist, dass in Österreich immer mehr Frauen erwerbstätig sind. Die Beschäftigungsquote ist in den letzten 20 Jahren von 58% auf 67% gestiegen. Trotzdem sind Frauen auf dem Arbeitsmarkt schlechtergestellt: Sie arbeiten häufiger in Teilzeit – die Teilzeitquote bei Frauen liegt bei 47%, bei Männern nur bei 9% – und tragen oft die Hauptlast bei Betreuungspflichten. Das macht die Vereinbarkeit von Beruf und Familie überwiegend zur Frauensache.
- Handlungsbedarf besteht vor allem beim Einkommen von Frauen im Vergleich zu den Männern: Der Gender Pay Gap beträgt beim Berufseinstieg rund 12%, nach 15 Jahren liegt dieser bereits bei 43%. Das hängt neben der Arbeitszeit und den betreuungsbedingten Unterbrechungen auch mit den gewählten Berufsfeldern von Frauen zusammen.



Weiterlesen ab S.28

DAHER FORDERT DIE ARBEITERKAMMER:

- **Die Aufwertung von „traditionellen Frauenberufen“** bei Einkommen und in Bezug auf Anerkennung. **Aber auch eine verstärkte gendersensible Bildung**, um die Berufswahl abseits der „klassischen Geschlechterstereotypen“ zu stärken.
- **Förderung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen speziell für Frauen, die auf eine nachhaltige Verbesserung ihrer Erwerbssituation ausgerichtet sind**, wie in etwa Frauenberufszentren des AMS, modulare Ausbildungsprogramme wie „Kompetenz mit System“ oder auch das „Frauen in die Technik“-Programm.
- **Die Anrechnung des PartnerInnen-Einkommens muss deutlich entschärft bzw. abgeschafft werden**; diese Regelung führt dazu, dass Menschen nach dem Arbeitslosengeldbezug von 20 bis max. 52 Wochen oft gar keine Leistung mehr bekommen, und sie trifft insbesondere Frauen.

DER ARBEITSMARKT IN ÖSTERREICH IM 2. HALBJAHR 2015

Leichtes Beschäftigungsplus, Wachstum über ein Mehr an Teilzeitarbeit

Die Beschäftigung ist in der zweiten Jahreshälfte wieder etwas stärker gestiegen als in den Jahren zuvor. Im zweiten Halbjahr 2015 waren durchschnittlich 3,5 Millionen Menschen in Österreich beschäftigt, das ist ein Plus von +1,1% im Vergleich zum Vorjahr.

Weiter beobachtbar ist auch der Trend in Richtung Teilzeitbeschäftigung – die Teilzeitquote ist im dritten Quartal 2015 (letzter verfügbare Werte) um einem Prozentpunkt gestiegen und liegt bei 27,7%. Hier gibt es eine starke Segregation nach Geschlecht: Die Teilzeitquote bei den Frauen liegt bei fast der Hälfte (47%), jene der Männer bei 9%.

Wie auch in der ersten Jahreshälfte gibt es wieder eine starke Zunahme der geringfügigen Beschäftigung bei den Männern (+3%), bei den Frauen ist wiederum die selbstständige Beschäftigung im letzten Jahr stärker gestiegen (+4,8%).

Arbeitslosigkeit nimmt weiter zu

Das Arbeitskräftepotenzial steigt in Österreich weiter stärker als die Beschäftigung, was zu einer weiteren Erhöhung der Arbeitslosigkeit führt. Die Gründe dafür liegen in der Zuwanderung von ausländischen Arbeitskräften, den längeren Verbleibsdauern von ArbeitnehmerInnen im Erwerbsleben durch die gesetzten Pensionsreformen und der steigenden Frauenerwerbstätigkeit (mehr dazu im Spezialteil ab S. 28).

Die Zahl der arbeitslosen Personen ist um +9,4% gestiegen, auf durchschnittlich 347.576 Vor gemerkte in der zweiten Jahreshälfte 2015. Bezieht man die Personen ein, die sich in Schulungsmaßnahmen des AMS befanden, so steigt die Zahl der Arbeitssuchenden auf 411.487 Personen.

- 1) ohne KBG/KarenzgeldbezieherInnen und PräsenzdienerrInnen
 - 2) Daten 3. Quartal 2015, Vergleich zum 3. Quartal 2014 (Daten: Mikrozensus, Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria)
 - 3) inkl. geringfügige freie DN
 - 4) im engeren Sinne, also exkl. LandwirtInnen
 - 5) sofort verfügbar + ohne Einstellzusage
 - 6) Anzahl der Personen, die im 2. Halbjahr 2015 arbeitslos oder in Schulung waren (Personenzählung)
 - 7) definiert als durchschnittliche Abgänge lt. AMS Statistik in Beschäftigung in Relation zum Bestand der arbeitslosen Personen
 - 8) Leistungen ohne Fortbezug bei einer Schulungsmaßnahme
 - 9) aufgrund späterer Datenverfügbarkeit wurden das Halbjahr von April bis September 2015 herangezogen
- Quellen: HV, AMS, BMASK, Statistik Austria, eigene Berechnungen

Tab. 1: Wichtige Arbeitsmarktdaten auf einen Blick (2. Halbjahr 2015)

2. Halbjahr 2015	Frauen	Veränderung zum Vorjahr	Männer	Veränderung zum Vorjahr	Gesamt	Veränderung zum Vorjahr
BESCHÄFTIGUNG						
Unselbstständige Beschäftigung	1.667.030	1,2%	1.903.593	1,1%	3.570.622	1,1%
davon unselbstständige Aktiv-Beschäftigung 1)	1.590.170	1,3%	1.895.312	0,2%	3.485.482	1,2%
davon freie Dienstverträge	8.458	-5,6%	7.939	-5,1%	16.397	-5,4%
Teilzeitquote 2)	47,3%	1,3	9,2%	0,5	27,7%	1,0
Geringfügige Beschäftigung 3)	230.222	1,3%	138.442	3,0%	368.664	1,9%
Selbstständige Beschäftigung 4)	153.390	4,8%	224.041	1,1%	377.431	2,6%
ARBEITSLOSIGKEIT – BESTAND						
Arbeitslose Personen	152.107	8,8%	195.470	9,9%	347.576	9,4%
Schulungs- teilnehmerInnen	31.842	-10,2%	32.068	-7,9%	63.911	-9,1%
Arbeitsuchende Personen gesamt	183.949	4,9%	227.538	6,9%	411.487	6,0%
Lehrstellensuchende 5)	2.974	0,8%	4.412	6,1%	7.385	3,9%
Arbeitslosenquote (nat. Berechnung)	8,4%	0,6	9,3%	0,7	8,9%	0,6
ARBEITSLOSIGKEIT – BEWEGUNGEN						
Von Arbeitslosigkeit betroffene Personen 6)	332.275	2,7%	431.728	3,6%	764.003	3,2%
Zugänge in Arbeitslosigkeit	232.208	-3,7%	311.896	-4,4%	544.104	-4,1%
Abgänge aus Arbeitslosigkeit	249.909	-3,2%	268.062	-2,2%	517.971	-2,7%
davon in Beschäftigung	106.121	3,6%	117.553	6,7%	223.674	5,2%
Abgangsrate 7)	11,6%	-0,6	10,0%	-0,3	10,7%	-0,5
LEISTUNGSBEZUG – BEZIEHER_INNEN 8) 9)						
Arbeitslosengeld (ALG)	62.023	7,1%	65.520	5,3%	127.544	6,2%
Notstandshilfe (NH)	62.932	14,0%	98.139	17,6%	161.071	16,1%
Übergangsgeld	2.448	-16,1%	441	-30,0%	2.889	-18,5%
Pensionsvorschuss	511	-36,8%	1.073	-36,1%	1.584	-36,3%
Altersteilzeitgeld	12.705	14,3%	9.274	31,5%	21.979	21,0%
Weiterbildungsgeld (Bildungskarenz)	5.026	6,7%	3.291	2,8%	8.317	5,1%
Bildungsteilzeitgeld (Bildungsteilzeit)	1.736	40,5%	1.406	34,1%	3.142	37,5%
Umschulungsgeld	15	600,0%	63	561,4%	78	568,6%
DURCHSCHNITTLLICHE HÖHE DES LEISTUNGSBEZUGS 8) 9)						
Arbeitslosengeld (ALG) pro Kalendertag	€ 26,8	1,8%	€ 31,8	1,7%	€ 29,4	1,7%
Notstandshilfe (NH) pro Kalendertag	€ 21,7	1,9%	€ 25,6	1,6%	€ 24,1	1,7%

Da die Schulungsmaßnahmen des AMS auch in der zweiten Jahreshälfte im Vergleich zum Vorjahr deutlich rückläufig waren (-9,1%), steigt die Zahl der Arbeitsuchenden gesamt etwas weniger (+6%).

Obwohl die Gesamtzahl der Jugendlichen demografiebedingt leicht rückläufig ist, steigt die Zahl der Lehrstellensuchenden Personen auf 7.385, besonders deutlich bei den Männern (+6,1%).

Die Arbeitslosenquote des zweiten Halbjahres lag somit bei 8,9%, wobei jene der Männer mit 9,3% über der Arbeitslosenquote der Frauen (8,4%) liegt.

Dauer der Arbeitslosigkeit steigt

Die Anzahl der Personen, die zumindest einen Tag im zweiten Halbjahr von Arbeitslosigkeit betroffen waren (764.003), nimmt zu (+3,2%), weil auch die Gesamtzahl der Arbeitsuchenden steigt. Die Dynamik – also die Zugänge in Arbeitslosigkeit und die Abgänge aus Arbeitslosigkeit – hat im Vorjahresvergleich jedoch etwas abgenommen. Die Menschen sind länger von Arbeitslosigkeit betroffen. Das kann man u. a. auch an der steigenden Zahl von Notstandshilfe-BezieherInnen erkennen. Notstandshilfe bekommt man nach dem Bezug von Arbeitslosengeld (20 bis max. 52 Wochen; Notlage vorausgesetzt). Die Zahl der BezieherInnen ist im Vorjahresvergleich deutlich – um +16% – gestiegen.

Betrachtet man weitere Daten zu den LeistungsbezieherInnen nach Leistungsarten, so kann man erkennen, dass die Zahl der Personen, die Altersteilzeit in Anspruch nehmen, wieder deutlich ansteigt, bei den Frauen um +14,3%, bei den Männern gab es sogar ein Plus von +31,5%. Insgesamt gab es damit fast 22.000 BezieherInnen von Altersteilzeitgeld. Eine weitere deutlich stärkere Inanspruchnahme gab es bei der Bildungsteilzeit. Nach der Einführung im Jahr 2013 wird die Bildungsteilzeit immer beliebter, über 3.100 Personen haben das Bildungsteilzeitgeld im zweiten und dritten Quartal 2015 (letztverfügbare Daten) bezogen, gegenüber demselben Zeitraum des Vorjahres ein Plus von +37,5%.

Arbeitslosengeld: Frauen bekommen im Schnitt deutlich weniger

Bei der Höhe des Arbeitslosengeldes bzw. der Notstandshilfe kam es zu einer Erhöhung um +1,7%, das liegt etwas über der Gesamtinflation des Jahres 2015. Die unterschiedlichen Einkommen von Frauen und Männern auf dem österreichischen Arbeitsmarkt setzen sich auch bei den Leistungen während der Arbeitslosigkeit fort. Das durchschnittliche Arbeitslosengeld von Frauen liegt pro Monat um 150 € unter jenem der Männer. Bei der Notstandshilfe müssen Frauen im Schnitt mit 21,7 € pro Tag auskommen, Männer mit 25,6 €; auf einen Monat gerechnet ergibt das einen Betrag, der unter dem Niveau der bedarfsorientierten Mindestsicherung (BMS) liegt. Die Menschen müssen die geringe Leistung aus der Arbeitslosenversicherung mit der BMS aufstocken. Daher ist es auch nicht verwunderlich, dass die Zahl der Teil-BMS-BezieherInnen fortlaufend ansteigt.

DER ARBEITSMARKT IM ÖSTERREICHISCHEN VERGLEICH

In Österreich gibt es regional unterschiedliche Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt. Es zeigt sich eine unterschiedliche Arbeitsmarktlage von Westen nach Osten. Die westlichen Bundesländer – Vorarlberg, Tirol, Salzburg und auch Oberösterreich – weisen eine Arbeitslosenquote unter 7% auf. In Vorarlberg und Tirol hat sich die Arbeitslosenquote im Vergleich zum Vorjahr stabilisiert (sie ist also nicht wie in allen anderen Bundesländern weiter gestiegen). Wien und Kärnten weisen die im österreichischen Vergleich höchsten Arbeitslosenquoten auf, diese liegen über 10% (siehe Abbildung 1).

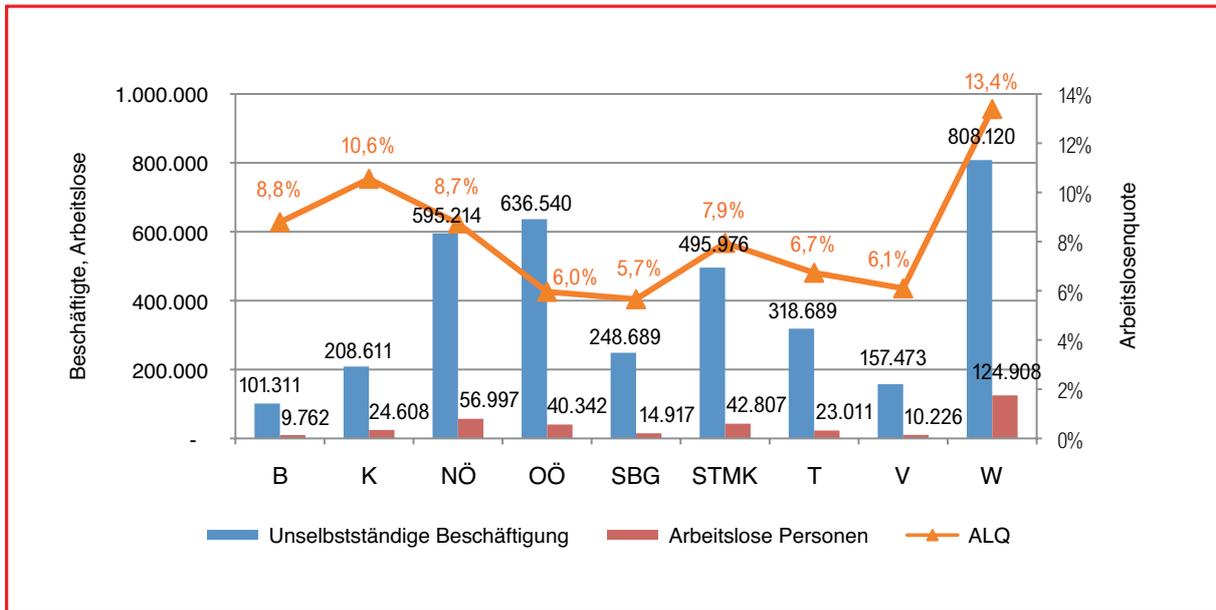
Höchste Arbeitslosenquoten in Wien und Kärnten

Kärnten hatte im zweiten Halbjahr 2015 im Vergleich zum Vorjahr mit einem gering ausgeprägten Beschäftigungswachstum von +0,6% (siehe Abbildung 2) und einem Anstieg bei der Arbeitslosigkeit um +4,1% zu kämpfen. Laut Analysen des AMS Kärnten waren in Kärnten im Jahr 2015 auch Frauen (mit einem Plus von +5,7%) stärker vom Anstieg der Arbeitslosigkeit betroffen als Männer (+2,8%).

Wie bereits auch in der vergangenen Ausgabe von Arbeitsmarkt im Fokus (1. Halbjahr 2015, S. 13) angesprochen gibt es Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, die besonders einen großstädtischen Arbeitsmarkt (wie Wien) betreffen. Wien ist mit einem relativ starken Arbeitskräftezufluss (aus den Bundesländern, aus dem Ausland – rund 66% der vorgemerkten Asylberechtigten sind in Wien vorgemerkt) konfrontiert. Das Arbeitskräftepotenzial ist im November 2015 in Wien um +2,9% im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Das Beschäftigungswachstum liegt aber, wie Abbildung 2 zeigt, deutlich darunter (+1%; absolut gesehen wurden aber im Vergleich die meisten Beschäftigungsverhältnisse in Wien geschaffen). Dazu kommt, dass die Anzahl der SchulungsteilnehmerInnen in Wien (mit -11,4%) stärker als im österreichischen Durchschnitt (-9,1%) zurückgegangen ist. Dadurch steigt im Verhältnis die Zahl der arbeitslosen Personen stärker. Damit waren im zweiten Halbjahr 2015 in Wien knapp 125.000 Personen beim AMS vorgemerkt. Das stellt das AMS Wien oft vor ganz andere (personelle, organisatorische sowie finanzielle) Herausforderungen als das Arbeitsmarktservice in anderen Bundesländern.

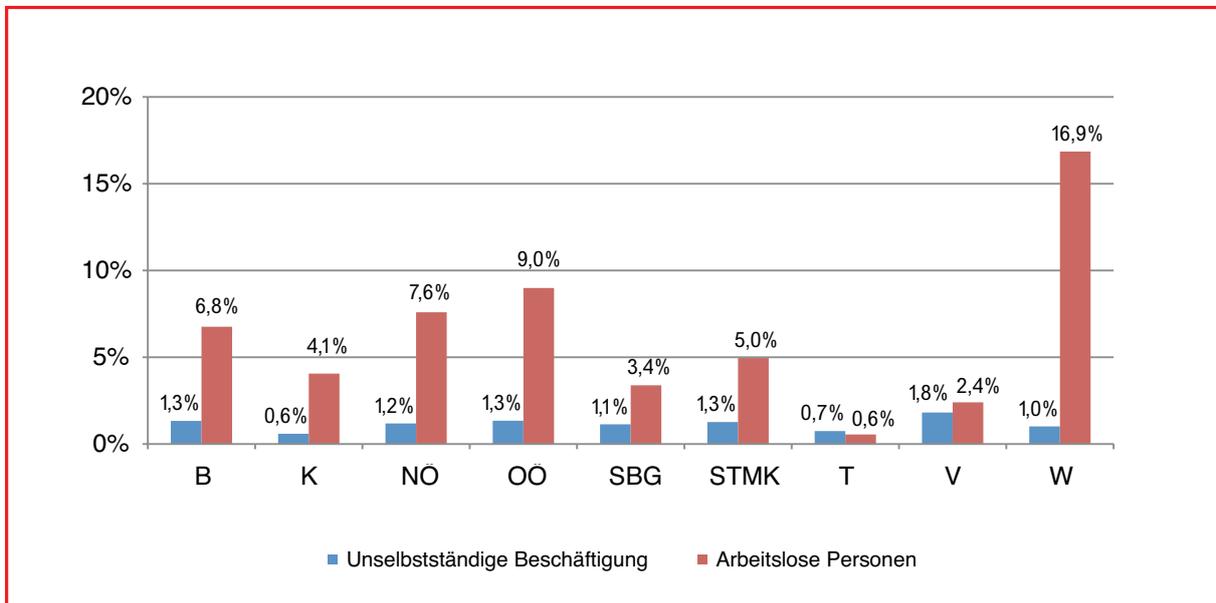
Betrachtet man die Entwicklung von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit nach Bundesländern, so hatte Vorarlberg das stärkste relative Beschäftigungsplus (+1,8%) zu verzeichnen, gefolgt vom Burgenland, Oberösterreich und der Steiermark. Den stärksten prozentualen Anstieg bei den arbeitslos vorgemerkten Personen gab es in Wien, gefolgt von Oberösterreich und dem Burgenland.

Abbildung 1: Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Arbeitslosenquote in den Bundesländern (2. Halbjahr 2015)



Quelle: HV, AMS, eigene Darstellung

Abbildung 2: Veränderung von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit im Vergleich (2. Halbjahr 2015 / 2. Halbjahr 2014)



Quelle: HV, AMS, eigene Darstellung

DER ÖSTERREICHISCHE ARBEITSMARKT IM EUROPÄISCHEN VERGLEICH

In Europa ging die Arbeitslosenquote im Laufe der zweiten Jahreshälfte 2015 leicht zurück: von 9,4% im Juli auf 9,1% im November 2015. Dabei ist die Situation auf dem Arbeitsmarkt und in Bezug auf die Arbeitslosenquote in den Mitgliedsstaaten durchaus heterogen. Staaten wie Deutschland, Tschechien, Österreich oder auch Dänemark weisen im EU-Vergleich eine relativ niedrige Arbeitslosenquote auf, während sie in Griechenland, Spanien, Italien oder auch der Slowakei über dem EU-Schnitt liegt.

Tab. 2: Arbeitslosenquoten im Vergleich zu ausgewählten EU-Ländern (Juli, September und November 2015)

ALQ im Vergleich zu ausgewählten EU-Ländern	Arbeitslosigkeit gesamt			Jugendarbeitslosigkeit (bis 25 Jahre)		
	Juli 15	Sept. 15	Nov. 15	Juli 15	Sept. 15	Nov. 15
Österreich	5,7%	5,7%	5,8%	10,3%	10,9%	10,9%
Dänemark	6,2%	6,0%	6,0%	11,3%	10,7%	9,9%
Deutschland	4,6%	4,5%	4,5%	7,1%	7,1%	7,0%
Griechenland	24,9%	24,6%	-	48,4%	49,5%	-
Großbritannien	5,4%	5,2%	-	14,6%	13,5%	-
Italien	11,8%	11,5%	11,3%	39,4%	39,1%	38,1%
Niederlande	6,8%	6,8%	6,8%	11,3%	11,5%	11,4%
Schweden	7,3%	7,3%	6,8%	21,0%	19,8%	17,3%
Slowakei	11,4%	11,3%	10,8%	26,7%	26,6%	25,4%
Slowenien	9,1%	8,8%	8,6%	14,5%	14,5%	-
Spanien	21,9%	21,6%	21,4%	48,2%	47,7%	47,5%
Polen	7,5%	7,4%	7,2%	20,4%	20,7%	20,5%
Tschechien	5,0%	4,8%	4,6%	12,6%	12,1%	11,4%
Ungarn	6,8%	6,5%	-	17,5%	15,6%	-
EU 15	9,8%	9,6%	9,5%	20,2%	20,0%	20,0%
EU 28	9,4%	9,2%	9,1%	20,3%	20,1%	20,0%

Quelle: Eurostat, LFS, eigene Darstellung, Stand: 7.1.2016

Der Ausblick für die europäische Wirtschaft und damit auch die Entwicklung der Arbeitslosenquoten ist lt. EU-Winterprognose für viele Mitgliedsstaaten leicht positiv. Österreich (so wie auch Belgien, Frankreich oder die Niederlande) muss von einem weiteren Anstieg der Arbeitslosenquote ausgehen, als Hauptgrund für Österreich ist dabei das steigende Arbeitskräftepotenzial angeführt.

Wie man in Tabelle 2 sehen kann, liegt die Jugendarbeitslosenquote (bis 25 Jahre) in der EU auf einem nach wie vor sehr hohen Niveau von 20%. Das heißt, dass jede/r fünfte Jugendliche, von den Jugendlichen die in der EU die auf Arbeitssuche sind, keinen Job findet. Als Beschäftigung wird dabei allerdings bereits eine geringfügige Beschäftigung (ab einer Stunde pro Woche) gewertet (mehr dazu siehe Glossar), was die Situation auch oft besser darstellt, als sie für die jungen Menschen tatsächlich ist.

In Österreich liegt die Jugendarbeitslosenquote bei knapp über 10%, das ist im europäischen Vergleich ein guter Wert. In Österreich setzt man mit der Ausbildungsgarantie auch intensiv bei dieser Zielgruppe an. Besonders besorgniserregend ist die Situation immer noch in Griechenland und Spanien: Hier findet fast jede/r zweite Jugendliche, die/der eine Arbeit sucht, keine Beschäftigung.

DER ARBEITSMARKT NACH BRANCHEN

Heterogene Arbeitsmarktsituation in den Branchen

Die Beschäftigungsentwicklung ist auch nach Branchen teilweise sehr heterogen: Es gibt Branchen, die eine besonders hohe Arbeitslosenquote aufweisen, wo aber auch die Beschäftigung wächst. Das sind Bereiche, die generell eine höhere Arbeitsmarktdynamik aufweisen und in denen Arbeitskräfte durch das steigende Arbeitskräftepotenzial schneller ersetzt werden. Als Beispiel sind hier der Bereich der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (Reinigung oder Sicherheitsdienste) oder aber auch der Bereich Gastronomie und Tourismus zu nennen. In der Branche der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen lag die Arbeitslosenquote im zweiten Halbjahr 2015 bei 24,3% bzw. in der Gastronomie/im Tourismus bei 18%.

Auf der anderen Seite gibt es Branchen, die sich zwar momentan auch nicht durch ein starkes Beschäftigungswachstum auszeichnen, die aber weniger Dynamik aufweisen, d. h., dass auch die durchschnittlichen Beschäftigungsdauern länger sind und die Arbeitslosigkeit nach wie vor auf einem vergleichsweise niedrigeren Niveau liegt. Das sind beispielsweise der Produktionsbereich (Herstellung von Waren), der Bereich der Finanzdienstleistungen oder der Bereich der öffentlichen Verwaltung.

Tab. 3: Ausgewählte Branchen im Vergleich (2. Halbjahr 2015)

Wirtschaftsbereiche (nach ÖNACE)	Unselbstständige Beschäftigung	Arbeitslose Personen	ALQ	Veränderung zum Vorjahr (%-Punkte)	Offene Stellen	Veränderung zum Vorjahr (%-Punkte)
C) Herstellung von Waren	583.599	30.376	4,9%	0,2	3.071	34,1%
F) Bau	256.132	30.277	10,6%	0,5	1.715	27,9%
G) Handel; Reparatur von KFZ	537.911	51.480	8,7%	0,5	5.010	14,2%
davon Einzelhandel	288.757	32.845	10,2%	0,7	3.648	13,7%
H) Verkehr und Lagerei	186.934	15.984	7,9%	0,4	809	19,6%
I) Beherbergung und Gastronomie	204.031	44.898	18,0%	0,6	4.522	15,2%
K) Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	116.324	3.723	3,1%	0,1	495	28,0%
M) Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen, technischen Dienstleistungen	164.779	11.973	6,8%	0,3	1.379	18,4%
N) Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	195.497	62.664	24,3%	1,3	10.092	26,3%
davon Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	81.265	37.049	31,3%	1,4	8.703	24,5%
davon Wach- und Sicherheitsdienste und Detekteien	10.470	3.360	24,3%	2,0	292	100,7%
davon Gebäudebetreuung (Reinigung); Garten- und Landschaftsbau	68.498	17.317	20,2%	1,3	811	32,6%
O) Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	555.627	13.573	2,4%	0,2	648	42,1%
Q) Gesundheits- und Sozialwesen	249.900	26.933	9,7%	0,8	1.455	26,3%

Quelle: HV, AMS, eigene Berechnungen

Einzelhandel: Arbeitslosigkeit ist zuletzt stärker gestiegen

Ein Wirtschaftsbereich, in dem die Arbeitslosenquote im Vergleich zum Vorjahr stark gestiegen ist, ist der Einzelhandel. Durch das verstärkte Arbeitskräfteangebot, das auch in diese Branche drängt, verloren viele MitarbeiterInnen ihren Job. Die Arbeitslosenquote lag im zweiten Halbjahr 2015 bei 10,2%. Die Beschäftigung ist dabei um +0,5% auf 288.757 Beschäftigungsverhältnisse gewachsen. Die Arbeitslosigkeit stieg allerdings um +8,8% auf 32.845 Personen. Wie man in Tabelle 4 erkennen kann, liegt die Dynamik (der Arbeitskräfteumschlag) im Einzelhandel im mittleren Bereich, durchschnittlich dauert im Einzelhandel ein bestehendes Dienstverhältnis ca. 5 ½ Jahre an. Der Handel ist zudem durch ein hohes Maß an Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen geprägt.

Starkes Beschäftigungswachstum, aber auch deutlicher Anstieg der Arbeitslosigkeit im Bereich Gesundheit und Soziales

Eine Zukunftsbranche ist der Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens; aufgrund der demografischen Entwicklung, aber auch der verstärkten Zuwanderung werden in diesem Bereich auch in Zukunft Arbeitskräfte benötigt. Das zeigt sich auch im deutlichen Anstieg der Beschäftigung in dieser Branche, diese ist um +3,2% (oder 7.680 Beschäftigungsverhältnisse) im Schnitt im Vergleich zum Vorjahr gewachsen. Trotzdem stieg die Arbeitslosigkeit in diesem Bereich im zweiten Halbjahr 2015 um +13,5% auf 26.933 arbeitssuchende Personen, die vorher in dieser Branche beschäftigt waren. Die Gründe dafür sind unterschiedlich, beispielsweise leiden einige Bereiche des Gesundheits- und Sozialwesens unter dem Spardruck der öffentlichen Hand. Weiters sind gerade auch Pflegeberufe mit relativ hohen physischen und psychischen Belastungen verbunden, viele Beschäftigte müssen beispielsweise auch gesundheitsbedingt eine andere Arbeit suchen.

Sicherheitsdienste und Reinigung – hoher Anstieg bei der Arbeitslosigkeit

Zwei Branchen, die einen relativ hohen Anstieg bei den Arbeitslosenzahlen verursachen, sind der Bereich der Sicherheitsdienste und die Reinigungsbranche. Bei den Wach- und Sicherheitsdiensten stieg zwar auch die Beschäftigung (+18,2% bzw. +590 Beschäftigungsverhältnisse), aber die Arbeitslosigkeit stieg im selben Ausmaß. Die Branche ist durch eine hohe Dynamik (Arbeitskräfteumschlag liegt bei 63%) und relativ kurze Beschäftigungsdauern gekennzeichnet (siehe Tabelle 4). Auch im Bereich der Gebäudebetreuung (Reinigung) lag die Arbeitslosenquote im zweiten Halbjahr 2015 auf einem relativ hohen Niveau (20%). Beschäftigte aus beiden Bereichen sind also mit dem verstärkten Arbeitskräfteangebot auf dem österreichischen Arbeitsmarkt stärker konfrontiert.

Tab. 4: Beschäftigungsdynamik nach Branchen

Wirtschaftsbereiche	Arbeitskräfteumschlag am Anteil der Beschäftigten 1)	Beschäftigungsdauer in Jahren (beendete DV) 2)	Beschäftigungsdauer in Jahren (bestehende DV) 3)
Herstellung von Waren	16%	2,0	7,7
Bau	33%	0,9	4,3
Einzelhandel	24%	1,6	5,6
Wach- und Sicherheitsdienste und Detekteien	63%	0,6	3,8
Gebäudebetreuung (Reinigung); Garten- und Landschaftsbau	39%	1,0	3,8
Gesundheits- und Sozialwesen	22%	1,7	5,9

1) Anzahl von Arbeitsbeendigungen bzw. Arbeitsaufnahmen pro Arbeitsplatz, die von dieser bzw. in diese Branche im Beobachtungszeitraum (Daten Juli bis Dezember 2015) registriert wurden, im Verhältnis zum Durchschnittsbestand der unselbstständig Beschäftigten des Beobachtungszeitraums (Definition siehe Glossar)

2) durchschnittliche Dauer der Beschäftigungsepisode vor einem Statuswechsel (bspw. in AL, Karenz, andere unselbstständige Beschäftigte) im Beobachtungszeitraum (Daten Juli bis Dezember 2015)

3) durchschnittliche Dauer der Beschäftigungsepisode bis zum Stichtag (Daten Juli bis Dezember 2015)

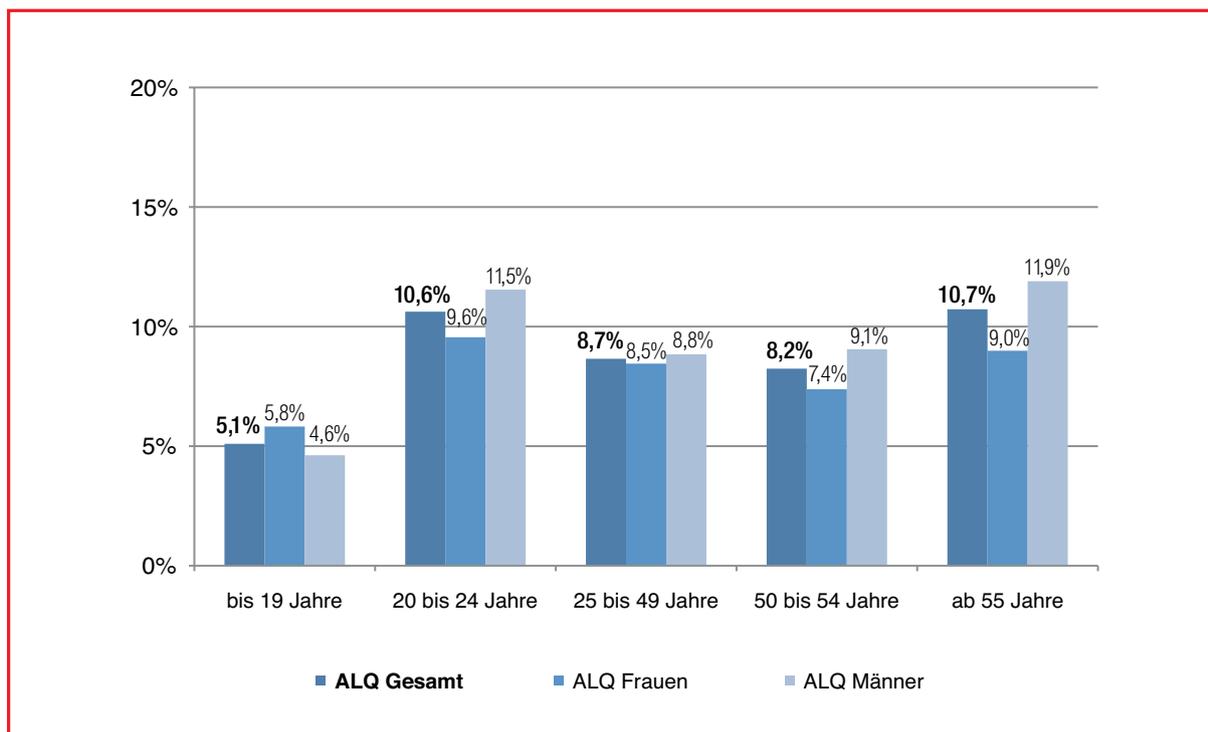
ARBEITSMARKT UND ALTER

Das Alter von Beschäftigten hat – neben anderen Faktoren wie Bildungsabschluss, Gesundheit, Herkunft oder Geschlecht – einen deutlichen Einfluss auf die Arbeitsmarktposition der Menschen.

Junge Erwachsene und Ältere weisen höhere Arbeitslosenquoten auf

Die Übersicht in Abbildung 3 über die Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen (d. h. die arbeitslos vorgemerkten Personen der Altersgruppe dividiert durch die Summe aus Beschäftigten und Arbeitslosen der jeweiligen Altersgruppe) und Geschlecht zeigt, dass junge Erwachsene von 20 bis 24 Jahre (mit 10,6%) und Personen ab 55 Jahren (10,7%) eine höhere Quote aufweisen. In beiden Altersgruppen weisen Männer jeweils eine deutlich höhere Arbeitslosenquote auf als Frauen. Der große Unterschied zwischen den beiden Altersgruppen liegt in der Arbeitsmarktdynamik: Bei jüngeren Personen kommt es zu mehr Beschäftigungsbeendigungen und -aufnahmen (die Abgangsrate in Beschäftigung liegt bei 16,2%), während die Dynamik mit dem Alter abnimmt – bei Personen ab 55 liegt die Abgangsrate in Beschäftigung bei 4,9%.

Abbildung 3: Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen (2. Halbjahr 2015)



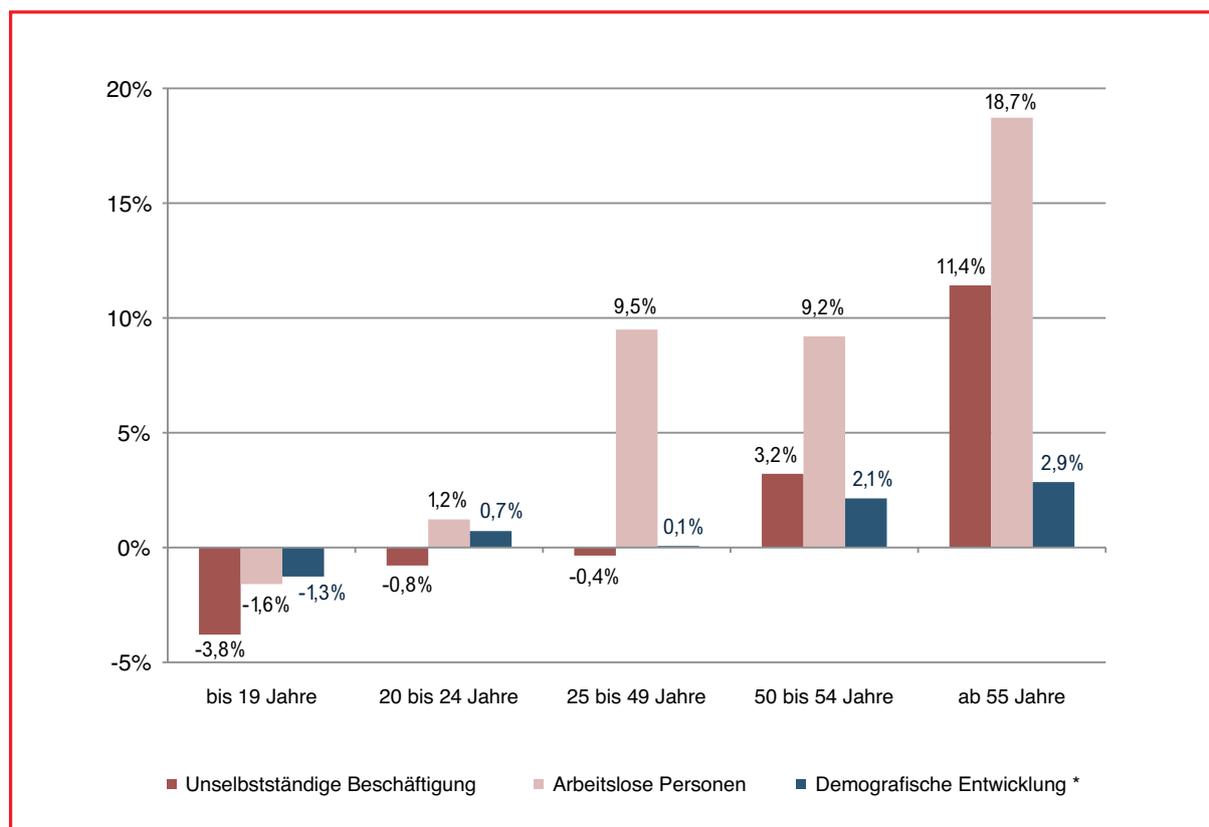
Quelle: AMS, HV, eigene Darstellung

Arbeitslosigkeit steigt am stärksten bei den ab 55-Jährigen

Betrachtet man die Veränderung von Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und die demografischen Entwicklungen (siehe Abbildung 4), so kann man erkennen, dass die Entwicklungen im Bereich der ab 50- bzw. ab 55-Jährigen am stärksten ausgeprägt sind. Die demografische Entwicklung hat die Alterskohorte um +2,1% bzw. +2,9% vergrößert. Bei den über 55-Jährigen gibt es zudem auch noch ein deutliches Beschäftigungsplus von +11,4%. Allerdings ist die Arbeitslosigkeit in dieser Altersgruppe im Vergleich zum Vorjahr noch viel stärker – um +18,7% – gewachsen, hier setzt sich leider die Entwicklung der vergangenen Jahre auch weiter fort.

Auffallend ist, dass der Anstieg bei den Arbeitslosenzahlen der mittleren Alterskohorten (von 20 bis 54 Jahre) nicht mehr so stark ausgeprägt ist wie in den analysierten Halbjahren zuvor. Zum Beispiel betrug der Anstieg bei der Arbeitslosigkeit der 20- bis 24-Jährigen in der ersten Jahreshälfte noch +7,2%. Im zweiten Halbjahr betrug der Anstieg nur mehr +1,2%. Gerade aber auch im Bereich des „Haupterwerbsalters“ von 25 bis 49 Jahren kam es aber gleichzeitig auch zu einem Rückgang der Beschäftigung, was sich in einem stärkeren Ansteigen der Arbeitslosenquoten niederschlägt.

Abbildung 4: Veränderung von unselbstständiger Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und demografische Entwicklung* im Vergleich (2. Halbjahr 2015 / 2. Halbjahr 2014)



Quelle: HV, AMS, *Statistik Austria: Bevölkerung nach Einzeljahren im Jahresschnitt (Werte ab 2013 sind Prognosewerte), hier: 2014/2015, eigene Berechnungen

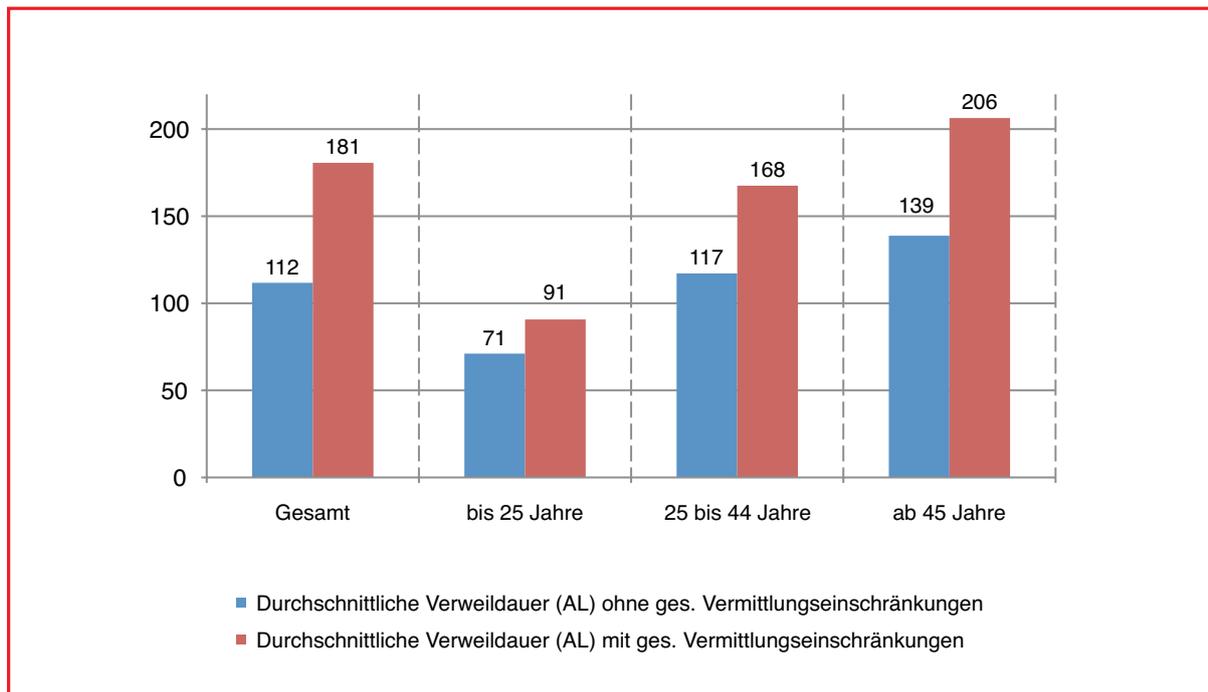
ARBEITSMARKT UND GESUNDHEITLICHE BEEINTRÄCHTIGUNGEN

Jede/r fünfte Arbeitsuchende hat (vermittlungsrelevante) gesundheitliche Probleme

In Österreich weisen etwas mehr als 67.500 Personen, die auf Arbeitssuche sind, eine oder mehrere gesundheitliche Beeinträchtigungen auf. Das sind knapp 20% aller arbeitssuchenden Personen, d. h. knapp jede/r fünfte Arbeitssuchende. Im Vergleich zum Vorjahr ist diese Gruppe weitaus stärker vom Anstieg der Arbeitslosigkeit betroffen: Während die Gesamtarbeitslosigkeit um +9,4% wuchs, stieg sie bei den Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen um knapp +15%.

Von den 67.500 Personen weisen 19,4% den Status einer „begünstigt behinderten Person“ nach dem Behinderteneinstellungsgesetz (siehe Glossar) auf.

Abbildung 5: Durchschnittliche Verweildauer in Arbeitslosigkeit (in Tagen) – Personen mit/ohne gesundheitliche Vermittlungseinschränkung (2. Halbjahr 2015)



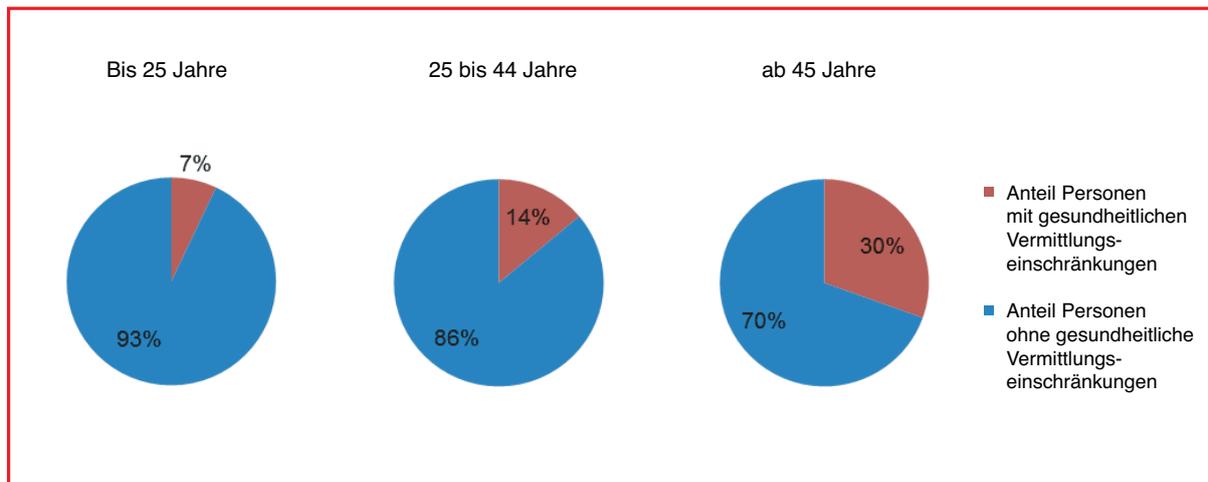
Quelle: BMASK, AMS

Länger von Arbeitslosigkeit betroffen und mit dem Alter zunehmend gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen

Menschen mit gesundheitlichen Problemen sind länger von Arbeitslosigkeit betroffen (siehe Abbildung 5). Die durchschnittliche Verweildauer in Arbeitslosigkeit liegt bei Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen um 69 Tage über der von arbeitslosen Personen ohne gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen. Dieser Unterschied steigt mit zunehmendem Alter. Auch die Abgangsrate in Beschäftigung liegt bei gesundheitlich beeinträchtigten Personen bei nur 4,6%, die allgemeine Abgangsrate beträgt 10,7% (siehe Tab.1).

Abbildung 6 zeigt, dass neben der längeren Verweildauer mit zunehmenden Alter und einer gesundheitlichen Vermittlungseinschränkung auch der Anteil der Personen, die eine gesundheitliche Einschränkung aufweisen und als arbeitslos vorgemerkt sind, wächst. In der Altersgruppe der bis 25-jährigen Arbeitsuchenden haben 7% der vorgemerkten Personen eine gesundheitliche Vermittlungseinschränkung. Ab 45 Jahren ist fast ein Drittel der beim AMS als arbeitslos vorgemerkten Personen von einer oder mehreren gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen betroffen.

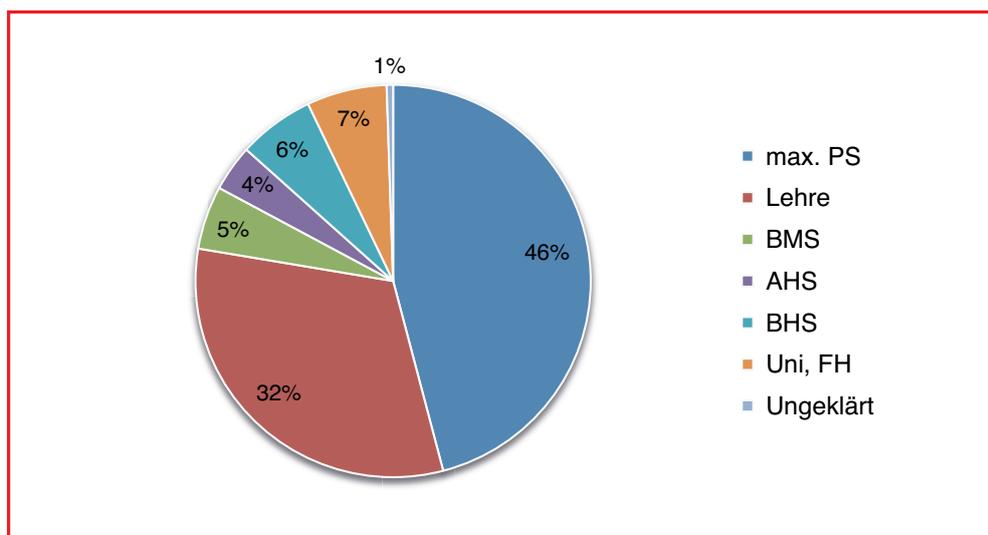
Abbildung 6: Anteil arbeitsloser Personen mit/ohne gesundheitliche/n Vermittlungseinschränkungen (2. Halbjahr 2015)



ARBEITSMARKT UND AUSBILDUNG

An der Situation, dass die höchste formal abgeschlossene Ausbildung die Position auf dem Arbeitsmarkt wesentlich beeinflusst, ändert sich im Zeitverlauf nur wenig. Daher gilt nach wie vor: Je höher die Ausbildung desto besser ist die Arbeitsmarktposition. Das spiegelt sich auch im Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein, wider.

Abbildung 7: Anteile an Arbeitslosigkeit nach höchster abgeschlossener Ausbildung (2. Halbjahr 2015)



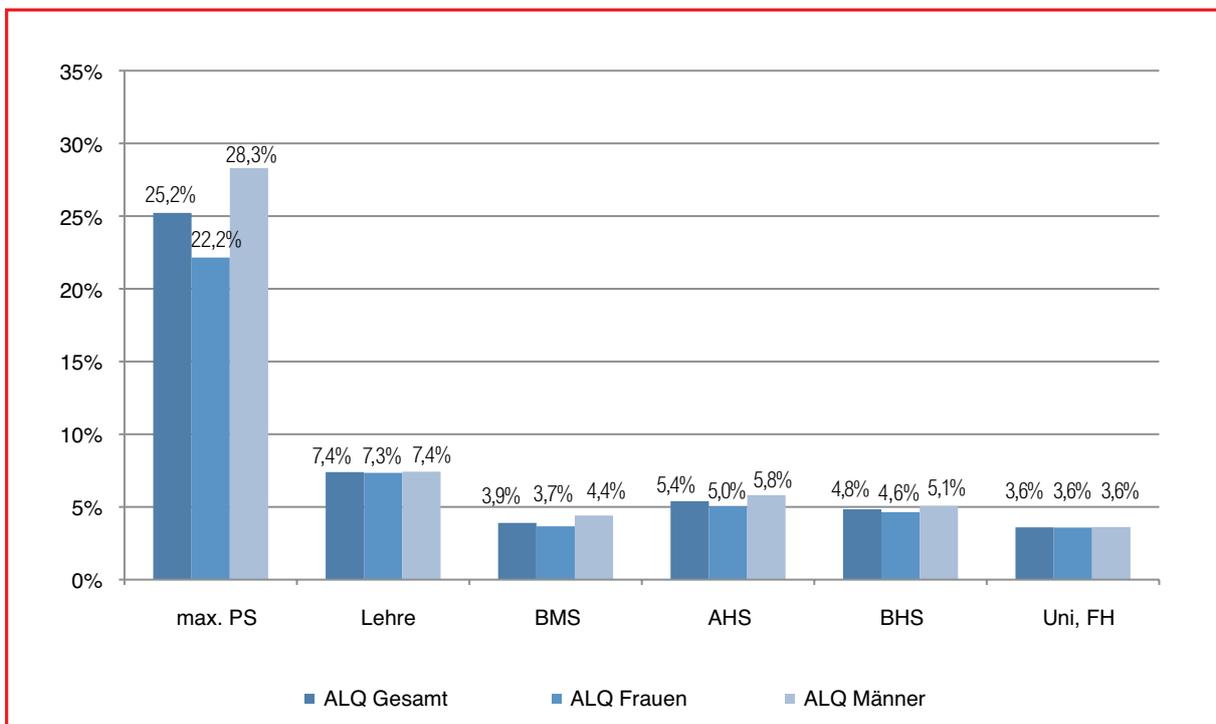
Quelle: BMASK, eigene Darstellung

Höchstes Arbeitslosigkeitsrisiko haben Menschen ohne abgeschlossene Ausbildung

Von den durchschnittlich in der zweiten Jahreshälfte als arbeitslos vorgemerkten Personen hatten 46% maximal die Pflichtschule abgeschlossen, 32% eine Lehrausbildung, 5% eine mittlere Ausbildung und der Rest eine höhere Ausbildung (siehe Abb.7). Setzt man das in Relation zu den Beschäftigtenzahlen nach Bildungsabschluss, erhält man die Arbeitslosenquoten nach höchstem formalem Bildungsabschluss (siehe Abb. 8).

Die Arbeitslosenquote von Männern mit maximal Pflichtschulabschluss liegt bei 28,3%, jene der Frauen bei 22,2%. Mit einem Lehrabschluss reduziert sich das Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein, bereits deutlich: Hier lag die Arbeitslosenquote im zweiten Halbjahr 2015 bei 7,4%. AbsolventInnen von Allgemeinbildenden Höheren Schulen (als höchster registrierter Schulabschluss) weisen eine Arbeitslosenquote von 5,4% auf, gefolgt von BHS-AbsolventInnen (4,8%) und BMS (3,9%) bzw. Uni-AbsolventInnen (3,6%).

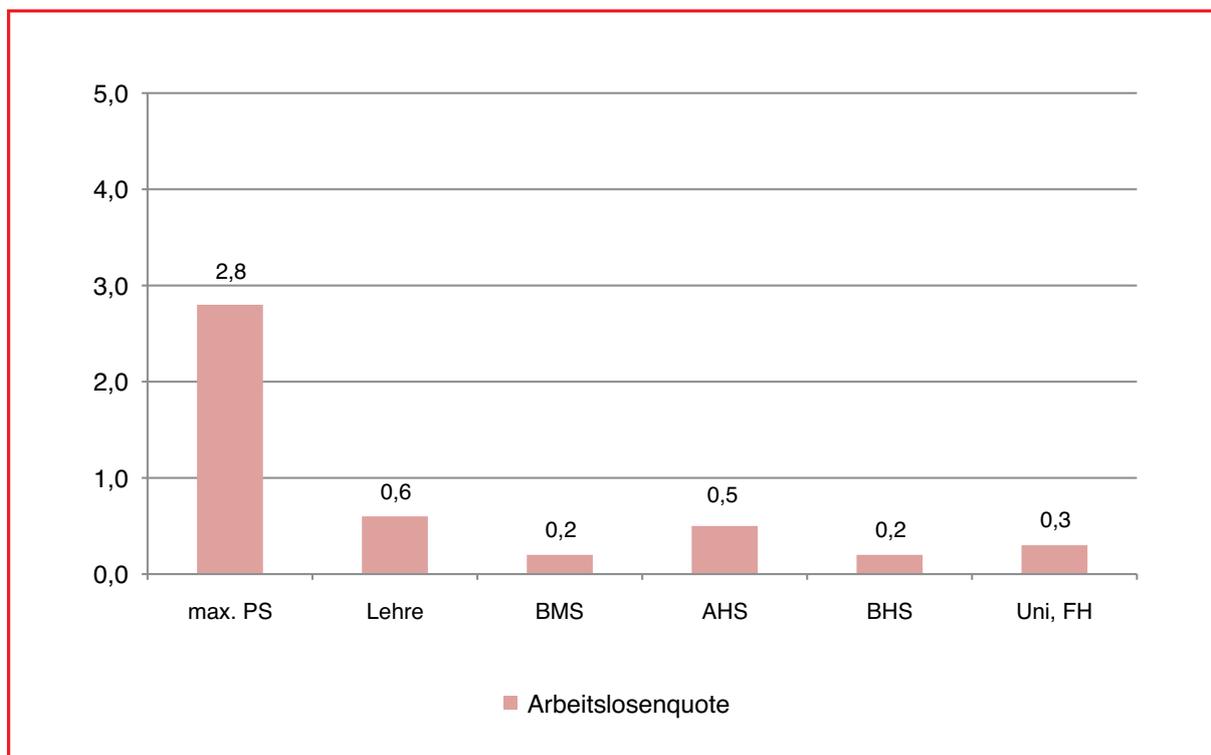
Abbildung 8: Arbeitslosenquoten nach höchster abgeschlossener Ausbildung (2. Halbjahr 2015)



Quelle: BMASK

Auch beim Blick auf die Veränderungen bei den Arbeitslosenquoten nach Bildungsabschluss im Vergleich mit dem Vorjahr zeigt sich die besondere Betroffenheit von Menschen ohne Berufsausbildung. Hier ist die Arbeitslosenquote im Vergleich zum zweiten Halbjahr 2014 um +2,8 Prozentpunkte gestiegen. Die geringsten Steigerungen bei der Arbeitslosenquote gab es bei den schulischen Berufsausbildungen (BMS/BHS) und Ausbildungen auf akademischer Ebene.

Abbildung 9: Veränderung bei den Arbeitslosenquoten in Prozentpunkten im Vergleich (2. Halbjahr 2015 / 2. Halbjahr 2014)



Quelle: BMASK

AKTIVE ARBEITSMARKTPOLITIK

Insgesamt standen dem Arbeitsmarktservice im Jahr 2015 rund 1,14 Milliarden Euro für aktive Arbeitsmarktpolitik zur Verfügung. Wie man in Tabelle 5 sehen kann, ist die Anzahl der geförderten Personen insgesamt deutlich zurückgegangen. Im Jahr 2015 konnten 394.741 Personen eine AMS-Förderung in Anspruch nehmen, das ist ein Minus von -10% gegenüber dem Vorjahr. Es sind dabei sowohl Beschäftigungs- als auch Qualifizierungsförderungen zurückgegangen, Unterstützungsangebote (wie etwa externe Beratungs- und Betreuungseinrichtungen) wurden vermehrt in Anspruch genommen (+9,8%).

Weniger geförderte Bildungsangebote über das AMS

Der Rückgang bei den Qualifizierungsförderungen hängt zum einen mit einer gewählten und zu begrüßenden Strategieänderung zusammen, die Anzahl der Aktivierungskurse, die bei den Arbeitssuchenden stark kritisiert wurden, zurückzufahren und auch vermehrt längere Ausbildungen zu fördern. Zum anderen hängt der Rückgang – beispielsweise bei der Kurskostenförderung, die Kurse am freien Weiterbildungsmarkt fördert – auch mit den budgetären Rahmenbedingungen zusammen. Besonders im Hinblick auf künftige Entwicklungen in der Arbeitswelt (Stichworte: Digitalisierung, Industrie 4.0) muss in der Arbeitsmarktpolitik künftig ein stärkerer Fokus auf Aus- und Weiterbildung gelegt werden.

Beschäftigungsförderungen: Starke Zielgruppenfokussierung

Die Beschäftigungsförderungen (wie etwa Lohnsubventionen und befristete Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem zweiten Arbeitsmarkt) sind insgesamt auch um ein Viertel zurückgegangen. Allerdings kam es in diesem Bereich zu einer starken Zielgruppenfokussierung auf arbeitslose Personen ab 50: Bei der Eingliederungsbeihilfe für diese Altersgruppe gab es im Vorjahresvergleich ein Plus von +15%.

Tab. 5: AMS-Förderungen (Personen) im Jahr 2015

AMS-Förderungen (Personen) seit Jahresbeginn	Anzahl der geförderten Personen*)					
	Frauen	Veränderung zum Vorjahr in %	Männer	Veränderung zum Vorjahr in %	Gesamt	Veränderung zum Vorjahr in %
Beschäftigungsförderungen						
Gesamt	32.693	-26,6%	40.246	-24,0%	72.936	-25,2%
davon Eingliederungsbeihilfe	17.281	-24,4%	19.070	-18,8%	36.351	-21,5%
davon SÖB/GBP	12.261	-31,5%	14.678	-37,8%	26.939	-35,1%
Qualifizierungsförderungen						
Gesamt	142.580	-17,0%	140.968	-20,0%	283.529	-18,5%
davon Bildungsmaßnahmen	96.764	-9,3%	96.734	-14,6%	193.492	-12,0%
davon Kurskostenförderungen	11.794	-45,7%	11.048	-51,2%	22.841	-48,5%
davon Stiftungen	7.036	-8,5%	5.110	0,2%	12.146	-5,0%
Unterstützungsleistungen						
Gesamt	77.350	3,1%	75.579	11,8%	152.928	7,2%
davon Beratungs- und Betreuungseinrichtungen	65.528	4,6%	66.247	15,4%	131.774	9,8%
davon Gründungsbeihilfe und Unternehmensgründungs- programm	3.674	-2,6%	5.068	-3,4%	8.742	-3,1%
GESAMT	193.551	-10,9%	201.217	-10,0%	394.741	-10,4%

*) Personenzählung – wenn eine Person mehrere Förderungen in Anspruch nimmt, wird sie in der Summe trotzdem nur einmal gezählt
Stand: 4.1.2016; Quelle: BMASK ELIS

FOKUS: FRAUEN AUF DEM ARBEITSMARKT

WIE STEHT ES UM DIE GLEICHSTELLUNG?

von Gerlinde Hauer und Silvia Hofbauer

BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG, ARBEITSZEITAUSMASS UND EINKOMMEN

Bei einer Betrachtung der Situation von Frauen am Arbeitsmarkt zeigen sich auf den ersten Blick widersprüchliche Entwicklungen. Immer mehr Frauen sind erwerbstätig, jedoch ändert sich bislang nur wenig an der deutlich schlechteren beruflichen Positionierung von Frauen, die sich insbesondere in deutlich niedrigeren Einkommen niederschlägt.

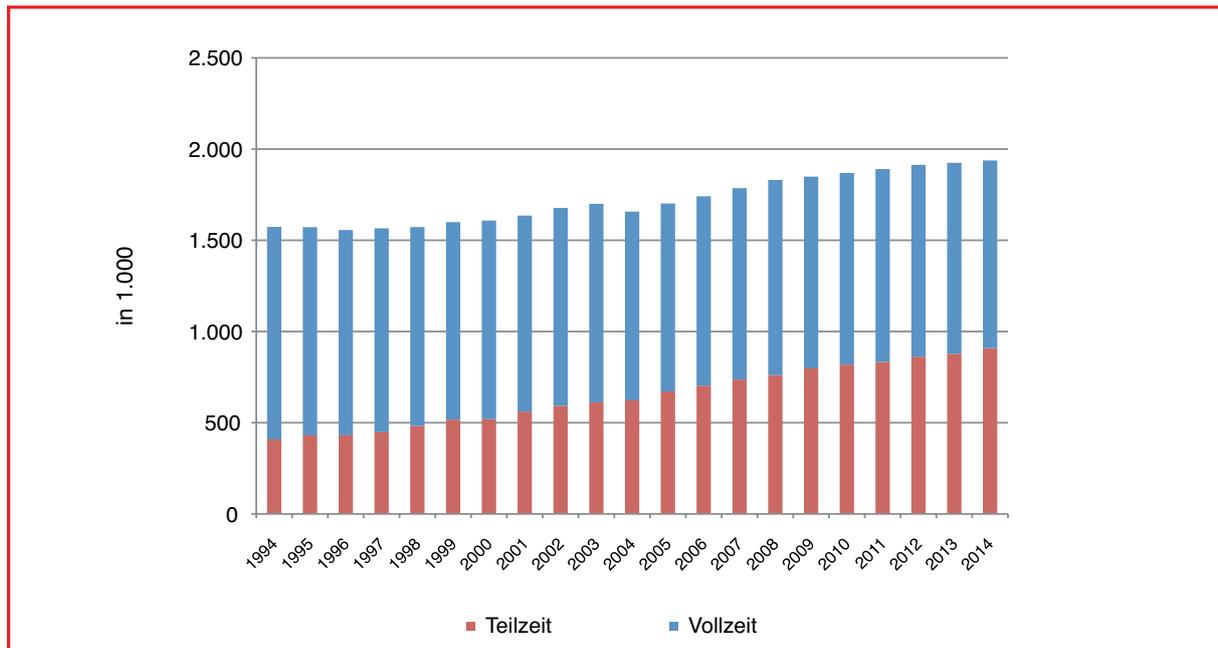
Dazu die Zahlen aus dem aktuellen Bericht der Bundesregierung (Papouschek, 2015) betreffend den Abbau der Benachteiligungen von Frauen: Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist in den letzten 20 Jahren deutlich gestiegen, man kann das an der Steigerung der Erwerbsquote der Frauen von 62% auf 71% erkennen. Das hat zu einer Halbierung des Gender Gaps von 18 Prozentpunkten auf 9 Prozentpunkte geführt. Ebenfalls positiv ist, dass über diesen längeren Zeitraum betrachtet die höhere Erwerbsaktivität von Frauen sich nicht in einer höheren Betroffenheit von Arbeitslosigkeit niederschlägt. Sie ist auch aktuell mit 8,4% (siehe Standardanalyse auf S. 11) niedriger als die Arbeitslosenquote der Männer und im Zeitverlauf nicht in dem Ausmaß gestiegen wie die Erwerbsbeteiligung von Frauen. Das heißt, es sind heute deutlich mehr Frauen in Beschäftigung, wie auch eine entsprechende Steigerung der Beschäftigungsquote von Frauen in den letzten zwanzig Jahren von 58% auf 67% belegt.

Allerdings hat sich damit das Erwerbsarbeitszeitvolumen von Frauen insgesamt nur wenig verändert, d.h. der höheren Anzahl von Frauen in Beschäftigung steht ein starker Rückgang des zeitlichen Ausmaßes der Erwerbseinbindung vieler Frauen gegenüber. Berücksichtigt man auch das Arbeitszeitausmaß, ist der Gender Gap in der Erwerbsbeteiligung deutlich höher. Der Indikator dafür ist die Erwerbstätigenquote in Vollzeitäquivalenten, die die Statistik Austria (Arbeitsmarktstatistiken) seit einigen Jahren regelmäßig auswertet und die für die letzten zehn Jahre zur Verfügung steht. Mit 48,2% (2014) hat sie sich gegenüber 46% im Jahr 2005 nur geringfügig erhöht und liegt weit hinter jener der Männer mit 74% (2014). Ursache dafür ist die enorme Steigerung der Teilzeitquote der Frauen von gut einem Viertel (26%) auf fast die Hälfte der erwerbstätigen Frauen (47%).

Steigerung der Erwerbstätigkeit von Frauen vor allem über den Ausbau von Teilzeitarbeit

Der Teilzeitboom ist damit wohl einer der markantesten Aspekte des strukturellen Wandels in der Frauenerwerbstätigkeit. Neben der anhaltend hohen und nur wenig abnehmenden unterschiedlichen Verteilung von Frauen und Männern nach Branchen, Berufen und beruflichen Positionen ist somit die unterschiedliche geschlechtsspezifische Verteilung der Erwerbsarbeitszeit zu einem immer bedeutenderen Gestaltungsfaktor des geschlechtsspezifisch strukturierten Arbeitsmarktes geworden.

Abbildung 10: Beschäftigungsentwicklung von Frauen seit 1994



Quelle: Christian Dunst, AK Wien

Der Anstieg der Teilzeitarbeit bei Frauen ist die Folge der stärkeren Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern unter den Bedingungen eines anhaltend hohen Ungleichgewichtes in der Verteilung von unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern: So ist die Teilzeitquote von Frauen mit Kindern unter 15 Jahren in den letzten zwanzig Jahren von 41% auf 74% gestiegen, d. h. Teilzeit ist heute das Normalarbeitsverhältnis von Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern. Ganz im Unterschied zu den Männern im Haupterwerbsalter mit Kindern: Mit 6% ist die Teilzeitquote nach wie vor marginal und zudem deutlich unter der Teilzeitquote von Männern insgesamt (11%).

Nicht unerwähnt sollte dabei bleiben, dass die Teilzeitorientierung von Frauen – neben fehlender partnerschaftlicher Teilung vor dem Hintergrund einer deutlichen Unterversorgung mit ganztägigen Kinderbetreuungsplätzen – zusätzlich durch eine Vollzeitskultur, die eine regelmäßige Leistung von Überstunden vorsieht, wie sie in vielen Branchen generell üblich ist, getrieben wird. Dies führt unter diesen Rahmenbedingungen de facto zum Ausschluss vieler Frauen mit Betreuungspflichten aus der Vollzeit. Denn für viele Frauen, die eine 40-stündige (bzw. 38,5-stündige etc.) Arbeitszeit bei Vollzeit durch Betreuungsangebote abdecken könnten, sind darüber hinaus gehende Arbeitszeitanforderungen durch Überstunden oft nicht mehr leistbar – eine Wechselwirkung, die in der Arbeitszeitdiskussion meist unberücksichtigt bleibt.

Gender Pay Gap: Frauen verdienen deutlich weniger als Männer

Dieses Ungleichheitsgemenge führt bezogen auf einen zentralen Indikator bezüglich Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen am Arbeitsmarkt bislang zu sehr bescheidenen Verbesserungen: So ist der Gender Gap bezogen auf die mittleren Bruttojahreseinkommen unselbstständig Beschäftigter von 1998 bis 2013 – wie im Bericht der Bundesregierung weiters nachzulesen ist – annähernd gleich geblieben (-39,4% auf -39,1%), d. h., Frauen verdienen im Schnitt um fast 40% weniger als Männer. Bleibt Teilzeit allerdings unberücksichtigt, zeigen sich jedoch deutliche Verbesserungen in den letzten zehn Jahren: So hat sich der Gender Gap von 2004 bis 2013 von -22,5% auf -18,3% verringert.

Neben der Arbeitszeit hat aber nicht zuletzt auch die starke Segregation zwischen männlich dominierten Hochlohn- und eher weiblich dominierten Niedriglohnberufen einen Einfluss auf den hohen Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern in Österreich, übrigens einer der höchsten Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in Europa. Als Beispiel dafür ein Vergleich der Nettoeinkommen von Vollzeitbeschäftigten nach Segregationsgrad (Leitner/Dibiari, 2015): Frauen wie Männer erzielen die niedrigsten Einkommen in stark segregierten Frauenberufen – v. a. Dienstleistungsberufe wie beispielsweise in der Kinderbetreuung, in Pflegeberufen, Reinigungspersonal – (Frauen: 1.634 Euro, Männer: 1.841 Euro) und der Einkommensunterschied ist hier mit 11% am geringsten. Die höchsten Einkommen werden dagegen in segregierten Männerberufen – etwa Führungskräfte im Produktions- und Dienstleistungsbereich, MaschinenbedienerInnen, WissenschaftlerInnen – (Frauen: 1.963 Euro, Männer: 2.554 Euro), allerdings mit dem höchsten Einkommensunterschied von 23% zwischen Frauen und Männern, erzielt.

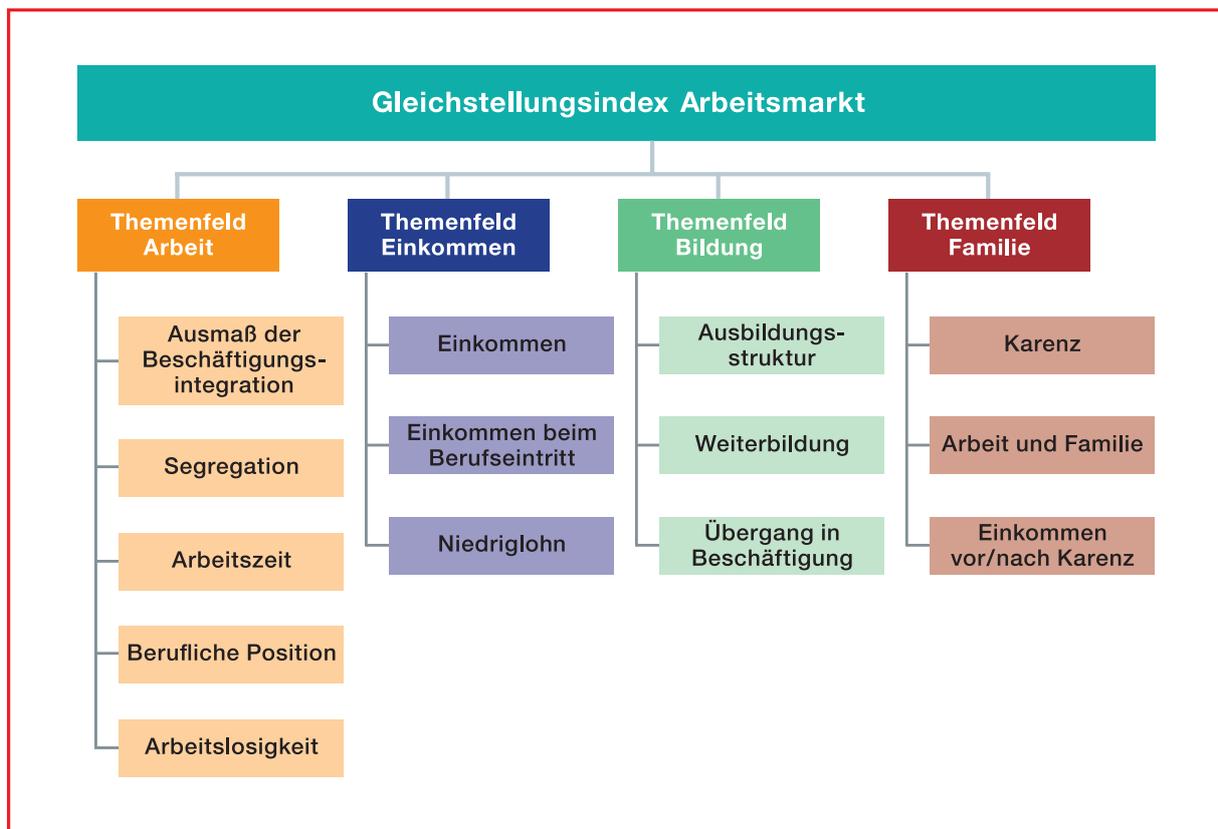
Zur Positionierung von Frauen am Arbeitsmarkt und den Veränderungen im Detail gibt es neue Beobachtungsinstrumente, die in der Folge vorgestellt werden sollen. Abschließend wird auch noch auf die Ergebnisse des aktuellen AMS-Myndex eingegangen, der die Gleichstellungswirkung von AMS-Maßnahmen evaluiert.

GLEICHSTELLUNGSINDEX ARBEITSMARKT

Im Gleichstellungsindex des Wirtschaftsforschungsinstituts (Wifo, 2015) werden Indikatoren, die die Positionierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt beeinflussen, dargestellt, zusammengefasst und mit den jeweiligen Männerwerten verglichen. Der Index wurde 2015 erstmals im Auftrag des Arbeitsmarktservice erstellt und soll in Zukunft regelmäßig aktualisiert werden, um eine rasche Überprüfung und Beobachtung der Veränderungen der Gleichstellung am Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Dadurch können auch die wichtigsten Handlungsfelder identifiziert werden.

30 Variablen gehen in die Berechnung des Gleichstellungsindex ein. Es werden Teilindizes dargestellt, die spezifische Aussagen in den Bereichen Arbeit, Einkommen, Bildung und Familie ermöglichen. Die jeweiligen Frauenwerte werden in Prozent der Männerwerte dargestellt, d. h. 100% bedeutet Gleichstellung; Werte unter 100% bedeuten eine Benachteiligung von Frauen, Werte über 100% eine Benachteiligung von Männern.

Abbildung 11: Übersicht Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt



Quelle: Wifo 2015

Der Gesamtwert des Gleichstellungsindex liegt bei 71%, das heißt, dass Frauen durchschnittlich 71% der Männerwerte erreichen. Die Positionierung der Frauen am Arbeitsmarkt ist insgesamt also schlechter. Ein differenziertes Bild entsteht bei Betrachtung der einzelnen Teilbereiche und auch durch den Vergleich der Bundesländer miteinander.

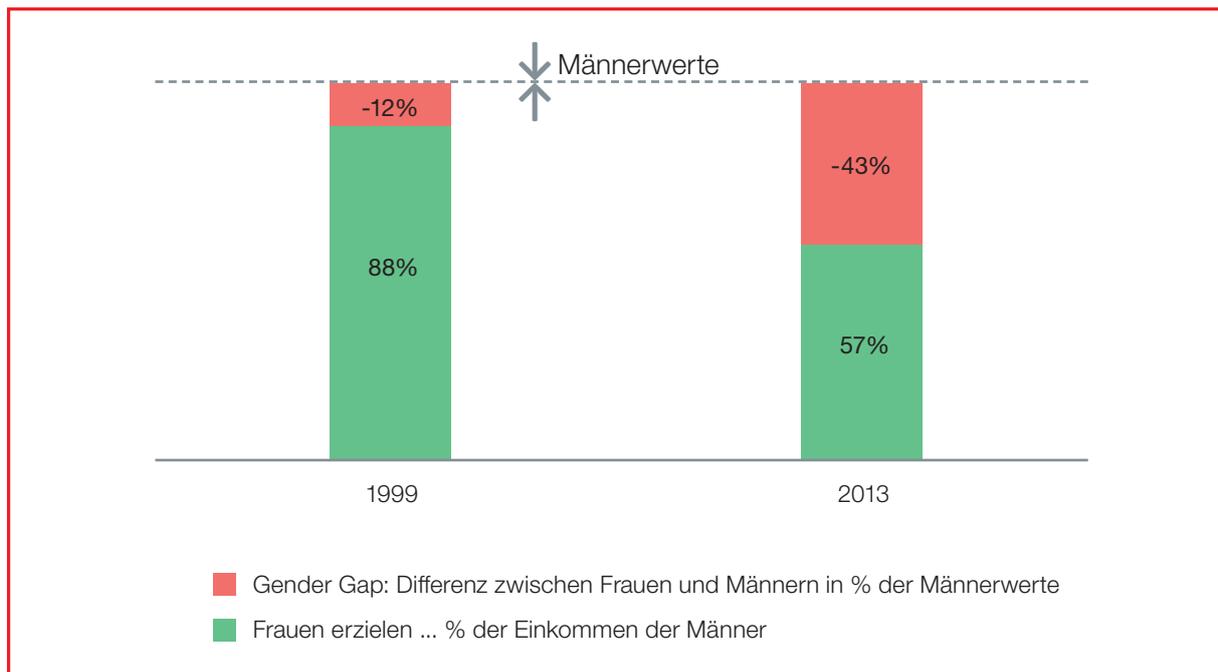
Handlungsbedarf besteht vor allem beim Themenfeld Familie und Beruf, aber auch beim Einkommen

Am schlechtesten schneiden Frauen an der Schnittstelle Familie und Beruf ab, hier erreichen sie nur 40% der Männerwerte. Verantwortlich dafür ist die Tatsache, dass Frauen nach wie vor den Großteil der familiären Verpflichtungen übernehmen. So wirkt sich das Vorhandensein von Kindern im Haushalt kaum auf den Erwerbsverlauf der Männer aus. Für Frauen bedeutet es in der Regel Berufsunterbrechung für mehrere Jahre und überwiegend Rückkehr in Teilzeit. Männer gehen seltener und kürzer in Karenz und müssen auch danach nur in den seltensten Fällen Einkommenseinbußen hinnehmen.

Dass Frauen beim Faktor Einkommen nur 67% des Männerwerts erreichen, verwundert somit kaum. Frauen verdienen in allen Bundesländern, außer in Wien, um rund ein Drittel weniger als Männer. Dies hat allerdings nur zum Teil mit den familienbedingten Berufsunterbrechungen zu tun.

Mit dem Gender Pay Gap und seinen Ursachen hat sich auch die Synthesis-Studie (2015) „Das Geschlecht macht einen Unterschied am Arbeitsmarkt“ beschäftigt. Darin wurden statistische Paare zum Zeitpunkt ihres Einstiegs in das Erwerbsleben erfasst und weiter beobachtet. Zielgruppe sind Personen, die eine Berufsausbildung bis maximal Lehrabschluss absolviert haben. Eines der Ergebnisse dieser Studie ist, dass Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit zu mehr als einer Verdoppelung der Zunahme des einkommensbezogenen Gender Gaps führen, er beträgt bei Paaren, bei denen nur die Frau in Karenz war, -54% zulasten der Frauen.

Abbildung 12: Gender Pay Gap – Unterschiede beim Berufseinstieg und 15 Jahre danach – Differenz der Monatseinkommen von Frauen und Männern („Statistische Paare“)



Der Gender Gap hat aber auch noch andere Ursachen. So ist er bereits beim Einstieg in das Berufsleben, bei dem Teilzeitarbeit eine geringe Rolle spielt, sichtbar. Er beträgt bei Personen mit maximal Pflichtschulabschluss -12% und bei Personen mit Lehre -13%.

Dass sich dieser Unterschied nach 15 Jahren mehr als verdreifacht (Gender Gap: -43%), hängt neben den Unterbrechungen und Versorgungspflichten auch mit dem Berufsfeld zusammen, in dem die Frauen und Männer tätig sind. So erweist sich beispielsweise der Handel als eine der Branchen, in denen es deutliche Ungleichheiten in der Bezahlung gibt, aber auch in den technischen Berufen tritt das Gefälle verstärkt auf. Unterschiede gibt es auch zwischen städtischen und ländlichen Regionen. So wächst der Gender Gap in der Stadt von -11% auf -39%, auf dem Land sogar von -14% auf -48%.

Einen nicht unwesentlichen Einfluss hat auch der Migrationshintergrund. Während Männer mit Migrationshintergrund die schlechtere Einkommenssituation gegenüber Männern ohne Migrationshintergrund innerhalb von 15 Jahren nahezu aufholen können, gelingt das Frauen mit Migrationshintergrund nicht: Frauen mit Migrationshintergrund fallen gegenüber Frauen ohne Migrationshintergrund sogar noch weiter zurück.

Im Bereich berufliche Position und Arbeitszeit sind Frauen schlechtergestellt, bei Bildungsabschlüssen liegen Frauen jedoch vor den Männern

Im Themenfeld Arbeit des Gleichstellungsindex ist der Unterschied zwischen Männern und Frauen etwas geringer. Frauen erreichen 81% des Männerwerts. Die Ungleichstellung ist hier vor allem in den Teilindikatoren Arbeitszeit und berufliche Positionierung begründet. 65,3% der Männer sind ganzjährig vollzeitbeschäftigt, jedoch nur 38,5% der Frauen, und nur 16,3% der Frauen – gegenüber 30,4% der Männer – sind in leitenden Positionen tätig.

Lediglich im Themenfeld Bildung sind Frauen den Männern voraus. Hier beträgt der Frauenwert 118% des Männerwerts. Speziell bei den jungen Frauen ist der Anteil der Maturantinnen und Uniabsolventinnen über jenem der Männer. Gleichzeitig zeigt sich aber auch eine gegenläufige Tendenz im unteren Bildungssegment, in dem eine etwas höhere Anzahl an jungen Frauen weder in Ausbildung noch in Arbeit ist. Frauen investieren deutlich mehr Zeit in ihre Weiterbildung. In Zusammenhang mit den anderen Einflussfaktoren am Arbeitsmarkt führt Bildung alleine jedoch noch nicht zu mehr Chancengleichheit.

DAS AK-WIEDEREINSTIEGSMONITORING

Die Ergebnisse des AMS-Gleichstellungsindex belegen, dass Kinder einen ganz wesentlichen Einfluss auf die Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern haben, allerdings in sehr unterschiedlicher Weise. Das AK-Wiedereinstiegsmonitoring, das L & R Sozialforschung im Auftrag und in Zusammenarbeit mit der AK Wien erstellt hat, liefert dazu weitere Befunde (Link zur Studie unter „Weiterlesen“ auf S. 41). Analysiert werden Erwerbsunterbrechungen und Wiedereinstiegsverhalten aller Personen (mit Ausnahme von Selbstständigen und BeamtInnen) in Österreich, die in den Jahren 2006 bis 2012 eine Geburt hatten bzw. einen Kinderbetreuungsgeld-Bezug begonnen haben (insgesamt 440.000 Personen).

In der aktuellsten Auswertung 2015 liegen nun auch Auswertungen zur Gestaltung der Karenz in Paarbeziehungen vor. Wobei hier – im Unterschied zur oben dargestellten Synthesis-Studie – keine fiktiven Paare, sondern dank der erstmaligen Nutzungsmöglichkeit der anonymisierten Kinderbetreuungsgelddaten der Krankenkassen (und weiterer relevanter Datenquellen wie den Versicherungs- und Einkommensinformationen des Hauptverbandes, Daten des Sozialministeriums und des AMS) reale Paare Basis der Analyse waren.

Inanspruchnahme Väterkarenz steigt, aber nur bei sehr kurzen Karenzdauern

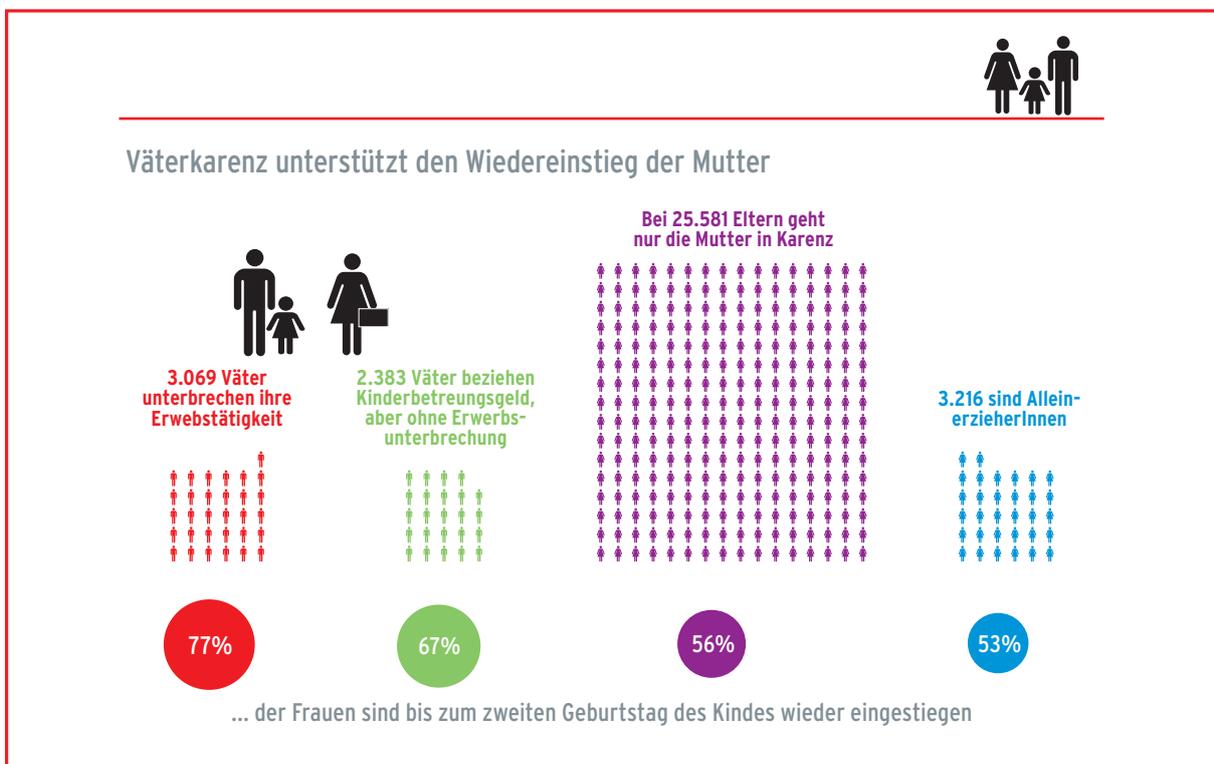
Die Ergebnisse zeigen, dass die Inanspruchnahme der Väterkarenz trotz eines Anstiegs auch 20 Jahre nach deren Einführung nach wie vor bescheiden ist: Obwohl sich der Anteil im siebenjährigen Beobachtungszeitraum verdreifacht hat, nimmt nach wie vor nur in jeder zehnten Partnerschaft der Mann eine Karenzzeit in Anspruch. Begleitet wird dieser Anstieg allerdings von einem Rückgang von längeren Erwerbsunterbrechungen von Männern, nur die kurzen Erwerbsunterbrechungen von maximal drei Monaten sind stark angestiegen.

Wie hoch der Anteil der Väter ist, die ihre Arbeitszeit für die Betreuung ihrer Kinder reduzieren, kann aufgrund fehlender Daten – Teilzeit wird vom Hauptverband nicht erhoben – nicht analysiert werden. Ein Teil davon wird in den weiteren 5% der Paare enthalten sein, in denen auch der Mann Kinderbetreuungsgeld in Anspruch nimmt, ohne allerdings die Berufstätigkeit zu unterbrechen. Bei der weitaus überwiegenden Mehrzahl der Partnerschaften (85%) bezieht nur die Frau Kinderbetreuungsgeld (vor der Geburt des Kindes gut erwerbsintegrierte Frauen, Geburten 2012).

Partnerbeteiligung an der Karenz wirkt sich auf die Wiedereinstiegschancen von Frauen aus

Wie zu erwarten, aber nun erstmals in Zahlen gegossen, wirkt sich diese meist fehlende Partnerbeteiligung negativ auf die Wiedereinstiegschancen von Frauen aus, wie aus der nachstehenden Grafik ersichtlich ist.

Abbildung 13: Väterkarenz unterstützt den Wiedereinstieg der Mutter



Quelle: AK Wiedereinstiegsmonitoring 2015, gut erwerbsintegrierte Frauen mit und ohne Partnerbeteiligung mit Geburten 2010

Nur gut die Hälfte der Frauen in Partnerschaften mit alleinigem Kinderbetreuungsgeldbezug (56 Prozent) ist zum zweiten Geburtstag des Kindes, der längstmöglichen Dauer der kündigungsgeschützten Karenz, wieder beschäftigt. Nur die Wiedereinstiegschancen von Alleinerzieherinnen sind mit 53% noch etwas schlechter.

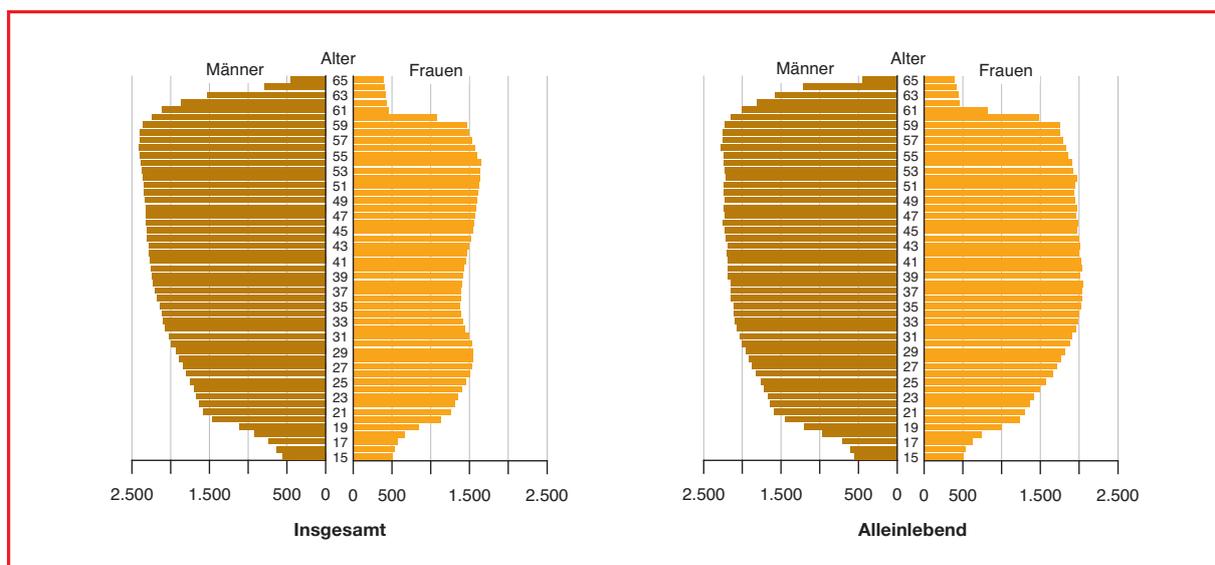
Mit deutlichem Abstand sind die Wiedereinstiegschancen von Frauen, deren Partner im Kinderbetreuungsgeldbezug die Berufstätigkeit unterbrochen hat, am besten: Diese sind zu mehr als drei Vierteln (77%) zu diesem Stichtag wieder erwerbstätig (gut erwerbsintegrierte Frauen mit Geburten 2010).

Damit gibt es neben dem zentralen Argument einer Stärkung der Vater-Kind-Beziehung einen weiteren triftigen Grund, Väterkarenz zu fördern. Denn während längerfristige berufliche Nachteile für Männer, die Kinderbetreuungsgeld bezogen haben, nicht nachzuweisen sind, wie ein Vergleich der Einkommen vor Kinderbetreuungsgeldbezug und der Zeit nach dem Wiedereinstieg zeigt, bringen die langen Unterbrechungsdauern für Frauen gravierende Einkommenseinbußen mit sich, und das vor allem auch längerfristig. So müssen Frauen nach den Ergebnissen des AK-Wiedereinstiegsmonitorings auch im sechsten Jahr nach dem Wiedereinstieg mit deutlich weniger Einkommen auskommen als vor der Geburt des Kindes: Weniger als ein Viertel der Frauen (23%), die 2006 eine Geburt hatten, verdienen 2.000 Euro brutto und darüber hinaus, im Jahr vor der Geburt des Kindes waren 47% in diesem Einkommenssegment (vor der Geburt überwiegend beschäftigte Personen mit Wiedereinstieg).

Einkommensnachteile bei Frauen durch Karenz – ein Erwerbsleben lang

Das sind Einkommensnachteile, die Frauen oft ihr ganzes weiteres Berufsleben nicht aufholen können, wie eine sehr eindrückliche aktuelle Analyse der Einkommensverteilung in Haushalten unselbstständig Erwerbstätiger der Statistik Austria (Registerbasierte Statistiken 2016) zeigt.

Abbildung 14: Monatliches Median-Nettoeinkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit



Quelle: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik 2013 (inklusive Lehrlinge)

In Abbildung 14 ist das Netto-Medianeinkommen (für Oktober) aller unselbstständig erwerbstätigen Frauen und Männer nach Einzeljahren dargestellt (Einkommen aus selbstständiger Erwerbstätigkeit, Pensionen, Bezug von Familien-, Studien-, Schülerbeihilfe, Kinderbetreuungsgeld, Arbeitslosengeld, Sozialhilfe etc. sind hier nicht enthalten). Die beiden Seiten der linken Pyramide unterscheiden sich dabei massiv. Das Erwerbsleben der Männer ändert sich bei einer etwaigen Familiengründung meist so gut wie gar nicht. Bei den Männern steigt daher mit jedem einzelnen Geburtsjahrgang auch das mittlere Einkommen. Erst ab Anfang sechzig sinkt das Einkommen der Männer wieder, da manche unselbstständig Erwerbstätige ihre letzten Arbeitsjahre auf Teilzeitbasis bestreiten. Insgesamt gleicht die Darstellung der männlichen Nettoeinkommen einem „Einkommensbauch“.

Dem stehen die weiblichen Medianeinkommen gegenüber: Sie verlaufen wellenförmig auf deutlich niedrigerem Niveau. Ein Höhepunkt ist bei Frauen Ende zwanzig/Anfang dreißig erreicht, danach sinkt der Wert deutlich. Es entsteht ein „Einkommensknicke“. Der Abstand zwischen den mittleren Verdiensten von Frauen und Männern nimmt zu. Danach steigt das Einkommen bis Mitte fünfzig wieder an, kann den Peak der Medianeinkommen der Personen Ende zwanzig allerdings kaum mehr übertreffen.

Ein alarmierender Befund, der zeigt, wie hoch das Risiko für viele Frauen ist, dass sie bei Trennung, Arbeitslosigkeit und im Alter unzureichend bzw. auch deutlich schlechter sozial abgesichert sind.

AMS-MYINDEX: UNTERSUCHUNG DER GLEICHSTELLUNGSWIRKUNG VON AMS-MASSNAHMEN

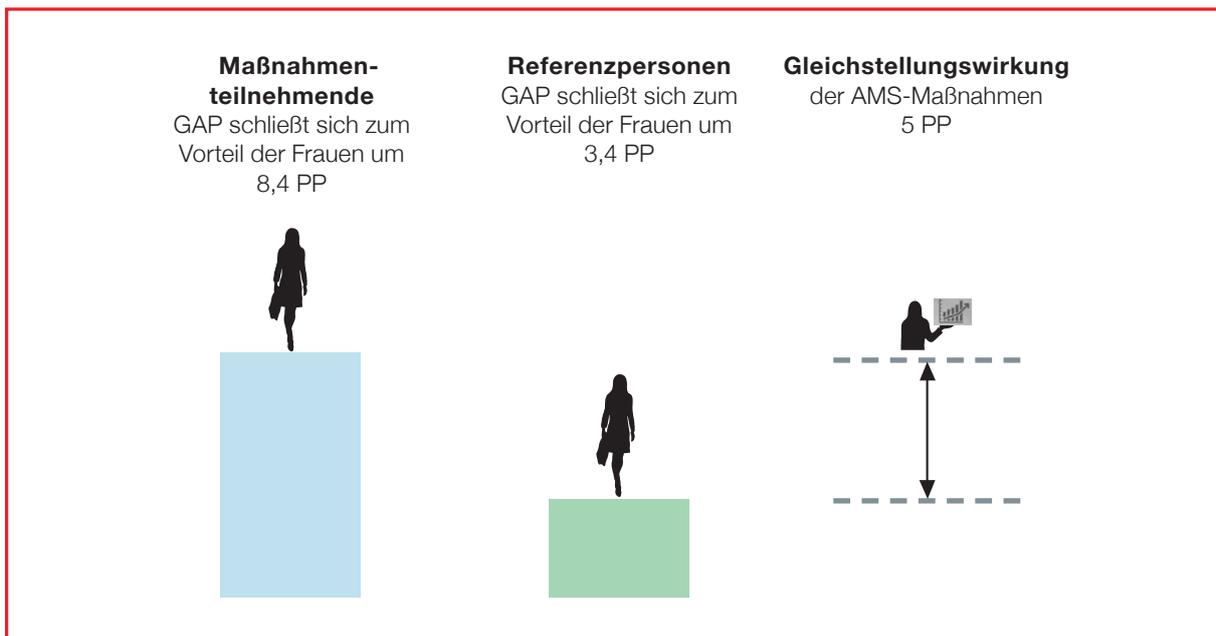
Das Arbeitsmarktservice (AMS) überprüft regelmäßig die Gleichstellungswirkung seiner Maßnahmen für Arbeitsuchende. Darin wird mithilfe der Bildung von Referenzgruppen – also Personen-Gruppen, die vergleichbar sind, aber an keinen AMS-Maßnahmen teilgenommen haben – untersucht, welche Unterschiede in der Arbeitsmarktpositionierung der Frauen im Vergleich zu Männern feststellbar sind. Dafür wurde ein spezieller Wert zur Messung dieser Wirkung, der sogenannte Myndex, entwickelt.

Die aktuellste Evaluierung betrachtet dabei die Jahre 2012/2014. Wie bereits bei der Betrachtung der Jahre 2010/2012 ist auch mit dem aktuellen Myndex eine positive Gleichstellungswirkung der AMS-Maßnahmen nachweisbar: Sowohl maßnahmenteilnehmende Frauen als auch Männer waren 2014 besser am Arbeitsmarkt positioniert als die Vergleichsgruppe, wenngleich die Beschäftigungstage insgesamt zurückgingen. Bei den teilnehmenden Frauen konnte dieser Beschäftigungsrückgang jedoch noch stärker eingebremst werden als bei den teilnehmenden Männern.

Erstmals wurden die Referenzwerte des Myndex zu einem Gender Myndex Gap weiterentwickelt. Beim Gender Myndex Gap wird dargestellt, wie viel Prozent noch auf die Gleichstellung in Relation zu den Männern fehlen. Genauso wie beim Myndex selbst werden die Zahl der Beschäftigungstage

sowie der erwerbsaktiven Tage pro Jahr, der Verdienst pro Beschäftigungstag und das Jahresbeschäftigungseinkommen zum Vergleich herangezogen. Auch hier ist die Wirkung von AMS-Maßnahmen zugunsten der Gleichstellung nachweisbar. Die Lücke schließt sich zum Vorteil der Frauen bei Maßnahmenteilnehmerinnen um 8,4 Prozentpunkte, bei nicht teilnehmenden Frauen nur um 3,4 Prozentpunkte (d. h. es erfolgt durch Arbeitslosigkeitsepisoden generell eine Annäherung der Werte von Frauen in Richtung jene der Männer, eine Maßnahmenteilnahme verstärkt diese Annäherung jedoch noch deutlich).

Abbildung 15: Gleichstellungswirkung der AMS-Maßnahmen.
Veränderung des Gender-M-Gaps bei Maßnahmenteilnehmenden und Referenzpersonen, 2012/2014



Quelle: Synthesis, 2015

AKTIVE ARBEITSMARKTPOLITIK: 50% DES BUDGETS FÜR FRAUEN

Aktive Arbeitsmarktpolitik kann die Strukturen auf dem Arbeitsmarkt kaum verändern, sie ist kein Ersatz für Wirtschaftspolitik. Dennoch hat sie eine wichtige Funktion, um Personen auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten, ihre Qualifikationen anzupassen und die Bewältigung von Hindernissen zu erleichtern. Daher ist es von höchster Relevanz, wofür die Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik verwendet werden.

Erstmals wurde 2001 in den Zielvorgaben des damals zuständigen Ministeriums formuliert, dass „Frauen in der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu 50% bei den Budgetaufwendungen zu berücksichtigen sind“. Auch in den nachfolgenden arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben der Minister ist das Ziel,

50% der Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik Frauen zu widmen, verankert. Die budgetäre Vorgabe bewirkt eine strukturelle Gegensteuerung zu anderen, oft männerlastigen Programmen und Entwicklungen und soll die aufgezeigte Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt verringern bzw. beseitigen.

Tatsächlich erreicht wurde das Frauenziel bundesweit seit 2001 nur in den Jahren 2001 bis 2003 und 2005 bis 2007. Allerdings gab und gibt es große regionale Unterschiede.

Das einzige Bundesland, das das Ziel in den letzten Jahren konsequent erreicht hat, ist die Steiermark. Auch Salzburg und Kärnten waren überdurchschnittlich erfolgreich. Der Erfolg der Steiermark liegt in einer langen Tradition der Frauenförderung, in bereits frühzeitig aufgebauten Strukturen und einem hohen Stellenwert, der der Frauenförderung beigemessen wird. In anderen Bundesländern mit weniger gut entwickelten Strukturen werden einfach spezifische Maßnahmen für Frauen zur Erreichung des Zieles gesetzt.

Studie untersuchte die Wirkungen eines Budgetziels für Frauen

Eine Studie von WIFO und IHS hat im Jahr 2013 die unterschiedlichen Strategien zur Erreichung, aber auch die Wirkung des Budgetziels untersucht. Wie in der Studie erläutert wird, sind Faktoren wie berufliche Segregation und dadurch entstehende höhere Qualifizierungskosten für männerdominierte Qualifikationen und höhere Lohnkostenförderungen für besser verdienende Männer Hauptgründe, dass Förderkosten von Frauen grundsätzlich niedriger sind. Werden parallel Programme forciert, die Männer stärker berücksichtigen, ist dies natürlich für die Erreichung des arbeitsmarktpolitischen Ziels kontraproduktiv. Die Diskussion um den Fachkräftemangel im Metallbereich und die starke Ausweitung von Schulungen im klassischen Metallbereich ist eines der Beispiele. Aber auch das Älterenprogramm ist mehr auf Männer fokussiert; auch ein Grund, dass das Budgetziel in den letzten Jahren bundesweit nicht erreicht wurde.

Als Erfolgsfaktoren sind – wie bei allen Gender-Mainstreaming-Ansätzen – eine möglichst hochrangige strategische Verankerung und gleichzeitig gut strukturierte Prozesse, wie die Maßnahmen umgesetzt werden, um damit die Frauen auch tatsächlich zu unterstützen, zu nennen.

WIFO und IHS untersuchten auch die Wirkungen der budgetären Vorgabe, 50% der Mittel für Frauen zu verwenden. Es zeigt sich, dass das Ziel eine klare korrektive Funktion hat: Frauen werden dadurch stärker bei der Planung von Angeboten berücksichtigt und auch intensiver gefördert. Wichtig ist auch die Sensibilisierungsfunktion hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Seit dem heurigen Jahr ist das 50%-Budgetmittel-Frauenziel einer der acht arbeitsmarktpolitischen Jahreszielindikatoren des AMS und hat somit höchste strategische Priorität. Diese prominente Verankerung macht sich bereits in den Planungen der Landesorganisationen des AMS bemerkbar. Bisherige Aktivitäten werden durchforstet und neue Prozesse aufgesetzt, um die Erreichbarkeit des Ziels heuer auch tatsächlich zu ermöglichen.

FAZIT

Frauen sind auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor benachteiligt. Dies zeigt sich vor allem in den Bereichen Einkommen und Aufteilung der Erwerbsarbeit sowie unbezahlter Arbeit. Daher braucht es verstärkte gleichstellungspolitische Anstrengungen hinsichtlich eigenständiger finanzieller Absicherung von Frauen, ausbildungsadäquater Beschäftigung, Zugang von Frauen zu besser bezahlten Erwerbsarbeitsplätzen sowie der Aufwertung traditioneller Frauenbeschäftigungsbereiche wie etwa Kinderbetreuung und Pflege. Ebenso müssen Arbeitszeitverteilungsfragen unter Berücksichtigung unbezahlter Arbeit neu überdacht werden.

Es gibt jedoch auch deutliche Verbesserungen, wie etwa immer mehr und besser ausgebildete Frauen; hier konnten Frauen nicht nur aufholen, sondern Männer sogar überholen. Auch die Teilnahme von Frauen auf dem Arbeitsmarkt steigt stetig. Einen wichtigen Beitrag dazu leistet die Arbeitsmarktpolitik. Die Ergebnisse zu den Wirkungen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zeigen, dass auch sie ein wichtiger Hebel sind, um Ungleichheiten am Arbeitsmarkt entgegenzuwirken. Daher muss auch weiterhin ein Fokus auf gleichstellungsfördernde Arbeitsmarktpolitik gelegt werden.

ZUDEM FORDERT DIE AK:

- **Geschlechtergerechte Umverteilung der Arbeitszeit in Richtung einer ausgewogeneren Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit:** Einführung eines „Überstunden-Euro“ für die Arbeitgeber, um überlange Arbeitszeiten unattraktiver zu machen; Ausbau der Möglichkeiten, bei Teilzeit Stunden aufzustocken bzw. auf Vollzeit zu wechseln; Väterkarenz und Elternzeit von Männern auch auf betrieblicher Ebene fördern.
- **Verbesserung der Chancen von Teilzeitbeschäftigten auf betrieblicher Ebene:** Gleicher Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen und Karrierechancen für Teilzeitbeschäftigte, Ausbau der Teilzeitmöglichkeiten für gut qualifizierte Beschäftigte, Führungskräfte und Männer.
- **Gendersensible Bildung ab dem Kindergarten und während der gesamten Schullaufbahn,** um Mädchen und Burschen abseits von Geschlechterstereotypen in ihrer Berufswahl zu stärken (insbesondere auch ein gemeinsamer Werkunterricht und die Einführung eines gendersensiblen Berufsorientierungsunterrichts als eigenes Fach auch in den AHS).
- **Ausbau und langfristige finanzielle Absicherung von Kinderbetreuung und -bildung:** Unterstützung des Bundes für den Ausbau der (möglichst ganztägigen) Angebote der Kinderbetreuung, insbesondere für Kinder unter drei Jahren, sowie Sicherstellung der laufenden Kosten durch einen aufgabenorientierten Finanzausgleich, bei dem Gemeinden mit einem guten Angebot an Kinderbetreuung und -bildung laufend mehr Mittel bekommen.

- **Verbesserung der sozialen Absicherung von Frauen durch Abschaffung der Partner-einkommensanrechnung bei der Notstandshilfe:** Insbesondere Frauen bekommen nach 20 bis max. 52 Wochen Arbeitslosengeldbezug oft keine Notstandshilfe mehr, da der Partner zu viel verdient. Hier reicht oft schon ein Einkommen von rund 1.200 Euro aus. Das stellt die vielen betroffenen Frauen (rd. 13.500) vor schwerwiegende finanzielle Probleme und untergräbt ihre Unabhängigkeit.
- **Recht auf Vermittlung in Vollzeit bzw. höhere Teilzeit bei Arbeitslosigkeit:** Recht auf eine Arbeitsstelle von zumindest 35 Stunden bei Vollzeitwunsch und von mindestens 20 Stunden bei Teilzeitwunsch – keine Sanktionen bei Ablehnung, wenn angebotene Stellen diesen Kriterien nicht entsprechen.
- **Umsetzung und längerfristige Beibehaltung der Vorgabe, dass 50% der Mittel für die Arbeitsmarktförderung für Frauen zu verwenden sind.** Speziell die Verankerung als arbeitsmarktpolitisches Ziel kann hier eine regulierende Wirkung auf die Verteilung der Mittel für Arbeitsmarktpolitik haben.
- **Sicherung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, die auf eine nachhaltige Verbesserung der Erwerbssituation von Frauen ausgerichtet sind** (Frauenberufszentren des AMS, Kompetenz mit System – ein modulares Ausbildungsprogramm, das zu einem Lehrabschluss führt, „Frauen in die Technik“-Programm).
- **Erfassung der Arbeitszeitdaten durch den Hauptverband der Sozialversicherungsträger,** um bessere Aussagen zur Situation von Teilzeit- und Vollzeit-Beschäftigten treffen zu können.

WEITERLESEN

- Riesenfelder/Danzer (2015): Wiedereinstiegsmonitoring. Ein Überblick über die Ergebnisse der Kohorten 2006 bis 2012 in Österreich und in den Bundesländern. L&R Sozialforschung im Auftrag der Bundesarbeiterkammer. URL: https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/frauen/Mehr_Vaeter_in_Karenz.html
- Bock-Schappelwein /Famira-Mühlberger/Horvath/Huemer/Schappelwein (2015): Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich. Wirtschaftsforschungsinstitut im Auftrag des AMS Österreich. URL: http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=57841&mime_type=application/pdf
- Papouschek et al (2015): Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau der Benachteiligung von Frauen. URL: https://www.bmbf.gv.at/frauen/publikationen/abbau_benachteiligungen_2013.pdf?529d18
- Leitner/Dibiasi (2015): Frauenberufe – Männerberufe. Ursachen und Wirkungen der beruflichen Segregation in Österreich und in Wien, in: Frauen.Wissen.Wien, Nr. 2, 06/2015, MA 57 – Frauenabteilung der Stadt Wien (Hg.) URL: <https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/stichwort/kunst-kultur/frauen-wissen/pdf/frauen-wissen-wien2.pdf>
- Dremsek/Gregoritsch/Holl/Kernbeiß/Prammer-Waldhör (2015): Das Geschlecht macht einen Unterschied am Arbeitsmarkt. Veränderung der Erwerbspositionen von Frauen und Männern 15 Jahre nach ihrem Erwerbseinstieg. Synthesis-Forschung im Auftrag des AMS Österreich. URL: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS-Arbeitsmarktstrukturbericht_28.1.15.pdf
- Forstner/Gregoritsch/Holl/Kernbeiß/Prammer-Waldhör (2015): Gleichstellungswirkung von AMS-Maßnahmen. Ergebnisse des Myndex 2012/2014. Synthesis-Forschung im Auftrag des AMS Österreich. URL: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_Myndex15_2015-synthesis.pdf
- Lutz/Schratzenstaller (beide Wifo), Leitner/Laimer (beide IHS) (2013): 50% des Budgets der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Frauen. Implementierung, Umsetzung und Wirkung des Genderbudgetziels. WIFO & IHS.
- Statistik Austria:
 - Arbeitsmarktstatistiken 2015 u. MZ-AKE 2010
 - Registerbasierte Statistiken 2016. Private Haushalte und Einkommen. Schnellbericht 10.26.

GLOSSAR

Abgangsrate: durchschnittliche Abgänge aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung im Halbjahr (= Summe der Monatswerte durch 6) wird in Relation zum durchschnittlichen Bestand der Arbeitslosen gesetzt. Sie ermöglicht eine Aussage zur Bedeutung der Bewegungsgröße Abgänge relativ zum Bestand, die bei alleiniger Beobachtung von Bestandsentwicklungen nicht sichtbar werden.

Altersteilzeitgeld: Leistung aus der AIV, die an den Dienstgeber ausgezahlt wird, wenn mit einer/m Arbeitnehmer/in eine Altersteilzeitvereinbarung (Blockzeitvariante oder gleichbleibende Arbeitszeitreduzierung) geschlossen wird. Die Altersteilzeit ermöglicht älteren ArbeitnehmerInnen, in den letzten Jahren vor der Pension die Arbeitszeit zu verringern. Die ArbeitnehmerInnen können ihre Arbeitszeit um 40 bis 60% verringern und erhalten mit einem Zuschuss des Arbeitsmarktservice (AMS) zwischen 70 und 80% des bisherigen Einkommens. Die Sozialversicherungs-Anteile für Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung werden in der bisherigen Höhe (max. bis zur geltenden Höchstbeitragsgrundlage) vom Arbeitgeber weiterbezahlt.

AMS-Maßnahmen-/Schulungs-TeilnehmerInnen: Personen, die beim AMS als arbeitssuchend vorgemerkt sind und sich in einer Schulungsmaßnahme befinden.

Arbeitskräftepotenzial/-angebot: Die Summe aus Anzahl der arbeitslosen Personen und Beschäftigte.

Arbeitskräfteumschlag: Hier definiert als ((Summe aller Zugänge in und Abgänge aus unselbstständiger Beschäftigung in den ausgewählten Branche pro Jahr)/2) / durchschnitt-

liche unselbstständig Beschäftigte pro Jahr; Wechsel innerhalb eines Dienstgebers wurden bei der Berechnung ausgeschlossen.

Arbeitslosengeld: Grundsätzlich haben alle unselbstständigen Erwerbstätigen und freien Dienstnehmer bei Arbeitslosigkeit Anspruch auf Arbeitslosengeld, wenn die gesetzliche Anwartschaft (AIVG) erfüllt ist. Die Dauer des Anspruches richtet sich nach dem Alter und der vorhergehenden Versicherungsdauer. Die Höhe beträgt grundsätzlich 55% des täglichen Nettoeinkommens (Beitragsgrundlage), kann aber um Familienzuschläge und Ergänzungsbeträge ergänzt werden.

Arbeitslosenquote (nationale Berechnung) – Registerarbeitslosenquote: Verhältnis des Bestandes arbeitsloser Personen (Stichtagsbestand) zum Arbeitskräftepotenzial.

Arbeitslosenquote (EU-Definition): beruht auf Befragungsdaten (Eurostat – Statistisches Zentralamt der Europäischen Union) des Mikrozensus (wird in Österreich von der Statistik Austria durchgeführt). Die Arbeitslosenquote wird als Anteil der Arbeitslosen an allen Erwerbspersonen (also auch selbstständige Personen) errechnet.

Arbeitslos (nach Eurostat) sind Personen, wenn sie während der Bezugswoche nicht erwerbstätig waren, aktiv einen Arbeitsplatz suchen und sofort (innerhalb von 2 Wochen) für eine Arbeitsaufnahme verfügbar sind.

Erwerbstätigkeit liegt (nach Eurostat) vor, wenn die Person in der Bezugswoche mindestens 1 Stunde gearbeitet hat, sowie bei jenen Personen, die zwar (wegen Krankheit, Urlaub etc.) nicht gearbeitet haben, aber sonst erwerbstätig sind. Hier werden – im Gegensatz zur nationalen

Definition – also auch selbstständige und geringfügig Erwerbstätige mitgezählt.

Arbeitslose Personen: Personen, die zum Stichtag (Monatsende) beim AMS als „arbeitslos“ vorgemerkt waren.

Arbeitsuchende Personen: in Tab. 1 definiert als die Summe aus arbeitslosen Personen und SchulungsteilnehmerInnen.

Atypisch Beschäftigte: hier definiert als die Summe von geringfügig Beschäftigten und freien DienstnehmerInnen. Üblicherweise werden als atypisch auch befristete Arbeitsverhältnisse oder Teilzeitarbeit bezeichnet. Aufgrund der Datenlage können diese jedoch nicht zeitnah bzw. laufend abgebildet werden. Aussagen dazu findet man im Mikrozensus der Statistik Austria.

Ausbildung: höchste abgeschlossene (und in Österreich anerkannte) Ausbildung, die bei AMS-Registrierung angegeben wird.

Ausbildungsgarantie: Jugendliche, die nach Beendigung der Schulpflicht nicht in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis vermittelt werden können, aber eine Lehre absolvieren möchten, haben durch die Ausbildungsgarantie die Möglichkeit, in einer überbetrieblichen Lehrereinrichtung eine gleichwertige Lehre mit anerkannter Lehrabschlussprüfung zu absolvieren. Zudem erhalten Jugendliche, wenn sie beim AMS registriert sind, binnen 6 Monaten eine Qualifizierungsförderung oder eine spezielle Beschäftigungsförderung, um die Integration in den Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Begünstigt behinderte Personen: Voraussetzungen für die Zuerkennung dieser Rechtsstellung sind eine Grad der Behinderung von zumindest 50% und eine österreichische Staatsbürgerschaft (bzw. auch eine EU/EWR/Schweizer-Staatsbürgerschaft, Menschen, denen Asyl gewährt wurde und ein dauernder Aufenthalt in Österreich berechtigt ist, etc.) vorweisen. Sie dürfen das 65. Lebensjahr (bei Nicht-Beschäftigung) nicht überschritten haben,

dürfen sich nicht in einer Schul- oder Berufsausbildung befinden und nicht dauerhaft erwerbsunfähig sein. Die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten behinderten Personen entfaltet Rechtsfolgen, besonders in arbeitsrechtlicher Hinsicht (Beschäftigungspflicht, Kündigungsschutz, Förderungen). Mehr Informationen dazu unter www.arbeitundbehinderung.at

Beschäftigungsquote: Anteil der Beschäftigten (Beschäftigung von min 1 Std in der Referenzwoche, 15-64 Jahre) – also inkl. selbstständiger, geringfügiger Beschäftigung – zur Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Wird auch als Erwerbstätigenquote bezeichnet. Im Gegensatz zur Erwerbsquote werden hier nur die Erwerbstätigen (und nicht auch die arbeitslosen Personen) mitgezählt.

Bildungsteilzeitgeld: Wenn DienstnehmerInnen mit dem Arbeitgeber eine Bildungsteilzeit vereinbaren, kann Bildungsteilzeitgeld gewährt werden. Die Arbeitszeit muss um mindestens 25% und darf maximal um 50% der Normalarbeitszeit reduziert werden, mindestens jedoch 10 Stunden pro Woche. Für jede Arbeitsstunde, die reduziert wird, werden 0,7 Euro „Bildungsteilzeitgeld“ pro Tag ausbezahlt.

Erwerbsquote: Anteil aller Erwerbstätigen und Arbeitslosen im Alter zwischen 15 und 64 an der Wohnbevölkerung.

Fachkräftestipendium (FKS): ein Stipendium in der Höhe des Ausgleichszulagenrichtsatzes (828 Euro), welches für die Dauer von max. 3 Jahren gewährt wird, mit dem Ziel, Ausbildungen, die zu einem formalen Abschluss in jenen Bereichen führen, wo ein Mangel an Fachkräften herrscht, zu fördern. Die förderbaren Ausbildungen sind in einer Ausbildungsliste des AMS zusammengefasst. Das FKS können sowohl Beschäftigungslose, Personen, die wegen der geplanten Ausbildung kareziert sind, und vormals selbstständig Erwerbstätige, deren Erwerbstätigkeit ruht, erhalten. Voraussetzungen sind, dass man in den letzten 15 Jahren mindestens 4 Jahre beschäftigt war und die

höchste abgeschlossene Ausbildung unter dem Fachhochschulniveau liegt.

Die Ausbildung muss mindestens 20 Wochenstunden umfassen und mindestens 3 Monate dauern.

Freie DienstnehmerInnen: Freie DienstnehmerInnen erbringen wie ArbeitnehmerInnen Arbeitsleistungen, allerdings gibt es bei einem freien Dienstvertrag im Unterschied zur unselbstständigen Erwerbstätigkeit keine bzw. eine nur sehr geringe „persönliche Abhängigkeit“ (keine Bindung an Arbeitszeit, Weisungen, etc.) der DienstnehmerIn. Freie Dienstverhältnisse unterliegen grundsätzlich jedoch nicht dem Schutz des Arbeitsrechtes. Freie DN werden zu den unselbstständig Beschäftigten gezählt und in der Analyse nochmals extra unter atypischer Beschäftigung ausgewiesen.

Gender Pay Gap: Ist die Bezeichnung für den prozentuellen Unterschied zwischen den Einkommen von Frauen und Männern, üblicherweise gemessen an den Einkommen der Männer.

Geringfügig Beschäftigte: Beschäftigungsverhältnisse, deren Einkommen unter der Geringfügigkeitsgrenze (2015: 405,98 Euro pro Monat) liegt, oder jene, die bei fallweiser Beschäftigung (Dienstverhältnis kürzer als ein Monat) nicht mehr als durchschnittlich 31,17 Euro pro Arbeitstag verdienen. Ein/e geringfügig Beschäftigte/r ist unfallversichert, aber nicht kranken-, pensions- oder arbeitslosenversichert.

Gesundheitliche Beeinträchtigungen: Wenn eine festgestellte Behinderung oder eine sonstige (ärztlich attestierte) gesundheitliche Vermittlungseinschränkung lt. AMS vorliegt.

Langzeitarbeitslosigkeit (EU-Definition): als langzeitarbeitslos gilt man, wenn man bereits seit mehr als einem Jahr auf Arbeitsuche ist (Befragungsdaten – siehe Def. Arbeitslosenquote (EU-Definition)).

LeistungsbezieherInnen: Personen, die zum Stichtag (Monatsende), eine Leistung nach den gültigen Bestimmungen des AIVG erhalten. Diese Ermittlung erfolgt grundsätzlich erst drei Monate im Nachhinein, damit Zeitverzögerungen, die bei der Rückgabe und Bearbeitung von Anträgen entstehen können, berücksichtigt werden können.

Medianeinkommen: Mittlere Einkommen, d. h. die Einkommenshöhe, wo 50% der Menschen mehr verdienen bzw. weniger verdienen.

Notstandshilfe: gebührt, wenn die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes erschöpft ist und Notlage vorliegt. Bei der Prüfung, ob Notlage vorliegt, wird das eigene Einkommen und das des Ehepartners oder der Lebensgefährten berücksichtigt.

ÖNACE: Klassifikation der Wirtschaftsklassen (Statistik Austria).

Pensionsvorschuss: Der Pensionsvorschuss stellt eine finanzielle Absicherung für Personen dar, die einen Pensionsantrag stellen, wenn sie Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bekommen.

Selbstständige Beschäftigung: Personen, die ausschließlich selbstständig erwerbstätig sind. Wenn neben einer selbstständigen Beschäftigung auch eine unselbstständige Erwerbstätigkeit besteht, so wird nur die unselbstständige Beschäftigung statistisch erfasst.

Teilzeitbeschäftigung: Als teilzeitbeschäftigt gilt lt. Definition der Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria (Mikrozensus) eine Person bereits ab einer Stunde Arbeitszeit wöchentlich bis unter 36 Stunden pro Woche.

Umschulungsgeld: Umschulungsgeld erhalten Personen, für die vom Pensionsversicherungsträger mit Bescheid festgestellt wurde, dass Invalidität oder Berufsunfähigkeit zwar nicht dauerhaft, aber im Ausmaß von mindestens

6 Monaten vorliegt und berufliche Maßnahmen der Rehabilitation sinnvoll und zumutbar sind. Das Umschulungsgeld gebührt in der Phase der Auswahl und Planung der beruflichen Maßnahmen der Rehabilitation in der Höhe des Arbeitslosengeldes. Ab der Teilnahme an der ersten Maßnahme der beruflichen Rehabilitation wird der Grundbetrag des Arbeitslosengeldes um 22% erhöht.

Übergangsgeld: stellt eine besondere Leistung aus der AIV für ältere Personen dar, die von der Abschaffung der vorzeitigen Alterspension bei Arbeitslosigkeit ohne Übergangsfrist mit 1.1.2004 betroffen waren.

Unselbstständige Beschäftigung: Alle Personen, deren nicht selbstständiges Beschäftigungsverhältnis aufrecht ist, zuzüglich sonstiger in die Krankenversicherung einbezogener Personen wie Karenz-, KinderbetreuungsgeldbezieherInnen, Präsenz(Zivil)dienstleistende sowie im Krankenstand befindliche Personen, mit aufrechtem Beschäftigungsverhältnis. Gezählt werden Beschäftigungsverhältnisse

und nicht beschäftigte Personen. Eine Person, die z. B. gleichzeitig bei zwei DienstgeberInnen beschäftigt ist, wird doppelt gezählt. Zuzüglich Beschäftigte mit freiem Dienstvertrag gemäß § 4 Abs. 4 ASVG.

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse werden hier nicht mitgezählt.

Unselbstständige Aktiv-Beschäftigung:

Unselbstständig Beschäftigte abzüglich der KinderbetreuungsgeldbezieherInnen und PräsenzdienstleisterInnen.

Verweildauer: ist jene Zeitspanne, die zwischen dem Beginn und dem Ende einer Arbeitslosigkeitsperiode liegt. Unterbrechungen von bis zu 28 Tagen werden hier nicht berücksichtigt.

Weiterbildungsgeld: Wenn DienstnehmerInnen mit dem Arbeitgeber eine Bildungskarenz oder eine Freistellung gegen Entfall der Bezüge vereinbaren, kann Weiterbildungsgeld gewährt werden. Die Höhe entspricht prinzipiell dem fiktiven Arbeitslosengeld, minimal jedoch 14,53 Euro täglich.

Zahlen, Daten, Fakten. Genau betrachtet.



Erhalten Sie **SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSSTATISTIK AKTUELL** elf Mal im Jahr in Ihrem E-Mail-Postfach:

<http://wien.arbeiterkammer.at/newsletter.html>

„Sozial- und Wirtschaftsstatistik aktuell“ auswählen und auf „abschicken“ klicken.

Download aller bisher erschienen Ausgaben: <http://wien.arbeiterkammer.at/service/zeitschriften/SozialundWirtschaftsstatistikaktuell>



blog.arbeit-wirtschaft.at

Geld kann vieles kaufen.

**GUTE
ARGUMENTE
GEHÖREN
ALLEN.**

 blog.arbeit-wirtschaft.at  twitter.com/AundW  facebook.com/arbeit.wirtschaft

Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

www.arbeit-wirtschaft.at

AK

WIEN

wien.arbeiterkammer.at



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN