

Schriftliche Frage Nr. 134 vom 8. September 2016 von Herrn Balter an Herrn Minister Antoniadis bezüglich Langzeit-Arbeitsunfähigkeit bei Frauen ¹

Frage

Im Grenz-Echo vom 16.08.2016 war zu lesen, dass die Anzahl Frauen die aus Krankheitsgründen arbeitsunfähig sind, zunimmt. Am meisten betroffen sind Frauen bedingt durch Mehrfachbelastung (Kindererziehung, Haushalt, Elternpflege) ab 44 Jahre. Die Folgen sind Depressionen, Burn-out und Rückenbeschwerden. Mit enormen Folgekosten für die Allgemeinheit und viel Leid für die Betroffenen.

Hierzu meine Frage an Sie:

- Ist Ihnen diese Problematik bekannt, und ist eine ähnliche Tendenz für die DG zu verzeichnen?
- Gibt es hierzu Statistiken für die DG?
- Ist Ihnen bekannt ob auf föderaler Ebene Maßnahmen hierzu getroffen werden?
- Werden Sie in ihrem Gesundheitspräventionskonzept auf die Problematik eingehen, und spezielle Präventionskonzepte für Frauen vorstellen?

Antwort

Zu Frage 1: Ist Ihnen diese Problematik bekannt, und ist eine ähnliche Tendenz für die DG zu verzeichnen?

Immer mehr Frauen teilen den Tagesablauf zwischen Familien- und Berufsleben ein². Diese Entwicklung ist vorwiegend bei den Altersgruppen über 25 Jahren bemerkbar.

Entwicklung der Aktivitätsrate DG

Frauen	2003	2005	2007	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Entw. 03-14
15-24	43,0%	42,1%	38,6%	36,5%	36,0%	35,4%	36,2%	33,8%	33,5%	-22,1%
25-49	73,9%	76,0%	74,2%	76,1%	76,0%	77,5%	78,6%	77,6%	78,3%	+6,0%
50-64	36,3%	41,2%	44,4%	48,8%	50,1%	52,4%	54,1%	54,3%	56,1%	+54,7%
Gesamt	58,1%	60,1%	59,2%	60,5%	60,5%	61,6%	62,6%	61,6%	62,4%	+7,4%

Aufgrund der Grenzlage ist es allerdings schwierig, ein genaues Bild über die Beschäftigungsquote der Frauen zu erstellen. Von den etwa 9.000 Personen, die einer Beschäftigung im Ausland nachgehen, verfügt die DG lediglich über eine geschlechterspezifische Aufteilung für die Pendler, die täglich den Weg zur Arbeit nach Luxemburg auf sich nehmen. Darunter befanden sich 2014 1.111 Frauen³. Laut DGstat liegt der Anteil Frauen, die nach Deutschland pendeln, bei 48 %⁴.

Die Zahlen legen nahe, dass die Beschäftigungsquote der Frauen innerhalb der DG denen der anderen Landesteile ähnelt.

Frauen	Wallonie	Flandern	Brüssel	DG	Belgien
Aktivitätsrate					
15-24	31,3%	34,1%	25,3%	33,5%	32,2%
25-49	81,0%	85,6%	67,5%	78,3%	81,9%
50-65	54,7%	57,9%	53,5%	56,1%	56,5%

¹ Die nachfolgend veröffentlichten Texte entsprechen den hinterlegten Originalfassungen.

² <http://igvm-iefh.belgium.be/>

³ Quelle: <http://www.dgstat.be>

⁴ <http://www.dgstat.be/home/themen/arbeitsmarkt/pendler/nach-deutschland/Pendler-nach-Deutschland.aspx>

Es gibt daher keinen Grund zu der Annahme, dass sich die Mehrfachbelastung der Frauen in der DG wesentlich von der der Frauen im Landesinneren unterscheidet.

Zu Frage 2: Gibt es hierzu Statistiken für die DG?

Eine Person gilt als langzeit-arbeitsunfähig, wenn die Dauer seiner krankheitsbedingten Abwesenheit mehr als 12 Monate beträgt.

Das LIKIV führt Statistiken über die Entwicklung der langzeit-arbeitsunfähigen Arbeitnehmer. Aus den letzten Veröffentlichungen⁵ geht hervor, dass von 2010 bis 2014 die Anzahl der langzeit-arbeitsunfähigen Personen insgesamt um 24,6 % angestiegen ist. Bei den Männern wurde ein Anstieg von 16,4 % ausgemacht, bei den Frauen mit 32 %.fast das Doppelte

Für die DG liegen zur Zeit lediglich die Zahlen für das Jahr 2014 vor.

Alterskategorie	Männer	Frauen	Total	%	
				Männer	%Frauen
20 - 24 Jahre	4	4	8	50%	50%
25 - 29 Jahre	16	19	35	46%	54%
30 - 34 Jahre	27	33	60	45%	55%
35 - 39 Jahre	30	44	74	41%	59%
40 - 44 Jahre	74	80	154	48%	52%
45 - 49 Jahre	126	148	274	46%	54%
50 - 54 Jahre	190	197	387	49%	51%
55 - 59 Jahre	239	194	433	55%	45%
60 - 64 Jahre	205	164	369	56%	44%
über 65 Jahre	3	1	4	75%	25%
Gesamtergebnis	914	884	1.798	51%	49%

Ich habe das LIKIV gebeten, mir schnellstmöglich die Zahlen der letzten fünf Jahre zuzustellen. Leider ist dies nicht mehr innerhalb der zur Beantwortung Ihrer Frage erlaubten Frist erfolgt. Sobald ich eine Antwort erhalten habe, werde ich Ihnen diese umgehend weiterleiten.

Die Zahlen des LIKIV weisen allerdings Lücken auf. Bei einer Arbeitsunfähigkeit eines belgischen Arbeitnehmers sind die Arbeitgeber der Nachbarländer nicht verpflichtet, dies den belgischen Behörden mitzuteilen. So sind auch die Krankenkassen des Arbeitslandes zuständig für die Verwaltung der Krankenakte und der Zahlung des Krankengeldes im Falle eines Arbeitsunfalls oder einer Arbeitsunfähigkeit.

Zu Frage 3: Ist Ihnen bekannt ob auf föderaler Ebene Maßnahmen hierzu getroffen werden?

Jeder Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, präventive Maßnahmen zu ergreifen, die das Wohlbefinden der Mitarbeiter am Arbeitsplatz unterstützen.

Grundlage hierfür ist das Gesetz vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden am Arbeitsplatz sowie die zahlreichen Ausführungserlasse, die diese gesetzliche Grundlage vervollständigen. Diese Texte sind im Kodex über das Wohlbefinden am Arbeitsplatz wiederzufinden.

⁵ Quelle: <http://www.inami.fgov.be>

Unter dem Begriff des „Wohlbefindens“ am Arbeitsplatz ordnen sich alle Faktoren ein, unter denen die Arbeit verrichtet wird⁶:

- Arbeitssicherheit
- Gesundheitsschutz des Arbeitnehmers
- Arbeitsbedingte psychosoziale Belastung
- Ergonomie
- Betriebshygiene
- Verschönerung der Arbeitsplätze

Der FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung organisiert und unterstützt zahlreiche Veranstaltungen zu dem Thema⁷. So findet u.a. am 18. Oktober eine Ausbildung zur Burnout-Prävention statt. Darin wird auch auf die Wiedereingliederung nach einer Langzeitarbeitsunfähigkeit eingegangen. Als weiteres Beispiel möchte ich das Seminar vom 22. November über die Ausrichtung von Arbeitsbedingungen anführen. Darin geht es vordergründig darum, einen erfolgreichen Wiedereinstieg ins Berufsleben zu unterstützen.

Weitere Sensibilisierungsmaßnahmen werden von den Arbeitsvermittlungsagenturen⁸, Gewerkschaften⁹ oder weiteren Trägerstrukturen der Beschäftigung oder Aus- und Weiterbildung¹⁰ ergriffen.

Zu Frage 4 Werden Sie in ihrem Gesundheitspräventionskonzept auf die Problematik eingehen, und spezielle Präventionskonzepte für Frauen vorstellen?

Mit der Verabschiedung des neuen Gesundheitsförderungskonzeptes in den kommenden Monaten wird die DG, innerhalb ihrer Zuständigkeiten, den Weg für eine strukturierte und koordinierte Vorgehensweise in der Gesundheitsförderung ebnen und der allgemeinen Gesundheitsentwicklung der Bevölkerung Rechnung tragen.

Die Gesundheitsförderung ist insbesondere auf Gemeinschaftsebene ein dynamischer Prozess. Bei der Umsetzung des Gesundheitsförderungskonzeptes wird auf den Settingansatz zurückgegriffen, weshalb es keine konkreten Einzelmaßnahmen beinhalten wird. Diese werden von den verschiedenen Akteuren ausgearbeitet und durchgeführt werden.

Die Prävention wird in diesem Konzept als Teil der Gesundheitsförderung angesehen. In diesem Rahmen werden Bereiche wie der Arbeitsplatz, die Familie aber auch die Kinderbetreuungsstrukturen wiederzufinden sein.

⁶ Quelle: <http://www.beschaeftigung.belgien.be/defaultTab.aspx?id=556>

⁷ http://www.evenements.emploi.belgique.be/fr/evenements_SPF

⁸ Beispiel: Stestone, Jobat,

⁹ Beispiel: SDI, CSC, usw. ...

¹⁰ Beispiel: Technifutur