



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-464.102/0015- VII/B/10a/2015	SP-GSt	Lutz, Schrittwieser, Gittenberger, Wallner, Gagawczuk, Planteu	DW 2409 DW 2409 13.7.2015

## Internationale Arbeitsorganisation (IAO); Berichte über ratifizierte Übereinkommen 2015

Die Bundesarbeitskammer (BAK) dankt für die Einladung zur Übermittlung allfälliger Bemerkungen.

Zusammenfassend die wesentlichen Problemfelder hinsichtlich der ratifizierten Übereinkommen:

- Scheinentsendungen können nicht ausreichend bekämpft werden
- Flächendeckender Ausbau des Papamonats auch in der Privatwirtschaft ausständig
- Umfassende und gesetzlich vorgeschriebene Anrechnung von (Eltern-)Karenzzeiten noch nicht umgesetzt
- Definition gleichwertiger Arbeit im Gesetz verankern
- Ausbau der Einkommenstransparenz
- Erhöhung der Schadenersatzbeträge infolge Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

### **Übereinkommen (Nr 81) über die Arbeitsaufsicht in Gewerbe und Handel, 1947**

Betreffend die Nachfrage des Ausschusses zu § 20 Abs 9 Arbeitsinspektionsgesetz teilt die BAK folgendes mit:

Bei einer grenzüberschreitenden Entsendung muss sich der AG von dem Sozialversicherungsträger des Herkunftslandes eine Bescheinigung (sogenannte Entsendebescheinigung A 1) über die bestehende Sozialversicherung in Bezug auf die entsendeten AN ausstellen lassen. Laut Judikatur des EuGH ist diese Bescheinigung grundsätzlich bindend. Die Sozialversicherung am Ort der Tätigkeit des AN würde bei strenger Auslegung dieser Judikatur

selbst dann keine Sozialversicherungsbeiträge verlangen können, wenn sie der Ansicht ist, dass gar keine Entsendung vorliegt (Scheinentsendung). Dies lädt zu Missbrauch und Sozialdumping ein und könnte von den Behörden praktisch kaum je bekämpft werden.

Ein weiteres (EU-rechtliches) Problem ist, dass sich für Unternehmen, die AN etwa von Ungarn oder Slowenien nach Österreich entsenden, die Sozialversicherungsbeiträge auf Basis der Löhne in ihren Heimatländern berechnen, die in aller Regel wesentlich niedriger sind als der österreichische Kollektivvertragslohn. Ein in Österreich tätiger, ungarischer oder slowenischer AG hat daher bei der Kalkulation der Personalkosten einen wesentlichen Kostenvorteil gegenüber einem in Österreich ansässigen AG, da er wesentlich weniger Sozialversicherungsbeiträge zahlen muss.

### **Übereinkommen (Nr 88) über die Organisation der Arbeitsmarktverwaltung, 1948**

Die Vorgaben des Abkommens Nr 88 sind im Wesentlichen erfüllt. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass angesichts der immer weiter steigenden Arbeitslosigkeit die Ausstattung der Arbeitsmarktverwaltung (in Österreich: des AMS) mit Ressourcen sowohl personell als auch finanziell an ihre Grenzen stößt. Der Ressourcenbedarf ist daher auch künftig angepasst an die steigende Arbeitslosigkeit sicherzustellen.

### **Übereinkommen (Nr 100) über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, 1951**

**(Eltern)Karenzzeiten** bleiben grundsätzlich nach wie vor – außer in den lt § 15 f (1) letzter Satz MSchG genannten Fällen (die erste Karenz im Arbeitsverhältnis wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall [Unglücksfall] und das Urlaubsausmaß im Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten angerechnet) – für dienstzeitabhängige Ansprüche außer Betracht. Dies führt zu einer (zumindest) mittelbaren Diskriminierung von Frauen, da nach den Beratungserfahrungen die Karenzzeit immer noch überwiegend von Frauen in Anspruch genommen wird.

Einzelne Kollektivverträge (KV) sehen zwischenzeitlich eine Besserstellung von Karenzzeiten vor. Allerdings ist anzumerken, dass diese oft erst ab einem bestimmten Stichtag gelten (siehe zB KV Werbung und Marktkommunikation Wien: für Geburten ab 1.1.2013) und/oder Karenzzeiten nur für eine bestimmte Höchstdauer angerechnet werden (siehe zB KV Handelsangestellte: Anrechnung für das erste Kind für maximal 10 Monate). Des Weiteren sind häufig nur bestimmte Ansprüche von einer Anrechnung betroffen (siehe zB KV Handelsangestellte: für Jubiläumsgeld und Berufsjahre betreffend Einstufung); manche KV sehen allerdings bereits eine „Gesamtanrechnung“ für alle dienstzeitabhängigen Rechtsansprüche vor (siehe zB KV Bau Angestellte).

Die BAK fordert daher eine umfassende Anrechnung von Karenzzeiten nach MSchG/VKG per Gesetz. Dies würde auch zu einer Reduzierung der Einkommensschere zwischen Männern und Frauen führen und hätte außerdem positive Folgen für pensionsrechtliche Ansprüche. Die gemeinsame Resolution Nr 1 der BAK-Hauptversammlung vom 23.11.2011 zur

Anrechnung der Elternkarenzzeiten lautet: „Um die aufgrund der Inanspruchnahme einer Elternkarenz entstandenen Nachteile, insbesondere bei den Gehaltsentwicklungen, wieder aufholen zu können, bedarf es einiger Maßnahmen bzw Regelungen: Für jedes Kind sind 10 Monate der Elternkarenz nach dem MschG/VKG analog wie Zeiten des Präsenzdienstes für alle zeitabhängigen Rechte anzurechnen. Zudem sollen Regelungen geschaffen werden, die es Frauen nach dem Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit ermöglichen, die flachere Einkommensentwicklung wieder aufzuholen. Dabei ist sowohl eine Regelung auf gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Ebene denkbar. Die Bundesregierung wird aufgefordert, die arbeitsrechtliche Diskriminierung von Müttern und Vätern, die Elternkarenz beanspruchen, durch Gesetzesreform zu beenden. Gefordert wird eine Gesetzesnovelle, die sicherstellt, dass die derzeit gemäß MschG und VKG geregelten Karenzzeiten für jedes Kind und auf alle Ansprüche der AN, soweit sich diese nach der Dauer der Dienstzeiten richten, anzurechnen sind.“

KV aus geschlechtsspezifischer Sicht: Im aktuellen Regierungsprogramm ist eine gemeinsame Initiative mit den Sozialpartnern vorgesehen, versteckte Diskriminierungen in allen KV zu prüfen und zu beseitigen. Seitens des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) wurde bereits im Jahr 2011 ein eigener Leitfaden in Zusammenarbeit mit den Fachgewerkschaften erarbeitet: (siehe auch Sozialpartnereinigung zu NAP Gleichstellung [http://www.sozialpartner.at/sozialpartner/Einigung\\_NAP\\_Gleichstellung.pdf](http://www.sozialpartner.at/sozialpartner/Einigung_NAP_Gleichstellung.pdf))  
[http://www.proge.at/servlet/BlobServer?blobcol=urldokument&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Leitfaden\\_f%25C3%25BCr\\_KollektivvertragsverhandlerInnen.pdf%22&blobkey=id&root=P01&blobnocache=false&blobtable=Dokument&blobwhere=1305281264947](http://www.proge.at/servlet/BlobServer?blobcol=urldokument&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Leitfaden_f%25C3%25BCr_KollektivvertragsverhandlerInnen.pdf%22&blobkey=id&root=P01&blobnocache=false&blobtable=Dokument&blobwhere=1305281264947)

Die BAK sieht diese Initiative als wichtige Maßnahme für die Entgeltgleichheit und plädiert für weitere Umsetzung.

Definition von gleichwertiger Arbeit: Aus Sicht der BAK ist es notwendig eine Definition von gleichwertiger Arbeit in das Gleichbehandlungsgesetz aufzunehmen. Folgende Kriterien sind dabei aus unserer Sicht im Gesetz zu verankern:

- gleichwertige Ausbildung, Kenntnisse und Fertigkeiten
- gleichwertiges Ausmaß der Verantwortung
- gleichwertige Anstrengung, Belastung oder Mühe
- vergleichbare Arbeitsbedingungen.

Einkommensberichte und Gehaltsangabe bei Stelleninseraten: Die neuen betrieblichen Einkommensberichte sind ein wichtiges Instrument um Ungleichheiten aufzudecken. Damit wird innerbetrieblich auch ersichtlich, ob Frauen stärker in niedrigen und Männer eher in höheren Stufen vertreten sind oder ob es in allen Stufen ein ausgewogenes Verhältnis gibt. Die so

gewonnenen Informationen können dazu beitragen, Diskriminierungspotenziale zu entdecken und in weiterer Folge zu eliminieren.

Transparenz ist dabei ein Mittel, dem Einkommensnachteil der Frauen zu begegnen, wie auch eine aktuelle Befragung der BetriebsrätInnen durch ÖGB und AK zeigt: [http://media.arbeiterkammer.at/PDF/Online-Umfrage\\_Einkommensberichte\\_9\\_2014\\_neu.pdf](http://media.arbeiterkammer.at/PDF/Online-Umfrage_Einkommensberichte_9_2014_neu.pdf) Knapp 2.700 Mitglieder von Betriebsratsgremien in den Unternehmen mit Berichtspflicht beteiligten sich an der Online-Umfrage. Die Bilanz: Das Instrument der Einkommensberichte sehen die BetriebsrätInnen als hilfreich an. Für 71 Prozent der Antwortenden sind die Berichte (eher) aussagekräftig, 63 Prozent der Antwortenden schätzten ihn als sehr oder eher nützlich für die Betriebsratsarbeit ein. Ein knappes Drittel sah ihn als hilfreich bei Einzelfällen.

Ergänzend zu den Einkommensberichten ist die Verpflichtung vorgesehen, in Stelleninseraten den kollektivvertraglichen Mindestlohn sowie die Möglichkeit zur Überzahlung anzugeben. Damit sollen AN schon bei der Arbeitssuche mehr Information zum Einkommen erhalten. Anbei der Link zu den Analysen der AK seit 2012 hinsichtlich der Umsetzung der gesetzlichen Verpflichtung.

[http://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/studien/Gesamtbericht\\_Stelleninserate\\_Jaenner\\_bis\\_Maerz.pdf](http://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/studien/Gesamtbericht_Stelleninserate_Jaenner_bis_Maerz.pdf)

[http://media.arbeiterkammer.at/PDF/Stelleninserate\\_2013.pdf](http://media.arbeiterkammer.at/PDF/Stelleninserate_2013.pdf)

[http://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/studien/Stelleninserate\\_2014.pdf](http://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/studien/Stelleninserate_2014.pdf)

Zudem wird gerade eine diesbezügliche Evaluierung der Einkommensberichte und Stelleninserate vom Frauenministerium in Kooperation mit den Sozialpartnern durchgeführt.

## **Weitere Forderungen der AK zum Thema Einkommenstransparenz**

### **Stelleninserate**

- **Verbesserungen der Qualität:** Es sind Verbesserungen der Qualität der Gehaltsangaben durch gesetzliche Verpflichtung zur Angabe von Ist-Löhnen bzw Bandbreiten der Bezahlung notwendig
- **Anzeigerecht für AK und ÖGB:** Um wirksam gegen die Gesetzesverletzungen vorgehen zu können, braucht es die Möglichkeit von Anzeigen durch AK und Gewerkschaften
- **Einbeziehung der freien DienstnehmerInnen:** Neben einer Ausweitung auf alle Betriebe braucht es auch eine Gehaltstransparenz bei Stellenausschreibungen von freien DienstnehmerInnen
- **Verpflichtung auch für die Länder:** Die Verpflichtung in Stelleninseraten Entgeltangaben zu machen wurde in den Landesgleichbehandlungsgesetzen bis dato (Ausnahme Tirol) nicht umgesetzt. Für eine vollständige Erfassung aller Bereiche soll diese Vorschrift auch im Arbeitsmarktförderungsgesetz Eingang finden.

## Einkommensberichte

- **Verpflichtender Austausch:** Verpflichtende gemeinsame Auseinandersetzung des AG mit dem Betriebsrat über die Ergebnisse und Schlussfolgerungen aus dem Einkommensbericht
- **Aufschlüsselung nach Entgeltbestandteilen:** Der Bericht soll nach Entgeltbestandteilen (Grundlohn, Zulagen, Über-/Mehrstunden, usw) sowie nach Voll- und Teilzeit aufgeschlüsselt werden
- **Sanktionen:** Sanktion bei Nichterstellung des Berichtes
- **Vertraulichkeit:** Wegfall der Vertraulichkeit bzw Verschwiegenheitsverpflichtung
- **Angebote für Unternehmen:** Schaffung von Angeboten bei der Analyse der Einkommensberichte und Entwicklung von Strategien zur Verringerung der Einkommensschere
- **Aktionspläne:** gesetzliche Verpflichtung der Unternehmen, über Fortschritte und Maßnahmen beim Abbau der Einkommensschere zu berichten
- **Faire Arbeitsbewertung:** Pilotprojekte jedenfalls im Bundesdienst für die Umsetzung der analytischen Arbeitsbewertung (objektive vergleichbare Bewertungskriterien von Qualifikation und Tätigkeit); Unterstützung der Länder, Gemeinden und Betriebe bei solchen Projekten
- **Verstärkte Vernetzung und Informationsaustausch zwischen Gericht und Gleichbehandlungskommission (GBK):** Bis dato erhält die GBK leider von den Gerichten keine Informationen über den Ausgang eines Gerichtsverfahrens. Ein gesetzliche Anordnung der Zustellung von Urteilen an die GBK und eine Kennzeichnung von Gleichbehandlungsverfahren wäre ein wesentlicher Schritt für die Verbesserung der Rechtsdurchsetzung in Gleichbehandlungsangelegenheiten.

## Übereinkommen (Nr 111) über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958

### Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts

Papamonat: Derzeit kann noch keineswegs von einer flächendeckenden Einführung des „Papamonats“ oder „Frühväterkarenz“ gesprochen werden. Ein diesbezüglicher Rechtsanspruch besteht nur im Bereich des öffentlichen Dienstes und in einigen wenigen Branchen durch den jeweiligen KV (zB KV Ang Banken und Bankiers). Erforderlich ist eine rasche Umsetzung für sämtliche Beschäftigte, um die Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Beschäftigung und Beruf zu fördern. Die Einführung eines „Papamonats“ würde aller Voraussicht nach die Anzahl von Karenz und/oder Elternteilzeit beanspruchenden Vätern erhöhen und dadurch zu einer wünschenswerten Entlastung der Frauen und Reduktion von (mittelbaren) Diskriminierungen führen.

Zur Väterbeteiligung: Aus einer aktuellen parlamentarischen Anfragebeantwortung [http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/AB/AB\\_03978/imfname\\_411996.pdf](http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/AB/AB_03978/imfname_411996.pdf) an das Familienministerium, geht hervor, dass Männer im Durchschnitt bei der einkommensabhängigen Variante nur 2,8 Monate Kinderbetreuungsgeld in Anspruch nehmen. In den anderen Varianten (Stand Februar) sieht es in der Relation ähnlich aus: Im Modell 30+6 nahmen Väter durchschnittlich 7,5 Monate, bei der Variante 20+4 fünf, beim Modell 15+3 waren es

4,4 Monate und bei der Pauschalvariante 12+2 im Schnitt 3,7 Monate. Väter nehmen folglich in der Regel Kinderbetreuungsgeld nur sehr kurz in Anspruch. Es braucht daher weitere Maßnahmen/Regelungen um die Väterbeteiligung und damit die partnerschaftliche Teilung beim Bezug des Kinderbetreuungsgeldes zu stärken.

Die Einführung eines „Papamonats“ für die Privatwirtschaft wird seitens der BAK schon lange gefordert. Zu einer Umsetzung ist es aber bis dato noch nicht gekommen.

Wiedereinstiegsberatung des AMS: Neben der gesetzlichen Verankerung vorgesehener positiver Maßnahmen zur Beseitigung bestehender Ungleichheiten betreffend Ausbildungs- oder Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen (im GIBG), wirkt auch die Wiedereinstiegsberatung des AMS diskriminierungsmindernd.

Schadenersatz: Die Rechtsberatung der AK ist immer wieder mit Benachteiligungen aufgrund der Elternschaft von AN (von Benachteiligungen aufgrund der Meldung einer Schwangerschaft bis zu Benachteiligungen bei der Inanspruchnahme einer Elternteilzeit) konfrontiert ([http://wien.arbeiterkammer.at/ueberuns/leistungen/Schikanen\\_wegen\\_Elternteilzeit.html](http://wien.arbeiterkammer.at/ueberuns/leistungen/Schikanen_wegen_Elternteilzeit.html)).

Aus unserer Sicht erreichen die zugesprochenen Schadenersatzbeträge infolge von Diskriminierungen nicht jenes Ausmaß, das für eine effektive und abschreckende Sanktion im Sinne der EU-RL erforderlich wäre. Im Sinne der von den Antidiskriminierungsrichtlinien geforderten wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden Sanktionen im Falle einer Diskriminierung, wären ua Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen der RichterInnen wünschenswert. Ebenso wäre eine Erhöhung der Mindestschadenersätze notwendig und Kriterien für die Bemessung des ideellen Schadenersatzes wie zB Wirtschaftskraft der diskriminierenden Unternehmen.

Kinderbetreuung: Ein zentraler Punkt im Zusammenhang mit der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen ist die Kinderbetreuung. Die Bundeszuschüsse für den Ausbau und längere Öffnungszeiten haben sich zwar als ein sehr wirksames Mittel erwiesen. Es kam zu wesentlichen Verbesserungen jedoch übersteigt der Bedarf noch immer das Angebot. Es bedarf daher weiterer Anstrengungen.

Zahlen zum Wiedereinstieg – Link zum AK Wiedereinstiegsmonitoring (Forschungsinstrument der AK/das aktuelle Monitoring ist gerade in Bearbeitung und wird demnächst veröffentlicht).

[http://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/frauen/Karenz\\_schadet\\_Frauen\\_massiv.html](http://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/frauen/Karenz_schadet_Frauen_massiv.html)

### **Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft bei der Lehrausbildung**

Es gibt Hinweise darauf, dass MigrantInnen in der überbetrieblichen Lehrausbildung in Ausbildungseinrichtungen überproportional vertreten sind. Dies würde darauf hindeuten, dass es für MigrantInnen schwieriger ist, ein reguläres Lehrverhältnis in einem Betrieb einzugehen als für ÖsterreicherInnen ohne migrantischen Hintergrund. Derzeit können noch keine vergleichbaren validen Zahlen angeführt werden, da es unterschiedliche Ansätze für die Definition von „Migrationshintergrund“ gibt und die verschiedenen Statistiken daher nicht immer vergleichbar sind. So wird in manchen Statistiken die Staatsbürgerschaft, in anderen die Umgangssprache (deutsch/nicht-deutsch) ausgewertet, was dazu führt, dass Personen, die eine österreichische Staatsbürgerschaft und nicht-deutsche Umgangssprache haben und Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft und deutscher Umgangssprache in den Statistiken unterschiedlich aufscheinen.

Es wäre daher nach Ansicht der BAK jedenfalls notwendig valide Zahlen zu erheben und im Rahmen einer Studie zB auszuwerten, wie bzw in welchem Ausmaß sich der Name einer Person, die Staatsbürgerschaft, die Umgangssprache usw auf den Zugang zur Lehrausbildung und zur überbetrieblichen Ausbildung in Ausbildungseinrichtungen sowie auf die nachfolgende Beschäftigung und die Beschäftigungsbedingungen auswirken.

Die BAK ersucht die Erwägungen dem Amt der Internationalen Arbeitsorganisation zur Kenntnis zu bringen.

Rudi Kaske  
Präsident  
F.d.R.d.A.

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