



Bundesministerium  
für Arbeit, Soziales und  
Konsumentenschutz  
Stubenring 1  
1010 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER  
PRINZ EUGEN STRASSE 20-22  
1040 WIEN  
T 01 501 65  
www.arbeiterkammer.at  
DVR 1048384

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel <b>501 65</b> Fax <b>501 65 4</b>	Datum
BMASK-464.105/0002- VII/B/10/2015	SP-GSt	Lutz	DW 2409 DW 2409	29.4.2015

## Stellungnahme Schlussfolgerungen 2014 – Revidierte Europäische Sozialcharta (RESC)

Die Bundesarbeitskammer (BAK) dankt für die Einladung zur Stellungnahme zur RESC des Europarates, Negative Schlussfolgerungen des Ausschusses für soziale Rechte zu Artikel 2 Abs 4, Artikel 4 Abs 1 und Artikel 28, schließt sich der Kritik des Ausschusses für soziale Rechte des Europarates an und fordert die Bereinigung der vom Europarat aufgeworfenen Kritikpunkte. Das bedeutet insbesondere

- Schließung der Lücken der Kollektivvertragsdeckung durch Mindestlohntarife,
- Maßnahmen zur Bekämpfung prekärer Einkommenssituationen bei atypischer Beschäftigung und Frauendiskriminierung und
- Verlängerung des Kündigungs- und Entlassungsschutzes für Betriebsratsmitglieder nach Erlöschen der Mitgliedschaft.

Zu den Bestimmungen der RESC im Einzelnen:

### **Zu Art 4 Abs 1**

Die BAK teilt zu Art 4 Abs 1 die Sicht des EASR, dass Lücken bei der Kollektivvertragsdeckung und die schwierige Umsetzbarkeit des Rechtsanspruches auf „angemessenes Entgelt“ zu einer der ESCR nicht entsprechenden Verminderung des Arbeitseinkommens führen. Dies wurde auch schon in der BAK-Stellungnahme vom 14.4.2009 zum 27. Bericht Österreichs ausgeführt.

Die BAK empfiehlt den erforderlichen Lückenschluss bei den Mindestlöhnen über eine Erweiterung der Anwendungsmöglichkeiten der vorhandenen Substitutions-Instrumente zu Kollektivverträgen (Satzung bzw Mindestlohntarif) und/oder durch Umformulierung des § 1152 ABGB in der Weise, dass wenn keine kollektivrechtliche Mindestlohnregelung vor-

handen ist, jedenfalls „angemessenes“ Entgelt gebührt und diese Angemessenheit sich an vergleichbaren kollektiven Lohnregelungen zu orientieren hat.

Auch die Einschätzung des EASR, dass die Atypisierung der Beschäftigungsverhältnisse und die nicht freiwillige Teilzeitarbeit idR zu einer Verminderung der Arbeitseinkommen führen, teilt die BAK. Verwiesen wird in diesem Zusammenhang auf eine Reihe von Studien von L&R Sozialforschung <http://www.lrsocialresearch.at/sozialforschung/archivsuche-de?submitsearch=1&id2thid=3> ua auch zur Einkommenssituation der atypisch Beschäftigten:

Zum Beispiel zeigt zuletzt die Studie zur Arbeit im Grenzbereich zwischen Unselbstständigkeit und Selbstständigkeit im Baugewerbe 2014 (S 37 ff) – auch wenn man die Schwierigkeit berücksichtigt, dass die beiden Einkommensarten nicht ohne weiteres vergleichbar sind – die starke Reduktion der Einkommen nach dem Übergang von der Unselbstständigkeit in die Selbstständigkeit auf.

Die Studie zur Geringfügigen Beschäftigung 2011 (S 76) führt aus: „Im Mittel verfügen die befragten geringfügig Beschäftigten über ein äquivalisiertes Personeneinkommen von EUR 1.167 netto monatlich (Median). Dieser Wert liegt deutlich unter dem österreichischen Schnitt: Für die österreichische Gesamtbevölkerung betrug das mittlere bedarfsgewichtete Personeneinkommen im Jahr 2009 1.657 EUR, die geringfügig Beschäftigten leben im Mittel also mit einem gegenüber dem Gesamtschnitt rund 30 % verringerten Personeneinkommen.“

Die Studie zur Qualität der Teilzeitarbeit 2010 (S 28 ff) zeigt auf: „Teilzeitbeschäftigte erzielen nicht nur aufgrund der Tatsache, dass sie weniger Stunden als Vollzeitbeschäftigte arbeiten, ein geringeres Einkommen, sondern auch auf Bruttostundenlohnbasis zeigt sich, dass die Löhne der Teilzeitbeschäftigten deutlich unter jenen ihrer vollzeitbeschäftigten KollegInnen liegen: Vollzeitbeschäftigte Frauen haben einen Bruttostundenverdienst von 10,36 Euro, Männer von 12,74 Euro – ihre teilzeitbeschäftigten Kolleginnen hingegen nur 9,11 Euro, die Kollegen 9,89 Euro.[...] Vor allem bei jenen Teilzeitbeschäftigten, die weniger als die Hälfte des in der Branche üblichen Beschäftigungsmaßes arbeiten, kann nicht mehr von einem existenzsichernden Einkommen gesprochen werden: hier beträgt das monatliche Bruttoeinkommen (Median) nur noch 332 Euro bei den Frauen und 323 Euro bei den Männern.“

In der Leiharbeitsstudie aus 2006 (S 15 ff) zeigt sich die prekäre Einkommenssituation insbesondere aufgrund der fragmentierten Arbeitsverläufe: Zur Beurteilung der persönlichen Erwerbssituation der LeiharbeiterInnen wurden daher Spezialauswertungen getätigt, welche für jeden/jede LeiharbeiterIn, welche/r in einem Kalenderjahr von der Leiharbeit betroffen ist, die Erwerbssituation in diesem Jahr untersucht. Zur besseren Beurteilung des Ergebnisses wurden zusätzlich Personen, welche in Standardbeschäftigungsverhältnissen tätig waren, nach exakt demselben Verfahren untersucht und beide Ergebnisse gegenübergestellt.

Die solchermaßen errechnete Erwerbsintegration der LeiharbeiterInnen fällt im Vergleich mit Standardbeschäftigungsverhältnissen relativ gering aus und deutet auf die Evidenz fragmentierter Erwerbsslagen hin. Lediglich etwas weniger als die Hälfte der LeiharbeiterInnen (47 %)

sind etwa im Jahr 2008 der Gruppe der ‚voll Integrierten‘ zuzurechnen [...]. In diesem Fall liegt während mehr als 95 % des Beobachtungszeitraumes und somit während mindestens 347 Tagen ein Erwerbsverhältnis gleich welcher Art vor. Im Falle der Standardbeschäftigten beläuft sich der entsprechende Anteilswert hingegen auf rund 80 % und fällt somit um vieles höher aus.“

Darüber hinaus sieht die BAK zusätzlich folgende Problemlagen:

Es gibt einen hohen Anteil von Frauen mit niedrigem Einkommen, welches oft nicht existenzsichernd ist. Zwei von drei beschäftigten Frauen kommen gerade oder gar nicht mit ihrem Einkommen aus (Arbeitsklimaindex 2012). Deutlich schlechtere berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, hohe Teilzeitquoten und die Dominanz von Frauen in schlecht bezahlten Branchen sind wesentliche Gründe dafür, dass Frauen im unteren Einkommenssegment deutlich stärker vertreten sind als Männer: So haben rund 40 % der Frauen in Österreich einen Bruttostundenlohn von unter 10 Euro (Männer: 27 %), knapp zwei Drittel davon sind in Teilzeit beschäftigt (VESTE 2010). Rund ein Viertel aller Frauen haben einen Stundenlohn unter der Niedriglohnschwelle (VESTE 2006).

Die Hälfte aller unselbstständig beschäftigten Frauen haben kein unbefristetes Vollzeitverhältnis mehr, sondern sind atypisch beschäftigt, dh sind entweder Teilzeit oder nur geringfügig beschäftigt, LeiharbeiterInnen, haben lediglich ein befristetes Beschäftigungsverhältnis oder arbeiten als freie DienstnehmerInnen (Statistik Austria 2012).

Die Teilzeitquote von Frauen ist in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich gestiegen und ist mit 44 % mittlerweile auch im europäischen Vergleich eine der höchsten. Aufgrund fehlender Betreuungsinfrastruktur und kaum gelebter partnerschaftlicher Teilung der Betreuungsarbeit in Österreich ist bei Frauen mit Kindern unter 15 Jahren die Teilzeitquote mit 70 % noch deutlich höher und damit zur deutlich dominierenden Beschäftigungsform geworden, wenn Frauen Betreuungspflichten haben. Bei Männern verhält es sich umgekehrt, Männer mit Kindern haben mit 5 % sogar eine niedrigere Teilzeitquote als Männer ohne Kinder.

Neben der Erhöhung der Erwerbstätigenquote von Frauen muss daher auch die Gewährleistung eines existenzsichernden Einkommens aufgrund von Beschäftigung von Frauen ein wichtiges politisches Ziel sein.

Die BAK regt daher folgende Maßnahmen an:

- Kollektivvertraglicher Mindestlohn/Mindestgehalt von 1.500 Euro.
- Geschlechtergerechte Umverteilung der Arbeitszeit in Richtung einer ausgewogeneren Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit fördern durch:
  - Anreize zur Verkürzung der tatsächlichen überlangen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten;
  - Vorrang der Teilzeitbeschäftigten und geringfügigen Beschäftigten bei Besetzung von Stellen mit einem höheren Stundenausmaß;

- Recht auf Vermittlung in Vollzeit bzw höherer Teilzeit bei Arbeitslosigkeit (Recht auf eine Arbeitsstelle von 35 Stunden bei Vollzeitwunsch und von mindestens 20 Stunden bei Teilzeitwunsch – keine Sanktionen bei Ablehnung, wenn angebotene Stellen nicht dem entsprechen).
- Flächendeckender Ausbau der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, die auf eine nachhaltige Verbesserung der Erwerbssituation von Frauen ausgerichtet sind (Frauenberufszentren des AMS mit Erweiterung um die Zielgruppe der beschäftigten Frauen und Frauen in Karenz, Kompetenz mit System, FIT-Programm).
- Aufbau eines dauerhaften zweiten Arbeitsmarktes für Ältere und Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen, die keine Chancen mehr auf dem ersten Arbeitsmarkt haben.
- Verbesserung der sozialen Absicherung von Frauen:
  - Entfall der Partnereinkommensanrechnung bei der Notstandshilfe.
  - Bessere Anrechnung von Kinderziehungszeiten in der Pension durch eine Bemessung am Medianeinkommen von Männern und Frauen.
- Verbesserung der Chancen von Teilzeitbeschäftigten auf betrieblicher Ebene.
- Gleicher Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen und Karrierechancen für Teilzeitbeschäftigte.
- Ausweitung der Teilzeitmöglichkeiten für gut qualifizierte Beschäftigte, Führungskräfte und Männer.

### **Zu Art 4 Abs 3**

Österreich weist nachhaltig einen Einkommensnachteil von Frauen von rund 40 % (nicht arbeitszeitbereinigt) auf. Mit der Novelle des GIBG 2011 wurden erstmals Maßnahmen für mehr Transparenz auf betrieblicher Ebene geschaffen.

Die BAK hält weitere gesetzliche Schritte für erforderlich, um die Einkommensschere zu verringern:

- Stelleninserate: Es braucht auch eine Gehaltstransparenz bei Stellenausschreibungen von freien DienstnehmerInnen. Darüber hinaus ist eine Verbesserung der Qualität der Gehaltsangaben durch gesetzliche Verpflichtung zur Angabe von Ist-Löhnen bzw Bandbreiten der Bezahlung notwendig. Um wirksam gegen die Gesetzesverletzungen vorgehen zu können, braucht es die Möglichkeit von Anzeigen durch Arbeiterkammern und Gewerkschaften.
- Einkommensberichte: Wegfall der Vertraulichkeit; Angebote für Betriebe bei der Analyse der Einkommensberichte und Entwicklung von Strategien zur Verringerung der Einkommensschere; gesetzliche Verpflichtung der Betriebe, über Fortschritte und Maßnahmen beim Abbau der Einkommensschere zu berichten.
- Klagerecht für Interessenvertretungen bei systematischer Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsrecht (Verbandsklagerecht).
- Koppelung von Auftragsvergabe und öffentlichen Förderungen an Aktivitäten zur Gleichstellung im Betrieb.

Ein besonders wichtiger Ansatz in diesem Zusammenhang ist der nach dem Gleichbehandlungsgesetz zustehende Schadenersatz bei Entgeltdiskriminierung. Diesbezüglich fordert die BAK folgende Verbesserungen:

### 1. Anhebung der Mindestschadenersatzbeträge

Die Anhebung der Schadenersatzleistungen bei Diskriminierung ist ein Anliegen der BAK, um das Erfordernis einer effektiven und abschreckenden Sanktion iSd EU-RL zu erfüllen.

Kriterien für die Bemessung des ideellen Schadenersatzes sollen in das Gesetz aufgenommen werden:

- Dauer, Schwere des Verschuldens, Erheblichkeit der Beeinträchtigung (BGStG), Mehrfachdiskriminierung;
- Nachwirkung der Diskriminierung;
- die abschreckende Wirkung ist eigens zu berücksichtigen, wobei Augenmerk auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des/der Diskriminierenden zu legen ist;
- Grad des Verschuldens;
- wiederholte Handlungen;
- Schuldeinsicht.

Der alleinige Hinweis auf die Bestimmungen der einschlägigen Gleichbehandlungsrichtlinien im Gesetz, die die Regelung von wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden Sanktionen vorgeben, erscheint aus Sicht der BAK nicht ausreichend.

### 2. 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.

### 3. Prozesskosten

Eine große Hürde im Zuge der Rechtsdurchsetzung stellen die Prozesskosten dar. Anders als in den Verfahren nach den Bestimmungen des § 105 ArbVG, wo gemäß § 58 Abs 1 ASGG, in Abweichung von dem im Zivilprozess an sich üblichen Erfolgshaftungsprinzip, der obsiegenden Partei in Rechtsstreitigkeiten nach § 50 Abs 2 ASGG ein Kostenersatzanspruch gegen die unterlegene Partei nur im Verfahren vor dem OGH zusteht, trägt der/die Arbeitnehmer/in im Kündigungsanfechtungs- bzw Feststellungsverfahren nach dem Gleichbehandlungsgesetz das volle Kostenrisiko. Da die Kosten nicht eingeschränkt und auch schwer einschätzbar sind, scheuen Betroffene häufig den Gang zu Gericht. Gerade eine

diskriminierende Beendigung des Arbeitsverhältnisses wiegt besonders schwer und ist wertungsmäßig der Beendigung aufgrund eines verpönten Motivs nach § 105 Abs 3 Z 1 ArbVG gleich zu halten. Es sollte daher eine Regelung ins Gleichbehandlungsgesetz aufgenommen werden, wonach in gerichtlichen Anfechtungs- oder Feststellungsverfahren wegen vermunteter diskriminierender Beendigung des Arbeitsverhältnisses Kostenersatz erst vor dem OGH zusteht.

#### 4. Ideeller Schadenersatz bei Anfechtungen

Insbesondere regt die BAK auch an, gesetzlich klarzustellen, dass bei einer diskriminierenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses der betroffenen Person auch im Fall der Anfechtung der Beendigung oder der Feststellung des aufrechten Arbeitsverhältnisses nicht nur Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens, sondern auch eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung gebührt.

#### **Zu Art 28**

Auch in diesem Punkt teilt die BAK die Einschätzung des EASR, dass die Regelung des § 120 Abs 3 ArbVG, wonach der Kündigungs- und Entlassungsschutz für Betriebsräte bereits 3 Monate nach Erlöschen der Mitgliedschaft endet, der Charta widerspricht und plädiert für eine Gesetzesänderung, da keine grundsätzlichen politischen, ökonomischen oder sozialen Gründe erkennbar sind, diesen Verstoß nicht als schwerwiegend anzusehen.

Die Bundesarbeitskammer ersucht diese Überlegungen im Bericht an den Europarat zu berücksichtigen.

Rudi Kaske  
Präsident  
F.d.R.d.A.

Alice Kundtner  
iV des Direktors  
F.d.R.d.A.