

BERICHT der Bundesarbeitskammer

gemäß der EUROPÄISCHEN SOZIALCHARTA (REVIDIERT)

Bearbeiterinnen: Doris Lutz, Silvia Hofbauer, Martina Chlestil, Gerda Heilegger, Susanne Gittenberger, Bianca Schrittwieser, Helga Hess-Knapp, Sibylle Planteu.

Zusammenfassende Übersicht

- Hinsichtlich Existenzsicherung für arbeitende und arbeitslose Personen ist die derzeitige Rechtslage nicht zufriedenstellend. Sowohl Atypisierungsmechanismen (zB Teilzeitarbeit) als auch Bewegungen aus dem Arbeitsrecht hinaus (Verselbstständigung zB Einpersonenunternehmen) führen häufig zu prekären Vertragsverhältnissen und führen nicht selten in die Armut. Die Bundesarbeitskammer (BAK) sieht Handlungsbedarf
 - bei der konsequenten Umsetzung des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes,
 - Ausbau der Kontrollinstrumentarien und wirksamen Strafen,
 - Abstellen auf wirtschaftliche Abhängigkeit bei der Definition des Arbeitsverhältnisses,
 - Beweislastumkehr bei der Feststellung des Arbeitsverhältnisses.

- Bei der Diskriminierung von MigrantInnen erfordern va die Fälle von Mehrfachdiskriminierung erhöhte Aufmerksamkeit, damit nicht Komponenten der Diskriminierung übersehen werden. Dazu empfiehlt die BAK insbesondere:
 - Sammeln, Auswerten und Veröffentlichen entsprechender Daten,
 - Anhebung der Mindestschadenersatzbeträge, Verlängerung der Anfechtungsfrist und Beweislast erleichterung sowie Entlastung bei den Prozesskosten.

- Für die Verbesserung der Gleichbehandlungssituation insgesamt sind va anzustreben:
 - Verbandsklagerecht,
 - Ausbau der Gleichbehandlungskommission und -anwaltschaft
 - ausgewogene Besetzung der Senate,
 - Erleichterungen des Zugangs zum Kinderbetreuungsgeld,
 - Anreize für Unternehmen für Gleichstellungsmaßnahmen.

- Gegen das Verbot von Zwangsarbeit bedarf es
 - geeigneter branchenspezifisch differenzierter Sensibilisierungsmaßnahmen,
 - Dotierung eines Fonds aus abgeschöpften Profiten, die durch Ausbeutung Betroffener lukriert werden,
 - branchenspezifisch differenzierter Kontrollen, um va auch präventive Wirkung zu erzielen,
 - Schutzmaßnahmen und Erleichterungen bei der Rechtsdurchsetzung (zB Zeugen- und Opferchutz sowie kostenlose Rechtshilfe).

- Für am Arbeitsmarkt Benachteiligte braucht es
 - Weiterentwicklung der Beschäftigungsoffensive für Menschen mit Behinderungen und Bereitstellung der erforderlichen budgetären Mittel,
 - eine besondere Förderung sowohl der Qualifizierung als auch der Beschäftigung von Frauen und Jugendlichen mit Behinderungen,
 - Zugang zu Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen,
 - Anhebung der Ausgleichstaxe auf ein beschäftigungssicherndes Niveau,
 - Ausbau insbesondere von Maßnahmen der Aktiven AMP, die gering qualifizierten ArbeitnehmerInnen zu formellen Berufsabschlüssen verhelfen.

- Verbesserungsbedarf gibt es auch bei der Weiterbildung:
 - Übernahme von Schulungskosten durch Unternehmen,
 - Förderung von Bildungskarenz und Bildungsteilzeit,
 - finanzielle Absicherung des Fachkräftestipendiums.

Zu den BESTIMMUNGEN DER EUOPÄISCHEN SOZIALCHARTA (revidiert) im Einzelnen

zu Artikel 1 – Das Recht auf Arbeit

Allgemeines

Die im Artikel 1 der europäischen Sozialcharta angeführten Maßnahmen sind in Österreich grundsätzlich und formal umgesetzt:

Das Ziel eines funktionierenden Arbeitsmarktes ist in mehreren Rechtsgrundlagen verankert. Der jeweilige Bundesminister für Arbeit und Soziales definiert seine arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben, in denen die Erfüllung der Inhalte des Artikels 1 enthalten sind. Diese sind vom Arbeitsmarktservice (AMS) laut Arbeitsmarktservicegesetz umzusetzen. Das Arbeitsmarktservicegesetz verpflichtet das AMS zur Entwicklung und Einhaltung von Qualitätsstandards bei der Erfüllung seiner Aufgaben, um die bestmögliche Leistung sicher zu stellen.

Im Arbeitslosenversicherungsgesetz sind die Rechte und Pflichten von arbeitslosen Personen, die eine Leistung zur Existenzsicherung während der Arbeitslosigkeit beziehen wollen, definiert. Es beinhaltet Mindeststandards in Bezug auf die Vermittlung von unterstützenden Maßnahmen und Beschäftigungen.

Trotzdem gibt es in Österreich noch Dimensionen, in denen es zur faktischen Erfüllung der Sozialstandards teils beträchtlichen Aufholbedarf gibt.

Das Recht auf Arbeit bedeutet, dass eine Beschäftigung auch existenzsichernd sein muss. Dies ist in Österreich in vielen Fällen nicht der Fall. Österreich hat eine hohe Teilzeitquote, 2014 lag sie bei 27,7 % (Statistik Austria). Die Tendenz ist weiterhin steigend. Einige Branchen, vor allem Handel und Tourismus bieten überwiegend Teilzeitstellen an. Die derzeitigen Beschäftigungszuwächse gehen fast ausschließlich auf Teilzeit zurück, das heißt, dass im Wesentlichen nicht mehr Arbeitsplätze geschaffen werden, sondern die Arbeit auf mehr Personen verteilt wird. Überdies betrifft dies vor allem die Niedriglohnbranchen, so dass in diesen Beschäftigungen kaum mehr ein existenzsicherndes Einkommen erzielt werden kann.

Vollbeschäftigungspolitik – Jugendarbeitslosigkeit, Lehrstellenlücke

Nach den Daten des AMS Österreich betrug die Anzahl der vorgemerkten Arbeitslosen und SchulungsteilnehmerInnen in den letzten 4 Jahren in der Alterskategorie bis 24 Jahre zum jeweils 31.12. des Jahres wie folgt:

Jahr	vorgemerkte Arbeitslose	Schulungsteilnehmer/innen	Insgesamt
2011	46.932	23.339	70.271
2012	48.455	24.058	72.513
2013	51.626	25.523	77.149
2014	54.454	25.490	79.944

(Quelle: AMS Österreich)

Aus diesen Zahlen ist zu ersehen, dass die Anzahl der arbeitslosen Jugendlichen bis 2014 einen signifikanten Anstieg zu verzeichnen hatte. Auch die Anzahl der SchulungsteilnehmerInnen ist von 2011 auf 2013 angestiegen und ging 2014 nur marginal zurück; daraus ist ersichtlich, dass jährlich eine hohe Anzahl von Jugendlichen in Kursen untergebracht wird.

Die Anzahl der Lehrlinge in Betrieben in Österreich sank von 2011 bis 2014 um rund 13.000 Personen; die Zahlen jeweils zum 31.12. des Jahres sind wie folgt:

2011: 118.590

2012: 115.707

2013: 111.401

2014: 105.861

(Quelle: Wirtschaftskammer Österreich)

Der signifikante Rückgang der Lehrlingszahlen seit 2011 fand trotz eines Systems von betriebsbezogenen Förderungen für die Lehrlingsausbildung statt. Dieses Fördersystem beinhaltet verschiedene Förderarten, wie die Basisförderung, die sich an der Höhe der kollektivvertraglichen Lehrlingsentschädigungssätze orientiert und eine Direktzahlung an die Betriebe darstellt; auch Weiterbildungsmaßnahmen für AusbilderInnen oder Zusatzausbildungen für Lehrlinge sind förderbar (zu den Förderarten siehe Art 10 Abs 2).

Die Ausbildung in Ausbildungseinrichtungen nach § 30 BAG und die überbetriebliche Lehrausbildung in Ausbildungseinrichtungen im Auftrag des AMS nahmen nicht in dem Maße zu, in dem die Lehrlinge seit 2011 gesunken ist.

Seit dem Jahr 2011 änderten sich die Zahlen der überbetrieblichen Ausbildungsplätze nach §§ 30 und 30b BAG nicht gravierend (Stichtag 31.12. des jeweiligen Jahres):

2011: 9.488

2012: 9.521

2013: 9.178

2014: 9.207

(Quelle: Wirtschaftskammer Österreich)

Diese Zahlen zeigen, dass es offensichtlich nicht möglich war, alle lehrstellensuchenden Jugendlichen auf betriebliche Lehrstellen zu vermitteln, da sich die österreichische Wirtschaft in den vergangenen Jahren zunehmend aus der Lehrausbildung zurückgezogen hat und das Angebot an Lehrstellen nicht mit der Nachfrage durch die Lehrstellensuchenden mitgewachsen ist. Dementsprechend hat sich auch ein großer Überhang von Lehrstellensuchenden gegenüber offenen Lehrstellen entwickelt.

Die folgende Tabelle soll einen Überblick über die Auszubildenden in den überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen, die Lehrstellensuchenden, die offenen Lehrstellen und die daraus resultierende Lehrstellenlücke geben. In der Spalte „Überbetriebliche Berufsausbildung insgesamt“ sind die Auszubildenden in den überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen nach §§ 30 und 30b BAG sowie die Auszubildenden in der überbetrieblichen integrativen Berufsausbildung nach § 8c BAG erfasst. Stichtag ist jeweils der 31.12. des Jahres:

Jahr	Überbetriebliche Berufsausbildung insgesamt	SchulungsteilnehmerInnen	Lehrstellensuchende	Lehrstellensuchende insgesamt	Offene Lehrstellen	Lehrstellenlücke
2011	10.119	4.017	5.354	19.490	3.080	- 16.410
2012	9.080	4.670	5.480	19.230	3.103	- 16.127
2013	8.793	5.075	6.055	19.923	2.710	- 17.213
2014	9.339	4.327	6.383	20.049	2.613	- 17.436

(Quellen: AMS Österreich; Berechnungen der AK Wien, Abteilung Lehrlings- und Jugendschutz)

Aus der Tabelle ist ersichtlich, dass die Anzahl der offenen Lehrstellen von 2011 auf 2012 leicht gestiegen und dann von 2012 bis 2014 wieder gesunken ist. Die Anzahl der Lehrstellensuchenden blieb 2012 zwar unter der Zahl von 2011, erhöhte sich von 2012 bis 2014 wieder. Dementsprechend sank auch die Lehrstellenlücke von 2011 auf 2012 und stieg von 2012 bis 2014 wieder an.

Die nach wie vor hohe Zahl von Lehrstellensuchenden im Jahr 2014 und die wieder gesunkene Anzahl der offenen Lehrstellen, trotz betrieblicher Förderungen, zeigt nach Ansicht der BAK, dass der Lehrstellenmarkt nach wie vor angespannt ist. Es müssen daher weiterhin Maßnahmen gesetzt werden, um lehrstellensuchenden Jugendlichen eine durchgehende Ausbildung bis zum Lehrabschluss zu ermöglichen. Der Umstand, dass die Jugendarbeitslosigkeit in Österreich im Vergleich zu den anderen europäischen Ländern auf einem niedrigen Niveau liegt, darf auch in Zukunft nicht dazu führen, Maßnahmen zur Förderung dieser Altersgruppe insbesondere hinsichtlich des Zugangs zu einer entsprechenden Ausbildung und der Integration in das Berufsleben einzuschränken oder auszusetzen.

„Neue Selbstständigkeit“

In etlichen Wirtschaftsbereichen gibt es einen massiven Anstieg der Zahl der Einpersonen-Unternehmen (EPU) („neue“ Selbstständige – mit/ohne Gewerbeschein).

WK-Mitglieder davon EPU								
	2007	2008	2009	2010	2011	2012		
Mitglieder	367.848	378.469	399.669	413.584	428.424	439.477		
EPU	183.297	186.167	205.276	225.592	238.320	240.164	56.867	31,0%
Andere	184.551	192.302	194.393	187.992	190.104	199.313	14.762	8,0%

Quelle: WKÖ Fact-Sheets EPU, Graphik: Norman Wagner

Die Zahl der EPU ist im Zeitraum 2007 – 2012 um 31 % gestiegen, die Zahl der anderen WKÖ-Mitglieder hingegen nur um 8 %.

Vieles deutet darauf hin, dass es sich dabei häufig um Scheinselbstständige handelt oder um Formen prekärer Selbstständigkeit, die weit entfernt sind vom herkömmlichen Verständnis von Selbstständigkeit.

Angenommen wird, dass es einen Zusammenhang mit gesetzlichen Parametern gibt:

Durch die Liberalisierung der Gewerbeordnung wuchsen die „freien Gewerbe“ (für die kein Befähigungsnachweis nötig ist) deutlich an, und es finden sich in der Liste des BMFWF viele solche „freie Gewerbe“, die früher eindeutig als unselbstständige Arbeiten angesehen wurden zB im **Bürobereich**:

Evidenzhaltung von Terminen, Schreibbüro etc, im **Verkehrsbereich**: Be- und Entladen von Verkehrsmitteln, Reifenmontage etc, im **Gesundheitsbereich**: verschiedene Krankenpflegefachdienste und Personenbetreuung etc, in der **Kreativwirtschaft**: Werbung, Graphik, Design, Photographie etc.

Seit 1.1.2008 gibt es die Sparte „**Personenbetreuer**“. Diese Gruppe macht nach informellen Hinweisen mehr als die Hälfte des Zuwachses der Neugründungen überhaupt aus und bewegt sich in einer Größenordnung zwischen jeweils 7.000–9.500 „Neugründungen“ pro Jahr.

Bis zur „Ostöffnung“ 2011 wurde insbesondere im **Baubereich** das „Problem“ der nicht erreichbaren Beschäftigungsbewilligungen für Bauarbeiter aus den Nachbarstaaten durch Lösung von Gewerbescheinen umgangen (dies insbesondere im Bereich des Trockenbaus). Heute wird die Scheinselbstständigkeit zunehmend genutzt, um die aus der Entsende-RL resultierenden Arbeitgeberpflichten (Anwendung inländischer Kollektivvertragslöhne!) zu umgehen.

Auch im Bereich des öffentlichen Dienstes wurden Auslagerungen vorgenommen, die zu ähnlichen Phänomenen führen, was etwa am Beispiel der **KulturvermittlerInnen** erkennbar ist.

Ebenso wie bei der Atypisierung der Arbeitsverhältnisse hält auch bei der Verselbständigung der Arbeitsverhältnisse der Trend seit den 1990er Jahren an. Soweit es sich dabei um prekäre Formen der Selbstständigkeit bzw um Scheinselbstständigkeit handelt, sind damit Probleme auf mehreren Ebenen verbunden:

- wirtschaftlich schwierige Situation der Betroffenen (geringes Einkommen, Unsicherheit etc),
- Dumping-„Löhne“ gegenüber normalen Arbeitsverhältnissen,
- Einnahmenverlust für die Sozialversicherung,
- schwierige Vertretung durch traditionelle Interessenvertretungen.

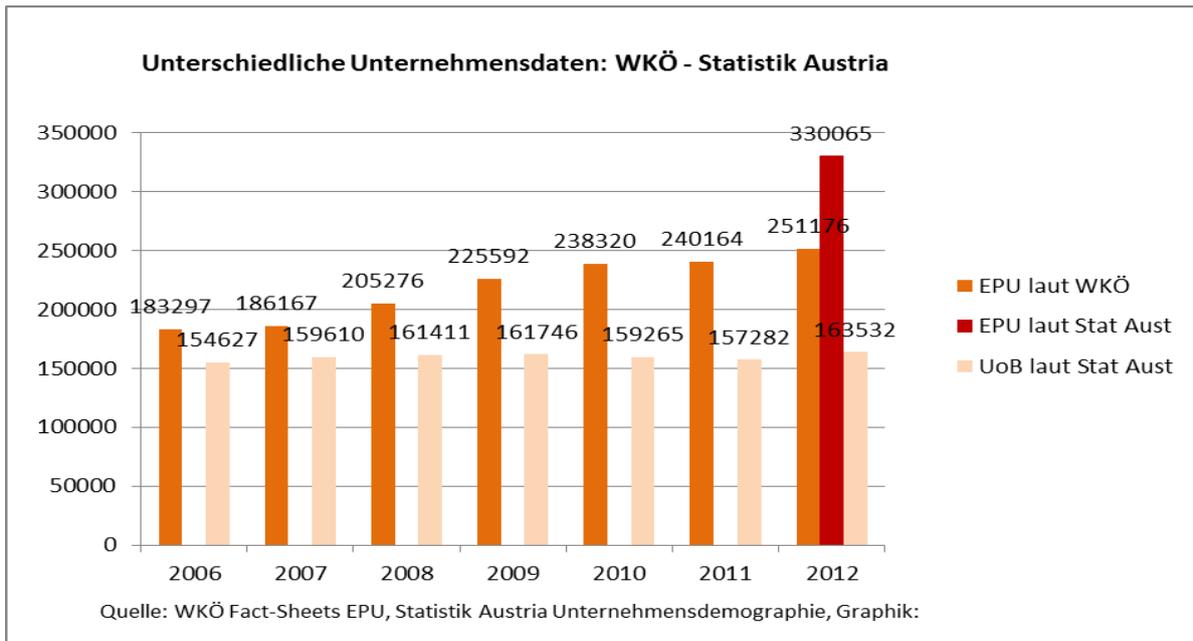
Viele der Betroffenen fühlen sich von den traditionellen Interessenvertretungen nicht oder nur unzureichend vertreten, das zeigte sich zB bei den Acquisitionsschwierigkeiten im Projekt Focus 1 aber auch in Internetforen, die diese Gruppen besser zu servicieren scheinen, wie FOFOS (diese Internetplattform wurde inzwischen vom Netz genommen, da sich die Betreiberin beruflich verändert hat), Paroli <http://www.paroli-magazin.at/> und amici delle sva <http://www.amicidellesva.at/>.

Die Datenlage zur Ausbreitung der „neuen Selbstständigkeit“ (mit/ohne Gewerbeschein) ist sehr schlecht. Bezeichnend ist zB, dass die Daten des Gewerberegisters bis Dezember 2014 statistisch zwar erfasst, aber wie auch die Daten der Wirtschaftskammer nicht transparent gemacht wurden. In dieses Bild passt, dass die Studie über EPU der KMU-Forschung 2011/12 (APA-Meldung vom 12.4.2012) nur in einer Kurzfassung freigegeben wurde.

Die Arbeiterkammer Wien hat daraufhin L&R Sozialforschung damit beauftragt, mittels Prozessanalysen auf Basis von Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger und Analyse der Daten der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) insbesondere der Frage nachzugehen, in welchem Ausmaß Verschiebungen von klassisch unselbständigen Berufen hin zu selbstständigen erfolgen. Dabei zeigten sich nicht unerhebliche, ungeklärte Differenzen zwischen den Datenlagen der Statistik Austria und der WKÖ betreffend den Zuwachs der EPU.

http://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitsmarkt/Bauwirtschaft_Arbeiten_im_Grenzbe reich.html

Laut Aussagen der WKÖ nehmen die EPU stark zu. Entsprechend dem jährlich erscheinenden Publikationsorgan „EPU-Fact Sheets“ wuchs der EPU-Mitgliedschaftstand von 2006 – 2012 von 183.297



auf 251.176. Da alle Mitgliedschaften zur WKÖ gezählt werden, gibt es Doppelzählungen (regionale und fachliche).

https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/EPU/zahlen/wko_epu_fact_sheet_2014_2.pdf

Die Daten der WKÖ weisen Doppelzählungen aus, weshalb hier von „Schätzungen“ die Rede ist. Es gibt regionale sowie fachliche Mehrfachmitgliedschaften http://wko.at/statistik/epu/Erlaeuterungen_Internet.pdf (Zugriff am 30.3.2015). Hingegen weist die Statistik Austria ein im Wesentlichen stagnierendes „Wachstum“ der Unternehmen ohne Beschäftigte von 2006–2011 (154.627 auf 157.282) aus. Bei dieser Zählung werden allerdings Unternehmen, deren Jahresumsatz weniger als € 10.000,- beträgt, nicht gezählt.

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/unternehmen_arbeitsstaetten/unternehmensdemografie_insgesamt/034659.html#index1 (Zugriff am 11.9.2013).

Nach informellen Hinweisen machten ca die Hälfte der EPU-Zuwächse in den Jahren 2010 und 2011 selbstständige PersonenbetreuerInnen aus, die aus Sicht der BAK nicht zum klassischen Bild des Unternehmertums passen, wie auch einige andere in der Gruppe der EPU auch.

Zur Zusatzfrage des EASR zur Anforderung, eine vom AMS zugewiesene Stelle anzunehmen oder andernfalls das Arbeitslosengeld zu verlieren

Dass in vielen Branchen kein existenzsicherndes Einkommen erzielt werden kann, schlägt sich auch in der Arbeitslosenversicherung nieder. Eine Studie der Arbeiterkammer Wien aus dem Jahr 2014 zur Existenzsicherung während der Arbeitslosigkeit zeigt, dass viele Menschen ihren Lebensstandard während der Arbeitslosigkeit nicht aufrecht erhalten können, im Gegenteil sogar massive Einschränkungen bei grundlegenden eigenen Bedürfnissen und denen der Angehörigen hinnehmen müssen.

http://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/Arbeitsmarkt/Existenzsicherung_bei_Arbeitslosigkeit_in_Wien.html

Um dem zu begegnen, ist eine Erhöhung der Existenzsicherung während der Arbeitslosigkeit erforderlich. Die BAK fordert daher vor allem die Erhöhung der Nettoersatzrate des Arbeitslosengeldes sowie eine Verlängerung des Leistungsanspruchs. Massive Armutsgefährdung tritt mit dem Übergang in die Notstandshilfe ein. Speziell Frauen verlieren aufgrund des anzurechnenden Partnereinkommens die

Leistung oder sind mit einer drastischen Leistungskürzung konfrontiert. Zentrale Forderung ist daher die Abschaffung der Anrechnung des Partnereinkommens bei der Notstandshilfe.

Überdies verpflichtet das AIVG Arbeitssuchende – als eine der Voraussetzungen für den Leistungsbezug – auch zur Annahme jeder Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze, wodurch sich – bei Annahme einer solchen niedrig entlohnten Beschäftigung – die Spirale weiter in Richtung Armutsgefährdung dreht.

Zu Artikel 1 – § 4¹

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Um dieses Recht ausüben zu können, müssen Rahmenbedingungen zur Vereinbarung von Beruf und Familie hergestellt werden. Aufgrund der mangelhaften Infrastruktur an Kleinkindbetreuungsplätzen können großteils Frauen das Recht auf Erwerbstätigkeit für längere Zeit nicht ausüben. Es herrschen weiterhin große Mängel bei der Kinderbetreuung. Nur 23 % der Unter-Dreijährigen haben einen Betreuungsplatz – in einzelnen Bundesländern ist die Quote noch deutlich niedriger. Tageseltern können diese Mängel bei Weitem nicht ausgleichen: Nur 2 % der Kleinkinder sind bei Tageseltern betreut.

Bei den 3 – 5-Jährigen gibt es Probleme bei den Öffnungszeiten und viel zu wenige Plätze, die mit einer Vollzeitwerbstätigkeit der Eltern vereinbar sind: Nur 35 % der Kinder dieser Altersgruppen haben einen solchen Betreuungsplatz.

Es wurden zwar im Jahr 2014 mit 350 Mio Euro für die Errichtung von Kinderbetreuungsplätzen auf der Basis einer Bund-Länder-Vereinbarung erhebliche Geldmittel zur Verfügung gestellt. Diese Mittel sind sicherlich dazu geeignet, den Ausbau der Kleinkindbetreuung zu forcieren, aber eine notwendige flächendeckende Infrastruktur kann damit noch länger nicht verwirklicht werden.

Zum Verbot aller Formen von Diskriminierung in der Beschäftigung

Die Beantwortung des ausgesandten Fragebogens beschränkt sich auf Wahrnehmungen betreffend die nicht hinreichende Umsetzung einer prinzipiell auf Gleichstellung von MigrantInnen ausgerichteten Politik der österreichischen Bundesregierung, Aktivitäten, die im eigenen Bereich vorgenommen werden, sowie Informationen zum Thema.

Überwachungsmechanismen und -institutionen sowie Mechanismen der Streitvermeidung oder -beilegung

Vorauszuschicken ist, dass es in Österreich keine Anlaufstelle für MigrantInnen gibt, in der sämtliche Diskriminierungsfragen behandelt werden. MigrantInnen haben aber einen Diskriminierungsschutz, der im Gleichbehandlungsgesetz (GIBG), BGBl I 66/2004 idF BGBl I 107/2013², geregelt ist. Speziell auf Gleichstellungsfragen iZm ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Geschlecht, Alter oder sexueller Orientierung spezialisiert ist die **Gleichbehandlungskommission** (GBK). Die Aufgaben der Senate der Gleichbehandlungskommission sind im GBK/GAW-Gesetz, BGBl Nr 108/1979 idGF³, geregelt. Die Senate haben sich in ihrem Zuständigkeitsbereich allgemein oder in Einzelfällen mit allen Fragen, die Diskriminierungen auf Grund des jeweiligen Zuständigkeitsbereiches

¹ Die Übereinstimmung der Situation in den einzelnen Staaten mit dieser Bestimmung wird – wegen der Zusammenhänge mit den darin enthaltenen Vorschriften – mit Bezug auf Artikel 9, 10 und 15 der Charta beurteilt. Wenn ein Staat also die Artikel 9, 10 und 15 angenommen hat, darf auf die zu diesen Artikeln übermittelten Informationen verwiesen werden. Sofern ein Staat eine oder mehrere der Bestimmungen aus Artikel 9, 10 oder 15 nicht angenommen hat, beurteilt der Ausschuss für soziale Rechte die Übereinstimmung der Situation gemäß Artikel 1 § 4.

² <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003395>

³ <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008466>

des Senates berühren, zu befassen (§ 8 GBK/GAW-Gesetz). Das Verfahren dient – soweit es sich auf die Arbeitswelt bezieht und in die Zuständigkeit des Senates I oder des Senates II fällt – unter anderem der Vermittlung zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerInnen im Vorfeld der Gerichtsbarkeit.

Alle drei Senate der Gleichbehandlungskommission streben daher grundsätzlich auch die Vermeidung oder Beilegung gerichtlicher Rechtsstreitigkeiten an; dies vor allem durch die Möglichkeit beratend oder schlichtend im Vorfeld und auch noch während des Verfahrens tätig zu werden.

Senat II ist zuständig für die Gleichbehandlung in der **Arbeitswelt** ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung).

Senat III ist für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in **sonstigen Bereichen** (Teil III des GIBG) zuständig.

Der Großteil der an den Senat II der Gleichbehandlungskommission herangetragenen Fälle betrifft die Merkmale ethnische Herkunft und Alter. Die Diskriminierung findet oft iZm der Begründung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses statt.

Mehrfachdiskriminierung

Anträge aufgrund von Mehrfachdiskriminierung, dh Ungleichbehandlung aufgrund mehrerer Diskriminierungsmerkmale, werden im Senat II der Gleichbehandlungskommission immer wieder gestellt:

Wenn Personen aufgrund mehrerer Merkmale diskriminiert werden, handelt es sich im Senat II zu meist um folgende Fälle: Ältere Menschen werden aufgrund ihres Alters und ihrer ethnischen Herkunft oder Religion diskriminiert, oder Frauen werden aufgrund ihres Geschlechts und ihrer ethnischen Herkunft oder Religion diskriminiert (diese fallen dann jedoch in die Zuständigkeit des Senats I der Gleichbehandlungskommission).

In der Praxis zeigt sich, dass besonders die Gründe ethnische Herkunft und Religion, aus denen Diskriminierungen erfolgen, nicht immer klar voneinander abzugrenzen sind.

Es kommt jedoch in der Praxis auch vor, dass Personen die Diskriminierung auf einen Diskriminierungsgrund reduzieren, dh nur ein Merkmal wie beispielweise ethnische Herkunft wird als Hauptgrund für die Diskriminierung ausgemacht, und eine ebenfalls vorhandene Diskriminierung beispielsweise aufgrund des Geschlechts wird nicht weiter wahrgenommen bzw geltend gemacht.

Besondere Schwierigkeiten in der Arbeitswelt:

Festzustellen ist, dass Personen, die mehrere Merkmale (zB Alter und ethnische Herkunft) aufweisen, aufgrund derer sie diskriminiert werden (können), besondere Schwierigkeiten in der Arbeitswelt haben. Diesen Umständen gilt es in Zukunft vermehrt Beachtung zu schenken. Besonders wichtig erscheint ua auch das Sammeln, Auswerten und Veröffentlichen entsprechender Daten⁴.

⁴ siehe Archiv des BKA zu Anträgen an Senat II <http://www.bka.gv.at/site/6615/default.aspx> und Ergebnisdokumente zum Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit <http://www.bka.gv.at/site/6612/default.aspx>

Die BAK ist der Ansicht, dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen zum Schutz vor Diskriminierung durch folgende Maßnahmen weiter zu verbessern sind:

Anhebung der Mindestschadenersatzbeträge

Die Gerichte sind – unter anderem aufgrund im GIBG geregelter niedriger Höchstschadenersatzbeträge – in bestimmten Fällen möglicherweise nicht in der Lage, effektive und abschreckende Sanktionen iSd europarechtlichen Vorgaben zu verhängen, die Schadenersatzbeträge sind daher zu erhöhen. Bei Mehrfachdiskriminierung sind konkretere gesetzliche Vorgaben erforderlich. Auch wird eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung im Falle einer Anfechtung aufgrund einer diskriminierenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses angestrebt.

Verlängerung der Anfechtungsfrist

Die BAK regt an, die Anfechtungsfrist bzw die Frist zur Einbringung einer Feststellungsklage bei diskriminierenden Beendigungen von 14 Tagen auf zumindest 4 Wochen auszudehnen. Die kurze Frist von 14 Tagen erschwert es, die Sachverhaltselemente angemessen zu erheben. Schnellschüsse bei der Klageeinbringung bei Gericht aber auch bei der Antragstellung bei der Gleichbehandlungskommission könnten bei einer längeren Frist vermieden werden. ArbeitnehmerInnen, die diskriminiert wurden, soll mehr Zeit gegeben werden, zu überlegen, ob sie tatsächlich an einer Weiterbeschäftigung nach bestimmten Vorfällen interessiert sind.

Erleichterungen bei der Beweislast

Aus der Beratungserfahrung ergibt sich, dass es ArbeitgeberInnen aufgrund ihrer Nähe zur betrieblichen Organisation oft leichter fällt „zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war“. Für Betroffene gestaltet es sich hingegen schwieriger eine Diskriminierung vor Gericht ausreichend zu begründen, da ihnen eben diese „Nähe zum Beweis“ fehlt. Die Regelungen über die Verteilung der Beweislast entsprechen nicht zur Gänze den Erfordernissen der Beweislastverteilung in den umzusetzenden RL 2000/78/EG, 2000/43/EG und 2006/54/EG. So hat nach der RL der/die Beklagte den vollen Beweis dafür zu erbringen, dass keine Diskriminierung vorgelegen hat. Die jeweiligen gesetzlichen Regelungen, wonach der Beweis der größeren Wahrscheinlichkeit eines anderen glaubhaft gemachten nicht diskriminierenden Motivs ausreichend ist, bleiben insbesondere in der praktischen Umsetzung der genannten nationalen Regelung zur Beweislastverteilung hinter der europäischen Vorgabe zurück.

Prozesskosten

Eine große Hürde im Zuge der Rechtsdurchsetzung stellen die Prozesskosten dar. Die europäische Gesetzeslage stellt beim Diskriminierungsschutz in besonderer Weise auf den Zugang zum Recht und auf die Effektivität des Rechtsschutzes ab („*effet utile*“). Das existierende Rechtsschutzsystem baut mit dem erheblichen und uneinschätzbaren Kostenrisiko, das Diskriminierungsopfer in Zivilverfahren eingehen, erhebliche Hürden auf. Eine diesbezügliche Entlastung der betroffenen Personen ist dringend anzudenken.

Verbandsklagerecht

Die BAK ersucht darüber hinaus zusätzliche Verbesserungen im Bereich des GIBGes zu schaffen, indem wirksame, effektive Sanktionen und Erleichterungen in der Rechtsdurchsetzung normiert werden. So sollte die Möglichkeit einer Verbandsklage zur Entlastung von Einzelpersonen eröffnet werden.

Ausgewogene Besetzung der Senate

Auch im Bereich des Verfahrens vor dem Arbeits- und Sozialgericht könnten durch eine geschlechtsbezogene ausgewogene Besetzung der Senate und laufende Aus- und Weiterbildungen der RichteramtsanwärterInnen und RichterInnen zum Thema Gleichbehandlung und Antidiskriminierung Verbesserungen herbeigeführt werden.

Problembeseitigung beim Zugang zum Kinderbetreuungsgeld

MigrantInnen haben immer wieder Probleme beim Zugang zum Kinderbetreuungsgeld, wenn die Voraussetzungen hinsichtlich legalen Aufenthalts vom beziehenden Elternteil und Kind nicht oder erst verspätet erfüllt werden. So steht nach dem Kinderbetreuungsgeldgesetz KBGG, BGBl I 103/2001⁵, sollten die Voraussetzungen nicht vollständig erfüllt sein, für diese Zeit kein Kinderbetreuungsgeld zu bzw kann dieses rückgefordert werden. Hinzu kommt verschärfend, dass für Zeiten, in denen kein Kinderbetreuungsgeld gewährt wird, kein Versicherungsschutz besteht.

Anreize für Unternehmen für Gleichstellungsmaßnahmen

Als zusätzliche wirksame Anreize für Unternehmen, positive Gleichstellungsmaßnahmen zu setzen, empfehlen sich die Bindung von Wirtschaftsförderungen zwingend an bestimmte Förderungsmaßnahmen oder die Koppelung von Vergaberecht und Gleichstellungsgebot. Sinnvoll wäre aus Sicht der BAK ein Maßnahmenkatalog, der konkret festlegt, wann ein Betrieb als förderungswürdig iSd GIBG anzusehen ist und unter welchen Bedingungen Förderungen zu gewähren bzw zu entziehen sind.

IM den Einkommensberichten wird angeregt, Maßnahmenkataloge zum Abbau der nach wie vor bestehenden Lohnschere zwischen Frauen und Männern etwa in Form von Aktionsplänen in die Berichte zu integrieren sowie eine Evaluierung der Einkommensberichte vorzusehen.

Information und Sensibilisierung zum GIBG

Angeregt werden Informationskampagnen der Bundesregierung zum Diskriminierungsschutz. Auch Schulungen bzw Weiterbildungen für Senatsmitglieder sollten angedacht werden, um die Gleichstellungsexpertise laufend zu vertiefen.

Ausbau der Ressourcen für die Gleichbehandlungskommission und Gleichbehandlungsanwaltschaft

Die BAK regt an, die personellen und finanziellen Ressourcen der Gleichbehandlungsanwaltschaft und der Gleichbehandlungskommission aufzustocken, um die Wartezeiten in Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission zu verkürzen. Die Regionalisierung der Gleichbehandlungsanwaltschaften sowie die Regionalisierung der Sitzungen der Gleichbehandlungskommission wären ebenso voranzutreiben, um den Zugang zum Recht durch Beratung vor Ort zu erleichtern.

Statistische Informationen

Die umfassendsten Informationen über Migration und Integration bietet das entsprechende Booklet der Statistik Austria (Stand 2013)⁶. Informationen getrennt nach Geschlecht gibt es allerdings nur iZmArbeit und Beruf.

Zu Diskriminierung aufgrund der Herkunft

Im Jahr 2012 wanderten beinahe 140.400 Personen nach Österreich zu, während zugleich knapp 96.600 das Land verließen. Daraus ergab sich eine Netto-Zuwanderung von rund 43.800 Personen.

⁵ <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20001474>

⁶ http://www.statistik.at/web_de/services/publikationen/2/index.html?id=2&listid=2&detail=579

Von den knapp 140.400 Zuzügen aus dem Ausland entfielen fast 14.800 auf zurückkehrende österreichische Staatsangehörige sowie weitere knapp 77.200 auf EU-BürgerInnen. Mit fast 17.800 Zuzügen hatten Deutsche weiterhin den größten Anteil, gefolgt von Staatsangehörigen Rumäniens und Ungarns (knapp 13.400 bzw 13.100), Polens (7.100) und der Slowakei (knapp 6.000). Rund 48.400 Zuwanderer des Jahres 2012 (35 % aller Zugezogenen) stammten aus Drittstaaten.

Während dabei rund 15.500 Zuzüge auf Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien entfielen, ist die Anzahl der Zuzüge aus der Türkei mit rund 4.100 Personen vergleichsweise gering. Aus anderen Drittstaaten wanderten fast 28.900 Personen zu.

Erwerbsbeteiligung

Zugewanderte Personen mit Migrationshintergrund stehen in geringerem Maße als ÖsterreicherInnen im Erwerbsleben. So lag die Erwerbstätigenquote von 15- bis 64-jährigen Personen mit Migrationshintergrund im Jahr 2012 bei 66 %, jene der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund dagegen bei 74 %. Dieser Unterschied ist wesentlich auf die niedrigere weibliche Erwerbsbeteiligung von Migrantinnen (59 % gegenüber 70 %) zurückzuführen, zeigte sich in geringerem Ausmaß aber auch bei den Männern (73 % gegenüber 79 %).

Allerdings stellt die Bevölkerung mit Migrationshintergrund eine sehr heterogene Gruppe dar: So wiesen Personen aus EU-/EWR-Staaten und der Schweiz (mit 72 %) ebenso wie aus dem ehemaligen Jugoslawien stammende Personen (mit 66 %) deutlich höhere Erwerbstätigenquoten auf als Personen mit türkischem Migrationshintergrund (56 %). Bei Personen aus sonstigen Drittstaaten lag die Erwerbsbeteiligung hingegen bei 61 %.

Informationen über die Rolle der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen und die Beratungen mit diesen und Einbindung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressenvertretungen in Normsetzungsverfahren

Die Arbeitnehmerinteressenvertretungen werden von der Bundesregierung idR in alle nationalen und internationalen Normsetzungsverfahren eingebunden im Bestreben diese, wie zB das Ausländerbeschäftigungsgesetz und das Asylgesetz, aber auch EU-RLen, die ESCR etc in den dreigliedrigen Sozialpartnerverhandlungen in Richtung Gleichstellung von WanderarbeitnehmerInnen zu reformieren.

Stellungnahmen zu Berichten des BMEIA

Darüber hinaus gibt die BAK Stellungnahmen zum Integrationsbericht des BMEIA ab – zuletzt 2014⁷. Im Wesentlichen wurde in dieser Stellungnahme Folgendes konstatiert:

Die BAK begrüßt, dass das Thema Integration durch die Vorschläge des Expertenrates sachlich und fundiert beleuchtet wird und konkrete Vorschläge erstattet werden. Viele Maßnahmen finden auch die Zustimmung der BAK. Insbesondere im Bereich der Anerkennung von Qualifikationen teilt BAK die Sicht des Expertenrates vollinhaltlich.

Allerdings bedauert die BAK, dass das wichtige Thema Gleichbehandlung, einer der wesentlichsten Eckpfeiler von Integration, nicht ausdrücklich behandelt wird. MitbürgerInnen mit Migrationshintergrund sind leider oft von Diskriminierung betroffen: So brauchen sie (bei gleicher Qualifikation!) deutlich mehr Kontakte mit ArbeitgeberInnen, um zu einem persönlichen Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden. Dies ist gesellschaftspolitisch unerträglich und läuft einer gelungenen Integration in hohem

⁷ <http://www.bmeia.gv.at/integration/integrationsbericht/>

Maß zuwider. Es ist daher immens wichtig, dem Thema Gleichbehandlung – auch unter Einbeziehung der ArbeitgeberInnen – Priorität einzuräumen.

Ebenfalls sinnvoll wären aus Sicht der BAK Vorschläge zur Verbesserung der Regeln des Migrationsrechts und des Staatsbürgerschaftsrechts. Zwar finden sich im Integrationsbericht nunmehr einzelne, offenbar willkürlich herausgegriffene migrationsrechtliche Überlegungen wie zB „Weiterentwicklung Rot-Weiß-Rot-Karte“, es fehlen aber generell Maßnahmen, die darauf abzielen, das Migrationsrecht auf seine Integrationstauglichkeit zu überprüfen.

Die empfohlenen Maßnahmen zur Förderung der Willkommens- und Anerkennungskultur („Integration von Anfang an“) können einen positiven Effekt darauf haben, dass eine Haltungsänderung der österreichischen Institutionen in Hinblick auf ein klares Bekenntnis zur Zuwanderung entsteht. Für eine echte Integration braucht es aber einen stärkeren Fokus auf Maßnahmen, die zur Steigerung des Zugehörigkeitsgefühls beitragen, was sich mittels einer Ausweitung politischer Partizipationsrechte für ZuwanderInnen erreichen ließe. Um weniger von der Staatsbürgerschaft als Schlüssel zur politischen Teilhabe abhängig zu sein, wäre es sinnvoll zu prüfen, ob beim Zugang zu politischer Partizipation nicht nur auf die Staatsbürgerschaft, sondern auch auf die faktische Anwesenheit im Land abgestellt werden könnte.

Einrichtung einer Anlaufstelle für UNDOkumentiert Arbeitende

Schließlich wurde durch die Arbeitnehmerinteressenvertretungen eine Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung UNDOkumentiert Arbeitender eingerichtet.⁸ Die Anlaufstelle ist eine Initiative von mehreren Fachgewerkschaften, der AK Wien, der ÖH-Bundesvertretung und NGOs aus dem fremden- und asylrechtlichen Bereich, sowie selbstorganisierten MigrantInnenorganisationen und antirassistischen und basisgewerkschaftlichen AktivistInnen und wird in Vereinsform abgewickelt. In 12 Sprachen wird darauf hingewiesen, dass Personen, die ohne Papiere arbeiten, nicht rechtlos sind. In der Anlaufstelle werden diese Personen beraten und bei der Durchsetzung ihrer Rechte unterstützt. Darüber hinaus gibt es Fortbildungsangebote für MultiplikatorInnen und Lobby- bzw Öffentlichkeitsarbeit zur Verbesserung der Situation von UNDOkumentiert Arbeitenden.

Zum Verbot der Zwangs- und Pflichtarbeit

Umsetzung in Österreich

Für Österreich kann die Behandlung der Thematik nur bedeuten, dass der Fokus auf spezifische Branchen zu legen ist bzw diese in diesem Zusammenhang genauer zu beleuchten sind. Im Allgemeinen sind aufgrund der Ausbildung bzw des Bildungsniveaus sowie der auszuübenden Tätigkeit gefährdete bzw betroffene Personen nur in wenigen Arbeitsbereichen auszumachen, wobei nachfolgende Beispiele keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben. Zum einen sind Zwangsprostitution und Menschenhandel zu nennen. Zum anderen befinden sich immer wieder Personen, welche unter das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz fallen, in einem der Zwangsarbeit ähnlichen Verhältnis, was ihre Arbeitszeiten und die Entlohnung betrifft. In beiden Kategorien sind meist MigrantInnen bzw Personen mit Migrationshintergrund tätig – oft auch illegal –, weshalb für sie aufgrund besonderer Umstände wie sprachlicher Barrieren, sowie der Angst vor eigener strafrechtlicher Verfolgung oder Ausweisung unzureichender Schutz gegeben ist. Aus diesem Grund ist wahrscheinlich auch die Dunkelziffer hoch. Des Weiteren kommt es immer wieder vor, dass Personen in der Landwirtschaft als Landarbeiter tätig sind und in Wirklichkeit (als „Knechte“ bezeichnet) wie Leibeigene behandelt wer-

⁸ <http://undok.at/de/ueber-uns/>

den. Auch hier muss man davon ausgehen, dass nur in den wenigsten Fällen die Tragweite der Ausbeutung von den Betroffenen bzw der Umgebung erkannt wird.

In diesem Sinne sind die im Protokoll und in der Empfehlung vorgesehenen Maßnahmen (gegliedert in vier Bereiche: Prävention, Schutz, Rechtsbehelfe und Abhilfemaßnahmen bzw Vollzug) vor allem in Anbetracht dieser gefährdeten Gruppen zu sehen und in bestmöglicher Form umzusetzen bzw sind die bestehenden Regelungen auf ihre Tauglichkeit hin zu untersuchen und gegebenenfalls zu verbessern. Dafür im Folgenden einige Beispiele in der Empfehlung:

- **Prävention**
- **Bekämpfung der eigentlichen Ursachen der Anfälligkeit von ArbeitnehmerInnen für Zwangs- oder Pflichtarbeit**
- **Bestbieterprinzip bei öffentlicher Auftragsvergabe und wirksame Kontrolle in Privathaushalten, zwei Beispiele:**

Gefälle der wirtschaftlichen Situation zwischen Staaten ua in der Baubranche

Die eigentliche Ursache von Zwangs- und Pflichtarbeit ist das Angebot an billigen Arbeitskräften und das Wirtschaftsgefälle zwischen den einzelnen Staaten. Armut und Perspektivenlosigkeit und die Hoffnung auf ein besseres Leben auf Seiten der ArbeitnehmerInnen machen anfällig für Zwangsarbeitsverhältnisse. Häufig gibt es Agenten, die Baupartien in Billiglohnländern rekrutieren, nach Österreich bringen und teilweise dort mit Wohnraum versorgen. Dadurch entstehen Abhängigkeitsverhältnisse – durchaus auch mit Androhung von Sanktionen unterstützt –, die verhindern, dass rechtliche Verstöße bekannt gemacht werden. Verschärfung erfährt diese Situation auch durch Ausschreibungen bei öffentlichen Bauaufträgen nach dem Billigstbieterprinzip. Dies löst eine Spirale aus, die Abhängigkeitsverhältnisse und Zwangsarbeit begünstigt. Es müssen daher auch in Österreich Maßnahmen getroffen werden, diese Spirale zu durchbrechen. Wichtig wäre dafür ua ein sukzessiver Umstieg auf das Bestbieterprinzip bei der Auftragsvergabe im öffentlichen Bereich.

Fehlen von Kinderbetreuungsplätzen, Ganztagschulen und sozialen Dienstleistungen im Care-Bereich

Fehlt es an leistbaren Einrichtungen der Sozialwirtschaft, werden billige Dienstleistungen im Haushalt nachgefragt, die Zwangsverhältnisse begünstigen. Das ausreichende Zur-Verfügung-Stellen von leistbaren, qualitätsgesicherten und professionellen Angeboten mit regulierter Arbeit in der Kinderbetreuung sowie im ambulanten und stationären Pflegebereich kann dazu beitragen, Zwangsarbeit und zwangsarbeitsähnliche Arbeit in Haushalten einzudämmen. Darüber hinaus wird dringend empfohlen, das ILO-Übereinkommen Nr 189, menschenwürdige Arbeit für Angestellte in Privathaushalten, zu ratifizieren und die notwendigen Anpassungen im österreichischen Rechtsbestand (Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz) rasch vorzunehmen.

- **Rechtsbehelfe und Abhilfemaßnahmen wie Entschädigung und Zugang zur Justiz**

Der Zugang zum Recht und die Durchsetzung durch kostenlose Rechtshilfe muss ermöglicht werden. Der Aufenthalt im Inland muss für die ArbeitnehmerInnen zumindest für die Dauer der Rechtsdurchsetzung gesichert sein. Sinnvoll wäre die Absicherung eines längeren Zeitraumes, um Betroffene auch als ZeugInnen für die systematische Bekämpfung der Zwangsarbeit zur Verfügung zu haben. Sicherzustellen ist ebenso, dass aushaftende Löhne und Lohnbestandteile, auch für allfällige längere Kündigungsfristen (Kündigungsentschädigung), Sozialabgaben und Schadenersatz (Entschädigung) eingeklagt werden können. Zwangsarbeit darf sich für die Täter keinesfalls auszahlen und muss wirksam

sanktioniert werden. Auch Maßnahmen des Opfer- und Zeugenschutzes müssen ergriffen werden, da das Übereinkommen sonst wirkungslos bleibt.

Besonders begrüßt wird die unter Punkt 11 a) angeführte Gewährung einer Bedenk- und Erholungszeit, um es der betroffenen Person zu ermöglichen, eine wohlüberlegte Entscheidung hinsichtlich der Schutzmaßnahmen und der Beteiligung an gerichtlichen Verfahren zu treffen.

Zusätzlich sollen die Täter eine Entschädigung an einen Fond (12 c) zahlen müssen, der für den Aufenthalt der von Zwangsarbeit Betroffenen zumindest während der Rechtsdurchsetzung aufkommt.

▪ **Ausdifferenzierung der Maßnahmen nach Geeignetheit**

Hinsichtlich Umsetzung und Befolgung der Empfehlung gibt die BAK allerdings noch Folgendes zu bedenken: Durch Zwangsarbeit einschließlich sexueller Ausbeutung werden nach UN-Angaben weltweit Profite in Höhe von jährlich 110 Mrd Euro gemacht. Fast zwei Drittel dieser Summe durch Zwangsprostitution. Zwar findet diese in Asien die größte Verbreitung, aber gefolgt von der EU.

In diesem Zusammenhang sei auf eine internationale vergleichende Studie zu Prostitutionspolitiken der Niederlande und Österreichs (Exkurs Schweden) hingewiesen, die sich sehr differenziert mit Fragen der Schwierigkeiten bei der Beschaffung zuverlässigen Zahlenmaterials und den Möglichkeiten, die Lebens- und Arbeitsbedingungen von SexarbeiterInnen durch politische Maßnahmen zu verbessern, sowie der Strafdrohung für Täter/Freier auseinandersetzt.

Nach Ansicht der BAK wird es massiver Anstrengungen bedürfen, adäquate Maßnahmen zu entwickeln, die das Phänomen der Zwangsarbeit nicht nur in den Untergrund treibt, sondern wirklich beseitigt.

Zu den Zusatzfragen des EASR zur Zwangsarbeit

Gefängnisarbeit

In diesem Zusammenhang wird auf die letzte Stellungnahme verwiesen, da es nach Wahrnehmung der BAK seit dem letzten Bericht keine rechtlichen Änderungen oder Maßnahmen gibt, die die Situation in der Gefängnisarbeit verbessert.

Zwang iZm Arbeit in Haushalten

Die BAK teilt die Sicht des EASR, dass zur Verhinderung von Zwang iZm Arbeit in Haushalten die österreichischen Rechtsvorschriften (insbesondere das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz – HGHA, BGBl 235/1962) bis dato nicht hinreichend vor Zwang in diesen Arbeitsverhältnissen zu schützen in der Lage sind. Seit zwei Jahren gibt es Sozialpartnerverhandlungen, um dieses Gesetz an die aktuellen Erfordernisse anzupassen und eine Ratifikation des IAO-Übereinkommens 189 über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte zu ermöglichen. Der nun von der Regierung vorgelegte Entwurf beinhaltet Schritte in Richtung angemessenen Schutzes für Hausangestellte gegen Zwangsarbeit, bleibt aber leider aufgrund notwendiger sozialpartnerschaftlicher Kompromisserfordernisse doch in einigen Punkten hinter dem angestrebten Ziel zurück.

<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008191>

Durch die angestrebte Reduktion der Arbeitszeithöchstgrenzen für die im Haushalt Beschäftigten entsprechend den übrigen ArbeitnehmerInnen wird, sofern dies – wie sich abzeichnet – ohne Lohnausgleich geschieht, die Angemessenheit der Bezahlung uU nicht gewährleistet. Der Mindeststundenlohn nach derzeitigem Mindestlohntarif bei Verkürzung der Arbeitszeit entsprechend den mit dem übrigen

Arbeitsrecht harmonisierten Arbeitszeithöchstgrenzen würde ohne Lohnausgleich bei im Haushalt aufgenommenen Hausangestellten zB nur 4,88 Euro betragen.

Das Kontrollrecht beschränkt sich im vorgelegten Entwurf auf Fälle, die dem Arbeitsinspektorat oder der zuständigen Verwaltungsbehörde angezeigt werden. Ansonsten sollen lediglich die Arbeitszeitaufzeichnungen des Arbeitgebers kontrolliert werden. Eine aktive Kontrolltätigkeit gegenüber Haushalten, die Hausangestellte beschäftigen – wie dies in Betrieben der Fall ist – ist im Entwurf nicht vorgesehen.

Zwang iZm dem Aufenthaltsrecht

Was das Aufenthaltsrecht von WanderarbeitnehmerInnen betrifft, ist zu unterscheiden, ob diese EU- resp EWR-BürgerInnen bzw SchweizerInnen oder Drittstaatsangehörige sind. Die erste Gruppe hat bei missbräuchlicher Nutzung des Hausangestelltenverhältnisses zumindest keine aus dem Aufenthaltsrecht resultierenden Probleme mit dem Arbeitsstellenverlust. Sehr wohl aber die ArbeitnehmerInnen aus Drittstaaten. Ein Aufenthaltstitel darf in Österreich nur erteilt werden, wenn der/die Fremde während des Aufenthalts über regelmäßige Einkünfte verfügt, sodass keine finanzielle Belastung von Gebietskörperschaften (Bund, Bundesländer, Gemeinden) entsteht. Die Einkünfte sind ausreichend, wenn sie zumindest in der Höhe des jeweils maßgeblichen Ausgleichszulagenrichtsatzes zur Verfügung stehen (derzeit für Alleinstehende 872,31 Euro) und zwar nach Abzug der monatlichen regelmäßigen Kosten wie Miete etc. Auch muss eine Unterkunft nachgewiesen werden. All dies bereitet für Drittstaatsangehörige uU ein großes Problem, wenn Einkünfte, mit denen sie in ihrem Heimatstaat gerechnet haben, plötzlich entfallen und nicht gleich eine andere seriöse Haushaltsstelle gefunden wird.

Die in der Novelle vorgesehenen Strafbestimmungen erscheinen – weil Gleichstellung mit den übrigen ArbeitnehmerInnen erfolgt – insoweit angemessen, und sowohl das schriftliche Stellenangebot sowie ein Dienstschein sind ebenfalls im Entwurf vorgesehen.

Wehrersatzdienst/Zivildienst

In diesem Zusammenhang wird von der BAK die Verkürzung des Zivildienstes (9 Monate) und damit die Harmonisierung der Dauer mit der des Grundwehrdienstes angestrebt. Da die Dauer des Zivildienstes aber das 1,5fache des Wehrdienstes nicht überschreitet, liegt kein Verstoß gegen die ESC vor.

Zu den Zusatzfragen des EASR zum Schutz der Privatsphäre

Die rasant voranschreitende technische Entwicklung hat schon vor geraumer Zeit auch Einzug in das Arbeitsleben gehalten. Durch die Nutzung von Informations- und Kommunikationssystemen entstehen jede Menge personenbezogene Daten: Wer telefoniert mit wem? Wie lange? Was ist der Inhalt des Gesprächs? Welche Internet-Seiten werden aufgerufen? Was steht in den E-Mails der ArbeitnehmerInnen? Technische Systeme, die vor wenigen Jahren noch unerschwinglich waren, sind mittlerweile für ArbeitgeberInnen leicht leistbar und in vielen Bereichen im betrieblichen Alltag nicht mehr wegzudenken. Die Technik hat den/die gläserne/n ArbeitnehmerIn längst möglich gemacht – doch nicht alles, was technisch machbar ist, ist auch erlaubt.

Eingriffe in die Persönlichkeitssphäre der Beschäftigten sind nur in eingeschränktem Maße zulässig, Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) und Datenschutzgesetz (DSG) 2000 normen den Rahmen, innerhalb dessen die Verwendung von Mitarbeiterdaten zulässig ist. Das ArbVG enthält die Rechte des Betriebsrates (BRes) (zB das Recht auf Information und Beratung) und normiert beispielsweise, dass bestimmte Kontrollmaßnahmen und EDV-Systeme nur eingesetzt werden dürfen, wenn eine Regelung in Form einer Betriebsvereinbarung vorliegt. Allerdings ist dies oftmals nur schöne Theorie: Fast die Hälfte der im Rahmen einer von der Arbeiterkammer Wien und Fachgewerkschaften in Auftrag ge-

bene Studie von *Thomas Riesenecker-Caba* und *Alfons Bauernfeind* „Verwendung personenbezogener Daten und Grenzen betrieblicher Mitbestimmung“ aus dem Jahr 2011 http://media.arbeiterkammer.at/PDF/Sozialpolitik_in_Diskussion_12.pdf befragten BR-Mitglieder, in deren Betrieb ein Videokontrollsystem eingesetzt wird, gibt an, dass keine Betriebsvereinbarung dazu existiert. Dabei wären solche Regelungen zB für IT-Mitarbeiter eine große Hilfe, die vom/von der ArbeitgeberIn unter Druck gesetzt werden, Zugriff auf bestimmte Beschäftigtendaten (zB Videoaufzeichnungen, Internetlogfiles, E-Mails etc) zu gewähren. Vice versa ist eine gute Gesprächsbasis mit der IT-Abteilung für BR-Mitglieder, die sich häufig auf Grund der Vielzahl und der Komplexität der verwendeten Systeme überfordert fühlen, überaus wertvoll.

Das DSG, welches im Jahr 2000 in Umsetzung der europäischen DatenschutzRL 95/46/EG geschaffen wurde, fristete im betrieblichen Kontext über Jahre hin ein eher wenig beachtetes Dasein. In letzter Zeit ist jedoch im Zuge der Beratungstätigkeit von Arbeiterkammern und Fachgewerkschaften deutlich zu verspüren, dass Datenschutz im Betrieb immer mehr thematisiert wird. Musterbetriebsvereinbarungen und Unterstützung bei Verhandlung und Abschluss werden nachgefragt, Missstände im Betrieb vom BR angesprochen.

Das DSG 2000 kennt kaum Regelungen, die explizit auf das Arbeitsverhältnis abstellen, die allgemeinen Regelungen sind aber auch auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden. Allerdings können diese allgemeinen Regelungen naturgemäß nicht auf die Besonderheiten des Arbeitsverhältnisses Bezug nehmen – was aber in der Praxis dringend erforderlich wäre.

In jüngerer Vergangenheit hat sich gezeigt, dass die vorhandenen Regelungen Missbräuche in der Praxis nicht verhindern konnten: Datenschutzskandale in deutschen und österreichischen Firmen (wie beispielsweise die Verwendung von medizinischen Krankenstandsdaten oder die Installation unzulässiger Videokameras zur Mitarbeiterüberwachung) ließen wiederholt aufhorchen. Das zeigt einmal mehr, wie wichtig es ist, dass der österreichische (und auch der europäische) Gesetzgeber Regelungen schafft, die die Privatsphäre im Betrieb adäquat schützen und die auf die speziellen Gegebenheiten des Arbeitsverhältnisses Bedacht nehmen.

Der Blick auf die Bedürfnisse der Praxis ist auch der Fokus der erwähnten Studie: Wie gehen BR-Mitglieder mit dem Thema Datenschutz um? Wie wichtig ist der Schutz von Beschäftigtendaten in der betrieblichen Diskussion? Wie funktioniert die Kommunikation mit dem/der ArbeitgeberIn? Diese und viele weitere Fragen wurden nicht nur BR-Mitgliedern, sondern auch ArbeitnehmerInnen gestellt. Es war der AK Wien wichtig, zu erfahren, wie die Betroffenen die datenschutzrechtliche Situation im Betrieb wahrnehmen.

Die oa erwähnte Studie verdeutlicht, dass Datenschutz im Arbeitsverhältnis mittlerweile ein wichtiges Thema ist, mit dem sich ArbeitnehmerInnen wie auch BR-Mitglieder auseinandersetzen. Es gibt eine Vielfalt an eingesetzten Systemen, der gleichzeitig oftmals eine geradezu erstaunliche (rechtliche) Unwissenheit seitens ArbeitgeberInnen und selbst der IT-Fachleute gegenübersteht. Wenig überraschend ist, dass sich BR-Mitglieder durch die technische Komplexität zum Teil überfordert fühlen und Unterstützung einfordern. Die Studie macht klar, dass Abhilfe geschaffen werden muss, dass rechtliche Rahmenbedingungen, die auf die speziellen Gegebenheiten des Arbeitsverhältnisses Rücksicht nehmen, dringend erforderlich sind.

Konkret ist aus der Beratungspraxis vor dem Einsatz von Beobachtung der ArbeitnehmerInnen in Krankenständen ein Thema. Rechtlich ist die verdeckte Überwachung von ArbeitnehmerInnen durch einen Detektiv grundsätzlich ein Eingriff in die geschützte Privatsphäre des/der Arbeitnehmers/in (gemäß §§ 16 und 1328a ABGB). Dieser Eingriff darf nur dann erfolgen, wenn ein ausreichend konkreter Ver-

dacht besteht, dass sich der/die ArbeitnehmerIn krankensandwidrig verhält. Eine Mutmaßung des/der Arbeitgebers/in reicht dafür nicht aus. Es muss ein konkreter begründeter Verdacht vorliegen.

Dennoch gibt es Fälle, in denen Detektive sogar GPS-Sender an dem Auto des/der beobachteten Arbeitnehmers/in anbringen. Dies stellt eine technische Kontrollmaßnahme des Arbeitgebers iSd Bestimmungen des ArbVG bzw des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) dar, die die Menschenwürde berührt. Sie bedarf daher der Zustimmung des BRes in Form einer Betriebsvereinbarung oder in betriebsratslosen Betrieben der Zustimmung des einzelnen Arbeitnehmers. Beim Einsatz von GPS Sendern kann automationsunterstützt ein lückenloses personenbezogenes Bewegungsprofil erstellt werden und das relativ einfach und kostengünstig. Die Kontrolldichte ist weit höher als im Vergleich zu nur punktuell durchgeführten Stichproben (zB etwa auch durch einen Berufsdetektiv).

Trotz der an sich klaren Rechtslage musste die Arbeiterkammer Wien wegen Beobachtung durch Detektive im Krankenstand in zahlreichen Fällen vor Gericht.

Artikel 9 – Das Recht auf Berufsberatung

Um die wirksame Ausübung des Rechts auf Berufsberatung zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien, einen Dienst einzurichten oder zu fördern, soweit dies notwendig ist, der allen Personen, einschließlich den Behinderten, hilft, die Probleme der Berufswahl oder des beruflichen Aufstiegs zu lösen, und zwar unter Berücksichtigung ihrer persönlichen Eigenschaften und deren Beziehung zu den Beschäftigungsmöglichkeiten; diese Hilfe soll sowohl Jugendlichen einschließlich Kindern schulpflichtigen Alters als auch Erwachsenen unentgeltlich zur Verfügung stehen.

Es gibt Gruppen, die am Arbeitsmarkt deutlich benachteiligt sind. Zunehmende Diskriminierung am Arbeitsmarkt ist bei MigrantInnen, Frauen, gering Qualifizierten und Älteren zu beobachten. Darüber hinaus nimmt die Gruppe der schwieriger in Beschäftigung zu Vermittelnden (insbesondere gesundheitlich Beeinträchtigte und Ältere), also sehr arbeitsmarktferner Personen, die kaum eine Chance am Arbeitsmarkt haben (18 % der AL aus dem Jahr 2013 waren im 5-Jahreszeitraum mehr als die Hälfte arbeitslos), massiv zu.

Für diese Gruppen braucht es spezifische Angebote, die individuell auf die Problemlagen eingehen, dazu besonders zugeschnittene Qualifizierungsangebote und Chancen auf einem zweiten Arbeitsmarkt, der auch existenzsichernde und längerfristige, wenn nicht sogar dauerhafte Beschäftigung ermöglicht.

Dazu braucht das AMS allerdings ausreichend Personal. Mit dem derzeitigen Personalstand kann die Anforderung einer qualitätsvollen Betreuung nicht abgedeckt werden. Daher braucht es eine deutliche Aufstockung des Personals, um den Betreuungsschlüssel, der derzeit bei mehr als 300 liegt, auf etwa 140 abzusenken und dadurch qualitätsvollere Betreuung zu ermöglichen.

Darüber hinaus braucht es auch ein ausreichendes AMP-Budget um qualitätsvolle Angebote speziell für diese Personengruppen in ausreichender Quantität zur Verfügung zu stellen. Tatsächlich zeichnet sich ein gegenläufiger Trend ab, das Budget für aktive Arbeitsmarktpolitik (AMP) droht in den nächsten Jahren erheblich zu sinken, obwohl die Arbeitslosigkeit weiter steigen wird und die schwierig in den Arbeitsmarkt zu vermittelnden Zielgruppen deutlich zunehmen. Sollte hier keine Änderung erfolgen und nicht doch noch ausreichende Mittel von der Bundesregierung beschlossen werden, werden sich die soziale Lage und die Lage auf dem Arbeitsmarkt in Österreich in den nächsten Jahren deutlich verschlechtern.

Artikel 10 – Das Recht auf berufliche Bildung

Weiteren Verbesserungsbedarf hat Österreich in der Weiterbildung. Betriebliche Weiterbildung ist in Österreich fast ausschließlich Sache der ArbeitnehmerInnen. Die Beteiligung der Unternehmen ist gering, auch die Möglichkeit der Durchsetzung für ArbeitnehmerInnen ist minimal. Instrumente wie Bildungskarenz und Bildungsteilzeit haben hier zwar für eine Verbesserung gesorgt. Nach wie vor unbefriedigend ist allerdings die Übernahme der Schulungskosten. Hier gibt es eindeutig zu wenige Fördermöglichkeiten. Da diese beiden genannten Möglichkeiten an die Zustimmung des/der Arbeitgebers/in gebunden sind, gibt es auch viele Branchen, in denen es kaum Anwendungsfälle gibt.

Weiterbildung findet in Österreich daher in hohem Ausmaß während der Arbeitslosigkeit statt, hier ist sie aber nur dann möglich, wenn eine Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt ohne Weiterbildung/Ausbildung nicht gelingt. Eine Ausnahme ist das Fachkräftestipendium, das ArbeitnehmerInnen und Arbeitsuchenden die Existenzsicherung während einer selbstgewählten Ausbildung (aus einer definierten Liste) für maximal drei Jahre ermöglicht. Diese Errungenschaft ist jedoch gefährdet, da die finanzielle Absicherung nicht gewährleistet ist. Die Fortführung bis Ende 2017 ist zwar durch einen Beschluss des AMS-Verwaltungsrates gesichert, darüber hinaus ist angesichts der budgetären Möglichkeiten der AMP eine Fortführung jedoch äußerst fraglich. Um das Ziel der Sozialcharta in diesem Bereich zu erreichen, braucht es daher entsprechende Angebote, die sicherstellen, dass Weiterbildung sowohl während einer Beschäftigung als auch während der Arbeitslosigkeit für alle zugänglich und auch tatsächlich möglich sind.

Recht auf Lehrlingsausbildung – Förderungen, Unterstützungsleistungen

Auf Grundlage der BAG-Novelle 2011 wurde im Jänner 2012 vom Bundesminister für Wirtschaft, Familie und Jugend im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz eine neue RL zur Festlegung von Beihilfen und ergänzenden Unterstützungsstrukturen zur Förderung von Beratungs-, Betreuungs- und Unterstützungsleistungen zur Erhöhung der Chancen auf eine erfolgreiche Berufsausbildung und zur Anhebung der Ausbildungsbeteiligung insbesondere in Bereichen mit wenigen Ausbildungsbetrieben erlassen (RL gemäß § 19c Abs 1 Z 8 BAG).

Diese RL wurde im Berichtszeitraum letztmalig im Juli 2014 geändert und enthält unter anderem das Programm „Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe“. Dieses Programm wurde zuerst als Pilotprojekt in den Bundesländern Oberösterreich, Steiermark, Tirol und Wien eingeführt und dann weiterentwickelt und auf das gesamte Bundesgebiet ausgedehnt. Im Rahmen dieses Programms können alle Lehrlinge mit einem Lehrverhältnis zu einem Lehrberechtigten nach dem BAG bzw dem Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetz und Personen, deren Lehrverhältnis vor maximal sechs Monaten durch Lehrabbruch oder Ablauf der regulären Lehrzeit beendet wurde, zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen, Verbesserung der konkreten Ausbildungssituation und/oder Absicherung des Ausbildungserfolgs individuelle Beratung und Unterstützung durch einen professionellen Coach beanspruchen. AusbilderInnen bzw Ausbildungsverantwortliche von Unternehmen können bei der Lehrlingsstelle Beratungsleistungen zu zB Ausbildungsgestaltung oder Qualitätsmanagement anfordern oder zu Fragen im Ausbildungsalltag wie zB Kommunikation mit Lehrlingen externe Coaches in Anspruch nehmen. Zur Unterstützung der Steuerung und Programmverantwortung wurde durch das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz ein Beirat eingerichtet. Auch wurde eine Koordinationsstelle eingerichtet, der ua die Vernetzung mit allen relevanten Akteuren obliegt und die als Ansprechpartner für Anfragen zu den Unterstützungsleistungen des Programms dient. Die

Administration der Coachingfälle erfolgt durch die Lehrlingsstelle. Das Programm wird aus Mitteln gemäß § 13e IESG finanziert, als administrative Zahlstelle für den Bund fungiert die Inhouse GmbH.

Weitere Unterstützungsleistungen im Rahmen dieser RL sind:

- Die Erstellung von Ausbildungsleitfäden für zentrale Lehrberufe für Lehrbetriebe.
- Die Einrichtung einer zentralen „Clearingstelle LAP“, mit der Aufgabe der validen Überprüfung von Prüfungsbeispielen, der Ausarbeitung von aktualisierten Fragen und Beispielen; die positiv geprüften oder erstellten Fragen und Beispiele werden mit einem „Qualitätssiegel“ gekennzeichnet und von den Lehrlingsstellen den Prüfungskommissionen zur Verfügung gestellt.
- Ersatz der Schulungskosten der LAP-PrüferInnen von Kursen entsprechend dem von der Clearingstelle entwickelten und implementierten Konzept.
- Unterstützung der Betriebe bei Auslandspraktika von Lehrlingen (Ersatz der Lehrlingsentschädigung für den Zeitraum des Praktikums).
- Förderung des Besuchs von genehmigten Vorbereitungskursen auf die Lehrabschlussprüfung (Übernahme der Kursgebühren durch den Bund bis maximal 250,- Euro pro Kursteilnahme für Lehrlinge im letzten Jahr der Lehrzeit bzw Personen, deren Lehrzeit maximal zwölf Monate zurückliegt; Lehrlinge bzw Lehrbetriebe können die Förderung bei der Lehrlingsstelle beantragen).
- Übernahme der Kosten (Prüfungstaxe, Prüfungsmaterialien) des Zweit- und Drittantritts zur Lehrabschlussprüfung (befristet bis 31.12.2015).
- Unterstützung von Lehrbetrieben, deren Lehrlinge bzw MitarbeiterInnen an World Skills oder Euro Skills teilnehmen (Ersatz der Lehrlingsentschädigung für Vorbereitungszeit und Wettkampftage, die maximal zur Verfügung stehenden Mittel sind 70.000 Euro pro Jahr).
- Ergänzende Maßnahmen zur Unterstützung der Qualität der betrieblichen Lehrausbildung (Unterstützung von Entwicklungsprojekten wie zB Projekten iZm der laufenden Arbeit des Qualitätsausschusses des Bundes-Berufsausbildungsbeirates, die auf innovativem Weg zur Qualitätssicherung im Bereich der dualen Berufsausbildung beitragen).

Diese RL gilt zusätzlich zur RL zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG, die es in abgeänderter Form seit dem Jahr 2008 gibt. Im Berichtszeitraum wurden in die RL zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG zu den bereits bestehenden noch folgende Förderarten aufgenommen:

- die Förderung der Lehrlingsausbildung für Erwachsene im Ausmaß von drei Monatslöhnen im 1. Lehrjahr, zwei Monatslöhnen im 2. Lehrjahr und einem Monatslohn im 3. bzw 4. Lehrjahr (alternativ zur Basisförderung, zur Erreichung eines Lehrabschlusses in möglichst kurzer Zeit, für Lehrlinge ab dem 18. Lebensjahr, die bereits eine Lehre, AHS oder BMS abgeschlossen haben, Zahlung der Lehrlingsentschädigung in Höhe des Lohnes/Gehalts für Hilfskräfte nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag) und
- die Prämie im Ausmaß von 1.000,- Euro für die Ausbildung von Lehrlingen aus überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen (Fortsetzung der in einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung begonnenen Ausbildung in einem Lehrbetrieb im selben oder verwandten Lehrberuf mit Anrechnung der gesamten bereits zurückgelegten Ausbildungsdauer, Verbleib des Lehrlings für mindestens ein Jahr bzw bis zum Ablauf der Weiterverwendungszeit im Betrieb, keine Inanspruchnahme bestimmter AMS-Förderungen für das betreffende Lehrverhältnis).

Die Auswirkungen des Fördersystems sind schwer beurteilbar, da einerseits die Gesamtzahl der Lehrlinge signifikant gesunken ist, andererseits aber auch die Anzahl der 15-Jährigen im Altersdurchschnitt von 2011 bis 2014 gesunken ist (jeweils zum Stichtag 31.12.):

Jahr	Anzahl der 15-Jährigen im Jahresdurchschnitt	Lehrlinge im 1. Lehrjahr
2011	93.375	39.467
2012	92.882	38.211
2013	88.491	35.580
2014	86.404	33.508

(Quelle: Lehrlingsstatistik 2014, Wirtschaftskammer Österreich; 2014: vorläufig)

Alleine die demographische Entwicklung der sinkenden Geburtenzahlen und damit sinkenden Anzahl von Personen, die nach der Pflichtschule auf den Lehrstellenmarkt drängen, kann nach Ansicht der Abteilung Lehrlings- und Jugendschutz die signifikant gesunkene Gesamtzahl der Lehrlinge nicht erklären. Die steigende Anzahl der Lehrstellensuchenden, die sinkende Anzahl an offenen Lehrplätzen und die auch 2014 auf hohem Niveau bleibende Lehrstellenlücke sprechen eher dafür, dass die Betriebe trotz Förderungen zu wenig Ausbildungsplätze anbieten. Seitens des BMWFW wurden im Jahr 2014 zwei Institute mit der Evaluierung der Förderungen beauftragt.

Artikel 15 – Das Recht behinderter Menschen auf Eigenständigkeit, soziale Eingliederung und Teilhabe am Leben der Gemeinschaft

Menschen mit Behinderungen sind deutlich schlechter in den Erwerbsarbeitsmarkt integriert als Menschen ohne Behinderungen, und Arbeitslosigkeit trifft Menschen mit Behinderungen besonders hart. ArbeitgeberInnen kommen ihrer Beschäftigungspflicht gegenüber begünstigten behinderten Menschen nur in sehr geringem Ausmaß zur Gänze nach und zahlen stattdessen lieber die Ausgleichstaxe. Menschen mit Behinderungen müssen uneingeschränkt am beruflichen Leben teilhaben können. Nur dadurch ist es ihnen möglich, selbstständig und selbstbestimmt ihren Lebensunterhalt aufzubringen und gleichberechtigt an der Gesellschaft teilhaben zu können.

Menschen mit Behinderungen sind auch in ihrem alltäglichen Leben mit einer Fülle von Barrieren konfrontiert. Barrierefreiheit ist jedoch eine essentielle Voraussetzung für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung. Österreich hat sich durch die Ratifizierung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung verpflichtet, dafür Sorge zu tragen.

Die Situation am Arbeitsmarkt ist für Menschen mit Behinderungen nicht nur dramatisch geblieben, sondern hat sich im Vergleich zum Vorjahr sogar noch zugespitzt: Dies manifestiert sich zum einen in weiterhin steigender Arbeitslosigkeit: Die Gesamtzahl arbeitsloser Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen (AMS) lag im Oktober 2014 bei 57.489, das bedeutet einen Anstieg von 7.418 Personen bzw von +14,8 % gegenüber Oktober des Vorjahres. Gleichzeitig stieg die Anzahl der vorgemerkten arbeitslosen Menschen mit Behinderung (Grad der Behinderung ab 50 %) von 8.945 im Oktober 2013 auf 10.537 im Oktober 2014. Dies entspricht einem Anstieg von 17,9 %. Eine weitere schwerwiegende Facette der Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen ist deren überdurchschnittlich lange Dauer. Menschen mit Behinderungen sind länger arbeitslos (durchschnittlich 135 Tage im Jahr 2013) und verstärkt von Armut bedroht.

Für ein selbstbestimmtes Leben von Menschen mit Behinderungen ist ein diskriminierungsfreier Zugang zu adäquater, sozialversicherungsrechtlich abgesicherter, kontinuierlicher, existenzsichernder Erwerbsarbeit zentral. Forderungen sind daher:

- Weiterentwicklung der Beschäftigungsoffensive für Menschen mit Behinderungen – Bereitstellung der erforderlichen budgetären Mittel: Abgestimmte und passgenaue Maßnahmen sollen die (Re)Inklusion in den ersten Arbeitsmarkt ermöglichen. Für Menschen, die im ersten Arbeitsmarkt nicht dauerhaft erwerbstätig sein können, bedarf es stabiler und dauerhafter Beschäftigungsmög-

lichkeiten in einem zweiten oder erweiterten Arbeitsmarkt mit angemessenem, existenzsicherndem Entgeltanspruch inklusive einer sozialversicherungsrechtlichen Absicherung.

- Eine besondere Förderung sowohl der Qualifizierung als auch der Beschäftigung von Frauen und Jugendlichen mit Behinderungen sowie von behinderten Menschen mit Migrationshintergrund ist dringend notwendig, für sie stellt sich die Arbeitsmarktsituation besonders schwierig dar.
- Der Zugang zu Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen muss für Menschen mit Behinderung in allen Altersstufen unterstützt und gefördert werden. Der Zugang zur beruflichen Weiterbildung muss für Beschäftigte wie auch für nicht in Beschäftigung stehende Menschen mit Behinderung gleichermaßen ermöglicht werden.
- Die Ausgleichstaxe (Ausgleichszahlung, wenn ArbeitgeberInnen der Einstellungspflicht von begünstigten behinderten Menschen nicht in ausreichendem Maß nachkommen) muss dringend auf ein beschäftigungssicherndes Niveau angehoben werden. Die Einstellungspflicht wird derzeit von vielen Unternehmen nicht zur Gänze erfüllt.

Der Diskriminierungsschutz für Menschen mit Behinderungen muss weiterentwickelt werden:

- Rechtsanspruch auf Schaffung von Barrierefreiheit im Betrieb sowie im „täglichen Leben“: Der gleichberechtigte Zugang für Menschen mit Behinderungen zur physischen Umwelt, zu Transportmitteln, Information und Kommunikation sowie zu anderen Einrichtungen und Diensten ist zu gewährleisten.
- Klare Verankerung der Verpflichtung des/der Arbeitgebers/in zu Vorkehrungsmaßnahmen, um ArbeitnehmerInnen mit Behinderung die Ausübung der Beschäftigung zu ermöglichen (durchsetzbarer Rechtsanspruch des/der Arbeitnehmers/in mit Sanktionsmöglichkeit).
- Verbesserungen bei der Rechtsdurchsetzung: Verringerung des Prozesskostenrisikos; Verbesserungen iZm der Regelung über die Beweislastverteilung; Verlängerung und klare Regelung der Fristen; Anhebung der Schadenersatz-Ansprüche.
- Die Rechte der betrieblichen Interessenvertretung (Betriebsräte und Behindertenvertrauenspersonen) sind zu verbessern.
- Schaffung eines erzwingbaren Betriebsvereinbarungstatbestandes zur Verwirklichung der Gleichstellung in den Betrieben.
- Gesetzliche Sanktionsverankerung, wenn der/die ArbeitgeberIn seinen/ihren Informationspflichten nicht nachkommt (zB im Falle eines Antrages auf Zustimmung zur Kündigung, bei längeren Krankenständen, bei wesentlichen Änderungen iZm dem Arbeitsverhältniss von behinderten ArbeitnehmerInnen etc).

Anmerkung zu Artikel 15 Abs 2

Österreich hat Artikel 15 Abs 2 idF der revidierten Charta nicht ratifiziert und ist nach wie vor an Artikel 15 Abs 2 idF der Charta von 1961 gebunden, welcher lautet:

Um die wirksame Ausübung des Rechtes behinderter Menschen auf berufliche Ausbildung sowie auf berufliche und soziale Eingliederung oder Wiedereingliederung zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien, geeignete Maßnahmen zu ergreifen für die Vermittlung behinderter Menschen auf Arbeitsplätze, namentlich durch besondere Arbeitsvermittlungsdienste, durch Ermöglichung wettbewerbsgeschützter Beschäftigung und durch Maßnahmen, die den ArbeitgeberInnen einen Anreiz zur Einstellung von Menschen mit Behinderungen bieten.

Wie bereits zum Berichtszeitraum 2007 bis 2010 ausführlich beschrieben, stellt die integrative Berufsausbildung für benachteiligte Jugendliche eine Maßnahme für die berufliche Integration auch von Ju-

gendlichen mit Behinderung iSd Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinStG) bzw der jeweiligen Landesbehindertengesetze dar.

Die integrative Berufsausbildung mit ihren zwei Ausbildungsmöglichkeiten – Verlängerung der Lehrzeit (§ 8b Abs 1 BAG) oder Teilqualifizierung (§ 8b Abs 2 BAG) – wird weiterhin gut angenommen und hat insgesamt bis 2014 steigende Zahlen an Lehrlingen bzw Auszubildenden zu verzeichnen.

So fand im Berichtszeitraum folgende Entwicklung statt:

Jahr	insgesamt	Verlängerung der Lehrzeit (§ 8b Abs 1 BAG)	Teilqualifizierung (§ 8b Abs 2 BAG)
2011	5.507	4.000	1.507
2012	5.741	4.237	1.504
2013	6.152	4.670	1.482
2014	6.475	4.905	1.570

(Quelle: Wirtschaftskammer Wien)

Nach dem BAG ist die integrative Berufsausbildung vorrangig in Lehrbetrieben durchzuführen, kann aber auch im Rahmen der überbetrieblichen Berufsausbildung in Ausbildungseinrichtungen nach § 8c BAG stattfinden. Diesbezüglich konnte beobachtet werden, dass es bundesländerweise Unterschiede gibt. So wurden im Berichtszeitraum beispielsweise in Kärnten integrative Lehrlinge bzw Auszubildende überwiegend in Betrieben ausgebildet. In Wien wurde der weit überwiegende Anteil von integrativen Lehrlingen bzw Auszubildenden in Ausbildungseinrichtungen ausgebildet. In der Steiermark wurde die Ausbildung mit Verlängerung der Lehrzeit überwiegend in Betrieben, die Ausbildung in Teilqualifikation überwiegend in Ausbildungseinrichtungen durchgeführt.

Grundsätzlich kann für den Berichtszeitraum festgehalten werden, dass die Ausbildung mit Verlängerung der Lehrzeit in den Bundesländern außer in Wien überwiegend in Betrieben stattfand, die Ausbildung in Teilqualifikation überwiegend in Ausbildungseinrichtungen. Dies zeigt, dass das Engagement der an der integrativen Berufsausbildung Beteiligten, wie der Betriebe, der Träger von Ausbildungseinrichtungen, des AMS und der Förderstellen im Land, ausschlaggebend dafür ist, wo die integrative Berufsausbildung durchgeführt wird.

Artikel 18 – Das Recht auf Ausübung einer Erwerbstätigkeit im Hoheitsgebiet der anderen Vertragsparteien

Hier gelten die zu Art 1 § 4 gemachten Ausführungen.

Artikel 20 – Das Recht auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Die für auf privatrechtlichen Verträgen beruhenden Arbeitsverhältnisse einschlägige Rechtsquelle ist in diesem Bereich das GIBG, das in seinem ersten Teil die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt regelt.

So darf nach § 3 GIBG niemand auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat, iZm einem Arbeitsverhältnis unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,

3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Für den Fall einer Diskriminierung sind grundsätzlich entweder die Beendigung der Diskriminierung iSd „Herstellung eines diskriminierungsfreien Zustandes“ (mit Ausnahme der Begründung eines Arbeitsverhältnisses sowie beim verweigerten beruflichen Aufstieg, wo nur eine entgeltliche Kompensation geregelt ist) oder eine Schadenersatzleistung (Ersatz des Vermögensschadens) vorgesehen. Des Weiteren ist für alle Diskriminierungstatbestände darüber hinaus eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung, also ein immaterieller Schadenersatz, angeordnet. Eine große Ausnahme bildet hier nach wie vor die Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Entscheidet sich die/der diskriminierte ArbeitnehmerIn in diesem Fall für eine Anfechtung der diskriminierenden Beendigung, mit anderen Worten, will sie/er am Arbeitsverhältnis festhalten, steht ihr/ihm nach dem GIBG kein immaterieller Schadenersatz zu. Einen solchen würde die/der ArbeitnehmerIn nur lukrieren, wenn sie/er die diskriminierende Beendigung gegen sich gelten ließe. Eine erfolgreiche Anfechtung macht aber die durch die diskriminierende Beendigung entstandene persönliche Beeinträchtigung nicht ungeschehen, insbesondere vor dem Hintergrund, dass gerade eine diskriminierende Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen besonders massiven Eingriff in die Lebensumstände des/der betroffenen Arbeitnehmers/in darstellt.

Die österreichische Bestimmung greift daher zu wenig weit und verstößt damit auch gegen EU-Recht. Um eine Ungleichbehandlung bei den unterschiedlichen Diskriminierungstatbeständen hintanzuhalten und eine EU-Rechts konforme Auslegung zu erreichen (und die Gefahr von Staatshaftung zu bannen), ist daher auch im Fall einer Anfechtung diese (echte, planwidrige) Lücke im GIBG zu schließen und somit auch im Fall der Anfechtung einer diskriminierenden Beendigung ein (immaterieller) Schadenersatz zuzuerkennen. Leider wird diese Ansicht von der Rechtsprechung nicht geteilt (siehe zB OGH 9 ObA 5/14x). Eine diesbezügliche Gesetzesänderung wäre jedenfalls sehr zu begrüßen.

Ein weiterer wichtiger Punkt iZm Schadenersatz bei Diskriminierung ist die Höhe der Schadenersätze. So sollte der Schadenersatz nach der ESC angemessen sein, dh ausreichend, um den dem Opfer entstandenen Schaden auszugleichen und auf die TäterInnen abschreckend zu wirken. Leider lässt die Schadenersatzhöhe in den meisten Fällen eher zu wünschen übrig, eine tatsächlich abschreckende Wirkung wird nur ausnahmsweise erzielt. Eine größere Bereitschaft der Gerichte, im Einzelfall der Höhe nach angemessenen Schadenersatz zuzusprechen, wäre jedenfalls wünschenswert.

Nur kurz angerissen werden soll die Problematik, die sich tagtäglich in der Arbeitsrechtsberatung zeigt: Mittelbare Diskriminierungen betreffen va Frauen in (Eltern-)Teilzeit. Die Diskriminierungen reichen hier von beruflichem Abstieg, Entgeltdifferenzen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Als weiterer Punkt in diesem Zusammenhang ist die lange Verfahrensdauer vor der eigens dafür geschaffenen Einrichtung, der Gleichbehandlungskommission, anzuführen. Eine kleine Verbesserung ist seit kurzem, dass die diskriminierten ArbeitnehmerInnen relativ rasch zumindest zu einer ersten „Anhörung“ geladen werden. Eine Aufstockung der Personalressourcen, um der unerledigten Verfahren Herr zu werden und zukünftig ein rasches Verfahrensergebnis erzielen zu können, wäre mit Sicherheit keine Fehlinvestition.

Bezüglich der neben der gesetzlichen Verankerung vorgesehenen positiven Maßnahmen zur Beseitigung bestehender Ungleichheiten betreffend Ausbildungs- oder Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen ist etwa die Wiedereinstiegsberatung des AMS zu nennen.

Artikel 25 – Das Recht der Arbeitnehmer auf Schutz ihrer Forderungen bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers

Das Insolvenz-EntgeltsicherungsG (IESG) 1977 erfuhr inzwischen zahlreiche Änderungen und Ergänzungen und ist zu einem unverzichtbaren Zweig der sozialen Sicherheit in Österreich geworden.

- Im Jahre 2012 erreichte die Insolvenzschatenssumme ca 3,2 Mrd Euro, 2013 ca 6,3 Mrd Euro.
- Die Zahl der von einer Insolvenz des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin betroffenen ArbeitnehmerInnen betrug 2012 österreichweit 23.300. Im Jahre 2013 stieg die Zahl auf Grund mehrerer Großinsolvenzen (Fa Alpine, Fa dayli, Fa Niedermeyer etc) um über 36,5 % auf 31.800.

Jahr	Eröffnete Insolvenzen	Mangels Masse abgewiesene Konkursanträge	Gesamtinsolvenzen	Geschätzte Insolvenzverbindlichkeiten
2009	3.741	3.161	6.902	€ 4,0 Mrd
2010	3.522	2.854	6.376	€ 4,7 Mrd
2011	3.260	2.609	5.869	€ 2,8 Mrd
2012	3.505	2.536	6.041	€ 3,2 Mrd
2013	3.266	2.193	5.459	€ 6,3 Mrd

Quelle: KSV

Aufwendungen des Insolvenz-Entgelt-Fonds (IEF) Leistungen in €

2009	277,05 Mio
2010	258,20 Mio
2011	207,80 Mio
2012	190,60 Mio
2013	298,70 Mio

Quelle: IEF-Service GmbH

Allein in den Jahren 2009 bis 2013 wurden vom Insolvenz-Engelt-Fonds über 1.232,35 Mio Euro ausbezahlt.

Der Insolvenzschutzverband für ArbeitnehmerInnen (ISA) wurde 1997 als gemeinsamer Verein von ÖGB und Arbeiterkammern gegründet und ist seit 1.4.1999 als bevorrechteter Gläubigerschutzverband tätig. Der ISA hat im Zeitraum von 1.1.1999 bis 31.12.2013 gegenüber der IEF-Service GmbH österreichweit 370.383 von der Insolvenz des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin betroffene ArbeitnehmerInnen vertreten. 98 % aller Anträge auf Insolvenz-Entgelt werden vom ISA gestellt⁹.

⁹ Diese und weitere Informationen unter http://www.voegb.at/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22SR-12_Insolvenz-Entgeltsicherung.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=false&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1342595935564&ssbinary=true&site=S08 S 4/5