



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 501 65 Fax 501 65 4 Datum
BMASK-464.105/001- VII/B/10/2017	SP-GSt	Ruth Ettl	DW 2166 DW 2166 24.4.2017

Europarat; rev ESC; 6. Bericht Österreichs über die Umsetzung der revidierten Europäischen Sozialcharta (Artikel 2, 4, 5, 6, 26 und 28)

Die Bundesarbeitskammer (BAK) dankt für die Übermittlung der Unterlagen und der Anfrage zum 6. Bericht über die Umsetzung der revidierten Europäischen Sozialcharta und nimmt dazu Stellung wie folgt.

Artikel 2 – Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen

Artikel 2.1 – angemessene tägliche und wöchentliche Arbeitszeit und schrittweise Verkürzung der Arbeitswoche, soweit Produktivitätssteigerung und andere mitwirkende Faktoren dies gestatten

Österreich hat alle Absätze von Art 2 RESC für bindend erklärt, nach wie vor mit Ausnahme von Art 2 Abs 1 in der seit 1961 unveränderten Fassung.

Wir sind der Auffassung, dass die Zielsetzung „angemessene tägliche und wöchentliche Arbeitszeit und schrittweise Verkürzung“ vor dem Hintergrund einerseits der sehr hohen Zahl an geleisteten Überstunden und andererseits der steigenden Zahl an Arbeitslosen und der Vielzahl prekärer Arbeitsformen von hoher Bedeutung ist.

Eine gerechtere Verteilung und Verkürzung der Arbeitszeit könnte ganz wesentlich dazu beitragen, die Arbeitslosigkeit zu reduzieren und damit vielen Menschen bessere Perspektiven zu eröffnen. Auch für die öffentlichen Haushalte könnten damit nachhaltig positive Impulse gesetzt werden.

Problematische Arbeitsmarktwirkungen können demgegenüber sehr lange – laufend zur Anwendung kommende – Durchrechnungszeiträume unregelmäßiger Arbeitszeit entfalten. ArbeitnehmerInnen sind in solchen Modellen einerseits immer wieder sehr hoch belastet und andererseits häufig mit Unübersichtlichkeit bzw fehlender Transparenz konfrontiert. Die Zielvorgabe der RESC von maximal sechs Monaten Durchrechnungszeitraum erscheint als sachliche Diskussionsgrundlage für eine Ratifizierung von Art 2 Abs 1 RESC von Interesse.

Neue Gefahren der Entgrenzung der Arbeitszeit entstehen durch die Durchdringung der Arbeitswelt mit neuer Informations- und Kommunikationstechnologie (Smartphones, Laptops, Konferenzschaltungen der Telekommunikationssysteme, Facebook, etc) und durch Vertragsgestaltungen am Rande der Legalität (Vertrauensarbeitszeit, bestimmte Formen der All-In-Verträge, progressive Leistungslohnmodelle, etc). Globalisierung und Digitalisierung erzeugen vermehrt Druck auf ArbeitnehmerInnen. Vor allem durch Personalabbau steigt das Ausmaß an Aufgaben, das sie zu erledigen haben.

Die BAK nimmt eine Steigerung von psychischen und physischen Problemen bei ArbeitnehmerInnen wahr, weil diese zu lange oder zu viel arbeiten. Insbesondere Burnout, Muskel-, Skelett- und Krebserkrankungen nehmen zu.

Die BAK gibt auch zu bedenken, dass Arbeitsbereitschaft heutzutage häufig nur durch sehr kurze Ruhephasen unterbrochen wird, die keine wirkliche Erholung zulassen. Teils werden ArbeitnehmerInnen unter Druck gesetzt, ihre Arbeitszeitaufzeichnungen zu „fälschen“, damit ArbeitgeberInnen Strafen des Arbeitsinspektorats bei Überschreiten von Arbeitszeithöchstgrenzen vermeiden. Teils bezahlen ArbeitgeberInnen keine Überstunden und Arbeitsbereitschaft wird ebenfalls oft nicht angemessen entlohnt.

Die BAK fordert auf, dieses Problem langfristig zu lösen, um letztlich diesen Artikel ratifizieren zu können.

Artikel 2.2 – bezahlte öffentliche Feiertage

Zu Art 2.2 teilen wir die Einschätzung wie im kompilierten Bericht ausgeführt, dass die österreichische Rechtslage weitgehend die Einhaltung von Feiertagen durch Entgeltfortzahlungsbestimmungen ermöglicht.

Nichtsdestotrotz ergeben sich in der Praxis oftmals Probleme bei der Umsetzung dieser Regelungen. Es ist zwar vorgesehen, dass ArbeitnehmerInnen Feiertagsarbeitsentgelt für die an Feiertagen geleisteten Stunden erhalten, jedoch ist dieser Anspruch teilweise schwierig durchzusetzen. Zum einen stellen sich oftmals Beweisprobleme, hinsichtlich der Frage ob und wie lang ArbeitnehmerInnen gearbeitet haben. Zudem fehlt teils die Kenntnis der verschiedenen Ansprüche auf Feiertagsarbeitsentgelt und auf Feiertagsentgelt und einer der beiden Ansprüche in weiterer Folge nicht bezahlt. Weiters können Verfallsfristen in Arbeits- bzw Kollektivverträgen die Durchsetzung verhindern, falls der Anspruch nicht rechtzeitig geltend gemacht wurde – was in einem aufrechten Arbeitsverhältnis regelmäßig nicht gemacht wird, vor allem dann nicht, wenn es sich um geringe Beträge wie etwa das Feiertagsarbeitsentgelt für einige wenige Stunden handelt.

Artikel 2.5 – wöchentliche Ruhezeit

Wir begrüßen die Aufrechterhaltung dieser Bestimmung. Allerdings gibt es diesbezüglich Probleme bei der Einhaltung in der Praxis (ua im Handel).

Die Sanktionen des § 27 ARG wurden zwar 2010 novelliert und erhöht, bewegen sich aber in einem Rahmen von 72 bis 3.600 Euro und haben keine ausreichend abschreckende Wirkung.

Nochmals hervorgehoben sei die Situation für Hausgehilfinnen und Hausangestellte in Österreich. Gemäß § 6 des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes BGBl Nr 235/1962 idgF (HausgG) ist Arbeit auch an Sonntagen und an gesetzlichen Feiertagen bis zu sechs Stunden möglich.

Um ArbeitnehmerInnen in privaten Haushalten mehr gesellschaftliche Teilhabe, auch an Sonn- und Feiertagen, zu ermöglichen, wäre eine Regelung über einen grundsätzlichen Anspruch auf eine zusammenhängende Wochenruhezeit im Ausmaß von 36 Stunden wünschenswert, in die der Sonntag zu fallen hat. Damit könnte eine Gleichstellung mit dem überwiegenden Teil der Beschäftigten in anderen Bereichen erreicht werden.

Ebenfalls wäre es sinnvoll die Strafbestimmungen im § 23 HausgG derart auszugestalten, dass sie eine stärkere abschreckende Wirkung haben.

Ebenso ist nochmals festzuhalten, dass die Arbeitszeiten gemäß § 5 Abs 1 Z 1 HausgG für in den Haushalt aufgenommene ArbeitnehmerInnen, die Überstundenbestimmungen und die Regelungen über die wöchentliche Ruhezeit weder dem ILO Übereinkommen Nr 189 über menschenwürdige Arbeit von Hausangestellten noch der Richtlinie 94/33/EG des Rates vom 22. Juni 1994 über den Jugendarbeitsschutz entsprechen.

Artikel 2.7 – Nachtarbeit

Ad Frage des Ausschusses Seite 12 der Schlussfolgerungen 2014: Bezüglich der Frage nach etwaigen regelmäßigen Gesprächen mit ArbeitnehmerInnenvertreterInnen zur Anwendung und zu den Bedingungen von Nachtarbeit hat die BAK keine Wahrnehmungen.

Artikel 4 – Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt

Die BAK begrüßt das Aufrechterhalten der Ratifizierung im bisherigen Ausmaß.

Artikel 4.1 – Recht auf ein Arbeitsentgelt, welches ausreicht, um ArbeitnehmerInnen und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard zu sichern

Die BAK weist darauf hin, dass sie die Methodik des Ausschusses für soziale Rechte bei der Beurteilung eines fairen Entgelts (Ermittlung des relevanten Nettodurchschnittseinkommens) kritisch betrachtet. Insbesondere gelten – auch unter Berücksichtigung der Differenz von Median und arithmetischem Mittel – Einkommen unter 60 % des Medians nach international anerkannten Maßstäben bereits als armutsgefährdend. Wir halten daher die mit dem Wert

„60 %“ verbundene Symbolik im Kontext für sehr problematisch, wenn – nach der diesem Ansatz folgenden Auslegungspraxis – ein Einkommen, das knapp über der Armutsgrenze liegt, bereits als „fair“ bzw als „gerecht“ und ausreichend angesehen wird, um den angemessenen Lebensstandard von ArbeitnehmerInnen zu sichern.

Seit dem Jahr 2003 werden auf Basis von EU-SILC Indikatoren zu Armut und sozialer Eingliederung berechnet.

„Im Jahr 2015 ist in Österreich von rund 1.551.000 Armuts- oder Ausgrenzungsgefährdeten nach Definition der Europa 2020-Strategie auszugehen, das entspricht 18,3 % der Gesamtbevölkerung. Der Indikator „Armuts- oder Ausgrenzungsgefährdung“ umfasst die drei Zielgruppen „Armutsgefährdung“, „erhebliche materielle Deprivation“ und „Personen in Haushalten mit keiner oder sehr niedriger Erwerbsintensität“. 13,9 % der Bevölkerung waren im Jahr 2015 armutsgefährdet, 3,6 % der Gesamtbevölkerung waren erheblich materiell depriviert und 8,2 % (nur Personen unter 60 Jahren) lebten in Haushalten mit keiner oder sehr niedriger Erwerbsintensität. Hochgerechnet auf die Gesamtbevölkerung Österreichs liegt die Quote der Armuts- oder Ausgrenzungsgefährdung 2015 (18,3 %) im 95 %-Vertrauensbereich zwischen 17,0 % und 19,6 %, dh es müssen zwischen 1.437.000 und 1.666.000 Menschen als armuts- oder ausgrenzungsgefährdet bezeichnet werden.

Grundlage für die Berechnung der Armutsgefährdung ist das äquivalisierte Nettohaushaltseinkommen, das verfügbare Haushaltseinkommen dividiert durch die Summe der Konsumäquivalente des Haushalts (näheres siehe Haushaltseinkommen). Als armutsgefährdet werden jene Personen bezeichnet, deren äquivalisiertes Nettohaushaltseinkommen unter der Armutsgefährdungsschwelle von 60 % des Medians liegt. Für 2015 liegt der Median des äquivalisierten Nettohaushaltseinkommens bei 23.260 Euro im Jahr. Die Armutsgefährdungsschwelle betrug 2015 somit 13.956 Euro für einen Einpersonenhaushalt, das sind 1.163 Euro pro Monat (12 Mal).“ https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/armut_und_soziale_eingliederung/index.html

Laut Verdienststrukturerhebung (VESTE) der Statistik Austria 2014 betrug der Vollzeitmonatslohn in der Privatwirtschaft im Gesamtschnitt 2.953 Euro (= 1.990 Euro netto). Im Gast- und Hotelgewerbe waren es im Schnitt nur 1.354 Euro netto, was mit einem Anteil von 68 % am Gesamtschnitt den Angemessenheits-Kriterien entspricht. Der Branchen-Lohn für das niedrigst-verdienende Viertel (1. Quartil) aber betrug 2014 laut VESTE mit bis zu 1.147 Euro netto weniger als 60 % des Gesamtschnitts.

Eine deutliche Anhebung der Mindestlöhne (in Österreich 14 x jährlich) zur Reduzierung des Ausmaßes unangemessen niedriger Einkommen liegt im Interesse der ArbeitnehmerInnen-schaft und der gesamten Wirtschaft.

Die ArbeitnehmerInneninteressenvertretungen setzen sich für angemessene, rasche branchenkollektivvertragliche Erhöhungen der jeweiligen Mindestlöhne ein. Am 2.7.2007 wurde eine Grundsatzvereinbarung der Sozialpartner zur Erreichung eines monatlichen Mindestlohns von 1.000 Euro beschlossen. Das derzeitige Ziel der ArbeitnehmerInneninteressenvertretungen ist ein Mindestlohn von 1.700 Euro.

Im Frühjahr 2017 wurden einige in das Jahr 2020 reichende branchenkollektivvertragliche Vereinbarungen für deutliche Erhöhungen der Mindestlöhne auf brutto 1.500 Euro beschlossen: darunter das Hotel- und Gastgewerbe (bis Mitte 2018) und FriseurInnen (Ausgebildete bis April 2019, Angelernte bis Anfang 2020).

In Bereichen, in denen keine entsprechenden Entgeltbestimmungen (ca 2 % der ArbeitnehmerInnen) zur Anwendung kommen, herrscht grundsätzlich Vertragsfreiheit. Falls im Vertrag kein Entgelt bestimmt ist, steht gemäß § 1152 ABGB „angemessenes“ Entgelt zu. In der Praxis gestaltet sich die Recherche nach entsprechenden Bemessungskriterien als schwierig.

Im Lichte dieser Gegebenheiten sollte unserer Meinung nach der erforderliche Lückenschluss bei den Mindestlöhnen über einen Ausbau der Instrumente Satzung und Mindestlohntarif erfolgen sowie durch Umformulierung des § 1152 ABGB in der Weise, dass bei Nichtvorhandensein einer kollektivrechtlichen Mindestlohnregelung jedenfalls „angemessenes“ Entgelt gebührt (das heißt unabdingbar wird) und diese Angemessenheit sich an vergleichbaren kollektiven Lohnregelungen zu orientieren hat.

Auch wenn der Großteil der Beschäftigungsverhältnisse einem kollektivvertraglichen Mindestentgelt unterliegt, ist dieses, nicht zuletzt auch aufgrund der hohen Teilzeitquote, oft nicht ausreichend, um den Beschäftigten einen angemessenen Lebensstandard zu sichern. Diese ist im Zeitraum 2012 bis 2016 von 26 % auf 28,9 % angestiegen (http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/erwerbstaetigkeit/index.html). Die Beschäftigungszuwächse gehen somit überwiegend auf den Anstieg der Zahl der Teilzeitbeschäftigten zurück. Damit wächst auch die Gruppe jener Menschen, die ihren Lebensunterhalt mit ihrem Erwerbseinkommen nicht bestreiten kann.

Leistungsrechtlich wurden Fördermaßnahmen bzw Transferleistungen wie der Kombilohn oder die bedarfsorientierte Mindestsicherung geschaffen, um die niedrigen Erwerbseinkommen auszugleichen.

Mit dem Kombilohn wurde darauf reagiert, dass eine Vielzahl von offenen Stellen vom Arbeitmarktservice wegen der zu geringen Entlohnung kaum besetzt werden konnte. Zielsetzung des Kombilohns ist es, Langzeitarbeitslose über 45 Jahre, WiedereinsteigerInnen oder Personen mit sonstigen gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen ins Erwerbsleben zurückzuführen und einen Anreiz zu schaffen, auch eine geringer bezahlte Beschäftigung aufzunehmen. Die Sicherung der Lebenshaltung soll dadurch gewährleistet werden, dass das Arbeitmarktservice für eine befristete Zeit einen Teil der Bezahlung eines/einer Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin übernimmt. Die Beihilfe gebührt in der Höhe des Differenzbetrages zwischen dem/der zuletzt gebührenden Arbeitslosengeld/Notstandshilfe zuzüglich eines Aufschlages von 30 % und dem Nettoerwerbseinkommen gem § 21 AIVG-Ermittlung (fiktives Nettoeinkommen einer alleinstehenden angestellten Person), jedoch maximal 950 Euro. Die Förderung wird grundsätzlich für ein Jahr gewährt, unter bestimmten Voraussetzungen wird diese bis zu drei Jahren gewährt. Der/Die ArbeitgeberIn bezahlt den kollektivvertraglichen Mindestlohn.

Auch mit der Bedarfsorientierten Mindestsicherung werden Menschen unterstützt, die in Not geraten sind und den Lebensbedarf durch die eigene Erwerbsarbeit, andere Sozialleistungen oder Unterstützung von Familienmitgliedern nicht bestreiten können. Voraussetzung für den Anspruch auf Mindestsicherung nach einer sechsmonatigen Bezugsdauer ist jedoch, dass das eigene Vermögen bis auf einen geringen Vermögensfreibetrag (2016 in Höhe von 4.188,79 Euro) aufgebraucht ist.

Sehr niedrige Erwerbseinkommen bewirken nicht nur eine unmittelbare Armutsgefährdung, sondern führen bei Verlust des Arbeitsplatzes auch zu entsprechenden niedrigeren Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung.

Eine Studie der Arbeiterkammer Wien aus dem Jahr 2014 (https://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/studien/Existenzsicherung_bei_Arbeitslosigkeit_2014.pdf) bestätigt, dass viele Menschen ihren Lebensstandard während der Arbeitslosigkeit nicht aufrechterhalten können. Aus Sicht der BAK ist zur Existenzsicherung daher eine Erhöhung der Nettoersatzrate von 55 % auf (im ersten Schritt) 60 % sowie die Streichung der Partnereinkommensanrechnung in der Notstandshilfe erforderlich.

Förderungen bzw Sozialleistungen, die zu niedrige Erwerbseinkommen ausgleichen, sind unbedingt erforderlich.

Das Ziel muss jedoch sein, dass ein angemessener Lebensstandard auch allein mit dem Erwerbseinkommen bestritten werden kann.

Darüber hinaus sieht die BAK zusätzlich folgende Problemlagen (Daten basieren auf Verdienststrukturerhebung 2014 der Statistik Austria):

Insbesondere **Frauen** sind von einem Arbeitsentgelt betroffen, das keinen angemessenen Lebensstandard sichert. Für Österreich kann dazu folgendes festgehalten werden:

Rund 356.000 Menschen in der Privatwirtschaft verdienen arbeitszeitbereinigt (gemessen an Vollzeitarbeit) weniger als 1.500 EUR brutto im Monat. Rund 800.000 Beschäftigte haben einen Monatslohn von weniger als 1.700 Euro. Jeweils rund zwei Drittel davon sind Frauen.

Damit verdient jede 6. beschäftigte Frau und fast jeder 12. Mann weniger als 1.500 Euro brutto. Ein Monatsbruttoeinkommen von 1.500 beträgt netto ca 1.200 Euro. Das liegt relativ deutlich über der aktuellen Armutsgrenze von 1.000 Euro pro Monat (14x jährlich – 60 % des gewichteten Haushaltsgesamteinkommens laut EU-SILC Definition). Allerdings berechnen sich wichtige Sozialleistungen wie Arbeitslosengeld, Krankengeld oder eine Unfallrente aus dem vorangegangenen Einkommen. So beträgt beispielsweise das Arbeitslosengeld 55 % des vorangegangenen Nettoeinkommens, das wären bei 1.500 Euro dann 660 Euro – und somit ein Wert deutlich unter der Armutsgrenze.

Dass Frauen viel öfter einen Niedriglohn erhalten, führt auch zu Familienarmut: Haushalte mit einer weiblichen Hauptverdienerin haben ein fast doppelt so hohes Armutsrisiko wie Haushalte mit einem männlichen Hauptverdiener (20 % zu 12 %).

Bei den Alleinerziehenden ist ein Viertel arm trotz Arbeit. Wie weitgehend bekannt ist, sind 90 % der Alleinerziehenden Frauen (alle Daten zur Armut: EU-SILC 2015).

Der EU-Indikator „Niedriglohn“ ist definiert als weniger als zwei Drittel des durchschnittlichen Einkommens. Laut Berechnung des WIFO liegt dieser Wert für Österreich bei 1.460 Euro brutto.

Hier liegt Österreich im EU-Vergleich beim Anteil der Niedriglohn-BezieherInnen insgesamt im EU-Ranking im mittleren Bereich – allerdings gibt es hierzulande den größten Unterschied zwischen den Geschlechtern in der gesamten EU. So haben 25 % der beschäftigten Frauen, aber nur 8 % der beschäftigten Männer einen solchen (Basis: VESTE 2010).

Laut neuesten EU-Daten hat Österreich mit 21,7 % den 4. höchsten Gender Pay Gap in der EU (Eurostat).

Auch wenn Branche, Beruf, Bildungsniveau, Alter, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, Vollzeit/Teilzeit, Art des Arbeitsvertrags, Region und Unternehmensgröße herausgerechnet werden, bleibt ein Nachteil von fast 14 % für Frauen. Zur Veranschaulichung: 14 % von 1.500 Euro sind 210 Euro.

Deswegen ist es aus Sicht der BAK erforderlich:

- einen flächendeckenden Mindestlohn von 1.500 Euro brutto monatlich so rasch als möglich durchzusetzen.
- im nächsten Schritt diesen auf 1.700 Euro brutto anzuheben.
- alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, den Gender Pay Gap zu beseitigen – und zwar sowohl hinsichtlich der dem Arbeitsmarkt vorgelagerten Gründe (Zugang zu Ausbildung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie etc) wie auch jener, die das Arbeitsverhältnis unmittelbar betreffen (Einstellung, Lohntransparenz, Aufstieg, Arbeitsbewertung, betriebliche Weiterbildung, rechtliche Möglichkeiten bei Benachteiligungen).

Positiv hinzuweisen ist auf Maßnahmen, die eine „positive Diskriminierung“ im Sinne einer aktiven Gleichstellungspolitik von Frauen in der Arbeitsmarktpolitik vorsehen und die auch zum Ziel haben, die geschlechtsspezifische Segmentierung des heimischen Arbeitsmarktes zurückzudrängen (Bindung von 50 % der Mittel für Arbeitsmarktförderung für arbeitslose Frauen. Der Anteil der Frauen an der Gesamtarbeitslosigkeit beträgt rund 46 %). Es geht darum, Frauen dabei zu unterstützen, in traditionell männerdominierten Branchen mit höherem Kollektivvertragslohn-Niveau Fuß zu fassen und damit zumindest auf Sicht einen Beitrag zum „Zusammengehen der Schere“ bei den Einkommen von Frauen und Männern zu leisten. Wenngleich diese Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik nur langsam Früchte trägt, wird sie hier angeführt: Zeigt sie doch auch, wie schwer es ist, letztlich zu Lasten der Einkommen und der sozialen Situation von Frauen gehende Vorurteile auch bei den Unternehmen zu überwinden.

Artikel 4.2 – erhöhte Lohnsätze für Überstundenarbeit

Die BAK weist in diesem Zusammenhang allgemein auf die vielen von ArbeitnehmerInnen geleisteten und **unbezahlt bleibenden Überstunden** hin.

Im europäischen Vergleich liegen die österreichischen ArbeitnehmerInnen mit 41,5 Stunden pro Woche im EU-Vergleich im absoluten Spitzenfeld. Nur in Großbritannien und Zypern arbeiten Vollzeitbeschäftigte länger.

2015 wurden rund 253 Millionen Mehr- und Überstunden geleistet, davon blieben rund 52 Millionen unbezahlt bzw wurden nicht in Zeit vergütet (Quelle: Statistik Austria).

Zudem bestehen in der Praxis regelmäßig Probleme bei der Beweisbarkeit der geleisteten Mehr- und Überstunden. Verfalls- und Verjährungsfristen erschweren zusätzlich die Durchsetzung der Ansprüche auf deren Bezahlung.

Die hohe Zahl an geleisteten Überstunden auf der einen und die hohen Arbeitslosenzahlen auf der anderen Seite zeigen die Notwendigkeit einer gerechteren Verteilung und Verkürzung der Arbeitszeit.

Artikel 4.4 – Recht auf angemessene Kündigungsfristen

Keine Berichtspflicht (da von Österreich nicht ratifiziert).

Aus unserer Beratungspraxis ergeben sich insbesondere zwei Problemlagen bei ArbeiterInnen: Zum einen sind in einigen Branchen die Kündigungsfristen extrem kurz (zB Baugewerbe, Maler etc). Zum anderen kann die vierzehntägige Kündigungsfrist abbedungen werden, die in der Gewerbeordnung vorgesehen ist und zum Tragen kommt, wenn weder Kollektivvertrag noch Einzelvertrag die Kündigungsfrist regeln (§ 77 GewO).

Insbesondere ArbeiterInnen haben demnach häufig keine Zeit für Arbeitssuche und sehen sich sehr schnell auf das niedrigere Arbeitslosengeld zurückgeworfen. Extrem häufig trifft diese Situation atypisch Beschäftigte wie zB LeiharbeiterInnen. Eine massive Armutsgefährdung ist die Folge.

Ein weiteres Problem ergibt sich aus § 20 Abs 1 Angestelltengesetz für TeilzeitarbeiterInnen. Dieser erlaubt kürzere Kündigungsfristen für Teilzeitarbeitsverhältnisse und betrifft überproportional Frauen. Dies stellt eine unsachliche Differenzierung und somit eine Form der Diskriminierung dar.

Die BAK ist daher der Ansicht, dass diese Regelung ersatzlos gestrichen werden müsste.

Artikel 4.5 – Gewährleistung der wirksamen Ausübung des Rechtes auf ein gerechtes Arbeitsentgelt

Hier ist auf den mit 1.1.2016 in Kraft getretenen § 2 f AVRAG hinzuweisen, der einen zivilrechtlich klagbarer Rechtsanspruch auf eine übersichtliche Abrechnung von Entgelt und Aufwandsentschädigungen vorsieht. Wahrnehmungen aus der Praxis gibt es seitens der BAK jedoch noch keine.

Artikel 5 – Vereinigungsrecht

Die BAK begrüßt das Beibehalten der Ratifizierung dieses Kernartikels.

In Österreich ist jedoch eine bedenkliche Tendenz in Richtung Einschränkung des Versammlungsrechts zu bemerken. Zuletzt durch einen Antrag der Abgeordneten Jürgen Schabhüttl, Mag. Michael Hammer, Kolleginnen und Kollegen betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Versammlungsgesetz 1953 geändert wird. In diesem Antrag wird ua Folgendes vorgeschlagen:

- Möglichkeit, eine Versammlung, die der politischen Tätigkeit von Drittstaatsangehörigen dient, unter sehr vage und weit formulierten Voraussetzungen zu untersagen.
- Einschränkung der Möglichkeit von Gegendemonstrationen durch die Festlegung einer Pflicht für Behörden für jede Versammlung einen Schutzbereich von 50 Metern festzulegen und die Möglichkeit, diesen Schutzbereich bis max 150 Meter auszudehnen.
- Festlegung einer einwöchigen Meldefrist für die beabsichtigte Teilnahme an einer Versammlung von VertreterInnen ausländischer Staaten, internationaler Organisationen und anderer Völkerrechtssubjekte.
- Ausdehnung der Anzeigefrist für eine Versammlung von 24 auf 48 Stunden.

Derartige Einschränkungen können in ihrer Gesamtheit bzw in ihrem Zusammenspiel auch gewerkschaftliche Tätigkeiten betreffen und sind geeignet, den Schutz einer wirksamen Ausübung dieser gewerkschaftlichen Tätigkeit einzuschränken.

Artikel 6 – Recht auf Kollektivverhandlungen

Wir begrüßen das Aufrechterhalten der Ratifizierung im bisherigen Ausmaß.

Dieser Artikel muss in Zusammenhang mit Artikel 4.1 Recht auf ein Arbeitsentgelt, das einen angemessenen Lebensstandard sichert, gesehen werden. In Österreich sind zwar grundsätzlich die Rahmenbedingungen für Kollektivvertragsverhandlungen gegeben. Allerdings gibt es Bereiche, in denen ArbeitgeberInnen zu keinen Verhandlungen bereit sind, bzw in welchen nur Abschlüsse unter dem Niveau eines den angemessenen Lebensstandard sichernden Arbeitsentgelts zu erzielen sind (zB Fußpflege, Angestellte bei RechtsanwältInnen).

Ein anderes Phänomen der Unterminierung des ansonsten gut funktionierenden Kollektivvertragssystems ist im Zusammenhang mit Betriebsübergängen zu beobachten. Nicht selten nehmen ArbeitgeberInnen gezielt Umorganisationen vor, um für sie kostengünstigere Kollektivverträge zur Geltung zu bringen.

Artikel 6.4 – Streikrecht

Im Lichte der Erklärungen des ExpertInnenausschusses würde die Weiterentwicklung der Interpretationen des Streikrechts auch bei Ratifikation dieser Bestimmung für die österreichische

Situation keine Veränderung bringen. Wegen Geltung des Art 11 EMRK ist keine weitere Verrechtlichung des Streikrechts notwendig. Durch Interpretation des Streikrechts der RESC durch den ExpertInnenausschuss kann keine Einschränkung dieser Rechtssituation erfolgen. Die BAK ersucht daher die Regierung, diese Rechtssicht mittels eines Rechtsgutachtens zu verifizieren und in der Folge diesen Artikel der RESC zu ratifizieren. Sollte hingegen Art 9 Abs 1 B-VG bewirken, dass die die gemeinsamen Werte widerspiegelnde Praxis der Europäischen Staaten (RESC und Case Law des Ausschusses für soziale Rechte) als soft law (emerging trends) zu nationalem Recht wird, spricht sich die BAK gegen eine Ratifikation dieses Artikels aus.

Artikel 26 – Das Recht auf Würde am Arbeitsplatz

In Österreich ist das Verbot der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz im Wesentlichen im Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) verankert. Es sieht einen Mindestschadenersatz von 1000 Euro vor und auch eine Verpflichtung für ArbeitgeberInnen für angemessene Abhilfe Sorge zu tragen. Trotzdem ist sexuelle Belästigung noch immer stark verbreitet und kommt in allen Branchen und Hierarchieebenen vor. Immer wieder sind aber auch junge Menschen Übergriffen ausgesetzt. Befragungsergebnisse aus einer Studie über junge Frauen in Wien https://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/studien/Junge_Frauen_in_Wien.pdf zeigen beispielsweise, dass 7 % eine sexuelle Belästigung in Ausbildung oder Beruf erlebt haben. Umgerechnet sind das allein 15.000 Frauen, die in Wien wohnen bzw arbeiten.

Aus einer aktuellen qualitativen Studie (nicht repräsentativ) zum Thema junge Frauen und Männer als Betroffene von sexueller Belästigung in Ausbildung und Beruf https://www.arbeiterkammer.at/service/studien/frauen/Sexuelle_Belaestigung_am_Arbeitsplatz.html wissen wir zudem, dass insbesondere für die meisten jungen Frauen sexuelle Belästigung zum Alltag gehört. Sie erleben diese nicht nur am Arbeitsplatz, sondern überall (auf der Straße, in öffentlichen Verkehrsmitteln, in Lokalen). Aber auch junge Männer erleben Belästigungen – vor allem aber durch KundInnen. Männliche Jugendliche nehmen im Unterschied zu jungen Frauen sexuelle Belästigung allerdings ausschließlich über das körperliche Berühren wahr.

Für die Belästiger gab es nur mit einer Ausnahme berufliche Folgen. Hingegen gab es bei den jungen Frauen des Öfteren berufliche Konsequenzen wie Kündigung durch den/die ArbeitgeberIn, Versetzung in eine andere Abteilung, keine Verlängerung der Anstellung, oder die Frau löste das Arbeitsverhältnis selbst auf.

Die Arbeiterkammern in den Bundesländern gewähren ihren Mitgliedern auf Antrag und im Rahmen ihres Rechtsschutzregulativs Beratung und Vertretung in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten; hierdurch sind AK-Mitglieder in vielen Fällen gegen das Kostenrisiko von Zivilverfahren abgesichert. Dies gilt für Ansprüche nach Teil I und Teil II GIBG (Arbeitswelt), soweit sie in die Zuständigkeit der Arbeits- und Sozialgerichte fallen.

Ein wesentliches Element des Antidiskriminierungsschutzes im Arbeitsleben stellt die Verhängung von effektiven und abschreckenden Rechtsfolgen gegen eine diskriminierend handelnde Person dar.

In Bezug auf die von den Gerichten zugesprochenen immateriellen Schadenersatzbeträge lässt sich zwar ein geringer Fortschritt erkennen. So werden die Schadenersatzbeträge geringfügig höher zugesprochen als noch vor ein paar Jahren. Eine Zurückhaltung der Gerichte hinsichtlich der Höhe dieser Beträge ist aber weiterhin zu erkennen. Trotz der verbesserten

gesetzlichen Regelungen und der Erhöhung des gesetzlichen Mindestschadenersatzes ist weiterhin zu bezweifeln, dass die Judikatur dem unionsrechtlichen Erfordernis abschreckender Sanktionen Genüge tut. Gerade in Fällen mit erheblicher psychischer Belastung der betroffenen ArbeitnehmerInnen (wie im Falle einer sexuellen Belästigung) schrecken viele Betroffene davor zurück, rechtliche Schritte zur Durchsetzung an sich berechtigter Ansprüche zu setzen, da die damit verbundene emotionale und psychische Belastung in keiner Relation mit dem nach derzeitiger Judikatur zu erwartendem Schadenersatz steht. In der Praxis erweist sich, dass der relativ niedrige Mindestschadenersatz der wesentliche Orientierungspunkt für die Gerichte bei der Zuerkennung von ideellem Schadenersatz ist und in vielen Fällen nicht oder nicht adäquat überschritten wird.

Deshalb sind aus Sicht der BAK folgendes Maßnahmen notwendig bzw zu empfehlen:

- Niederschwellige Angebote, die Jugendliche bestärken, dass sie nicht schuld sind, dass es zur Belästigung gekommen ist und die sie unterstützen, wie sie mit der Situation umgehen können.
- Enttabuisierung von sexueller Belästigung durch Öffentlichkeitsarbeit. Weiters sollte über die Möglichkeiten der Abhilfe aufgeklärt werden.
- Respektvolles Arbeitsklima als Aufgabe von Führungskräften sollte in jedem Unternehmen verankert werden.
- Durch Betriebsvereinbarungen oder interne Leitlinien sollten Signale zum Umgang mit Gewalt am Arbeitsplatz gesetzt werden.
- Die Selbstermächtigung von MitarbeiterInnen sollte unterstützt werden zB durch Workshops, wie auf Belästigung durch KundInnen reagiert werden kann – Anti-Sexismus und Anti-Rassismus-Workshops.
- Flächendeckende Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen (unter Einbeziehung einschlägiger Institutionen des GIBG) der RichterInnenamtsanwärterInnen und RichterInnen.
- Ebenso ist es notwendig, bei der Festsetzung der Höhe der Schadenersatzbeträge Kriterien, wie etwa die Wirtschaftskraft der diskriminierenden Unternehmen, heranzuziehen.
- Zudem sind die Mindestschadenersatzbeträge im GIBG anzuheben und Höchstschadenersatzbeträge aufzuheben.
- Auch ein Anspruch auf ideellen Schadenersatz bei einer Kündigungsanfechtung nach dem GIBG ist gesetzlich zu verankern.

Zur Frage des Ausschusses auf Seite 26 der Schlussfolgerungen 2014 ist folgendes festzuhalten: Der § 12 Abs 7 sieht dazu vor: „*Ist das Arbeitsverhältnis vom/von der Arbeitgeber/in wegen des Geschlechtes des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin oder wegen der nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden oder ist das Probearbeitsverhältnis wegen eines solchen Grundes aufgelöst worden (§ 3 Z 7), so kann die Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probearbeitsverhältnisses bei Gericht angefochten werden.*“

Das Gesetz schließt somit e contrario das Recht auf Weiterbeschäftigung eines Opfers sexueller Belästigung aus, wenn der/die ArbeitnehmerIn aufgrund der sexuellen Belästigung zur Selbstkündigung gedrängt wurde.

Zuletzt wurde dies durch eine Entscheidung des OGH zum Anspruch auf immateriellen Schadenersatz bei berechtigtem vorzeitigem Austritt wegen sexueller Belästigung untermauert: In 8 ObA 47/16v wurde die Rechtsfrage behandelt, ob Schadenersatz aufgrund sexueller Diskriminierung nach § 12 Abs 7 iVm § 3 Z 7 GIBG auch bei einer arbeitnehmerseitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses, konkret im Falle eines vorzeitigen berechtigten Austritts, zusteht. Dies verneinte der OGH. Der Ausschluss des immateriellen Schadenersatzes bei einem berechtigten vorzeitigem Austritt aufgrund einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz ist äußerst bedenklich, da der/die ArbeitgeberIn die Verpflichtung zur Zahlung von Schadenersatzansprüchen dadurch umgehen könnte, dass er den/die ArbeitnehmerIn in eine Beendigung treibt.

Zu Leistungen im Zusammenhang mit Arbeitslosigkeit:

Grundsätzlich erhalten Arbeitslose, deren Arbeitsverhältnis aus eigenem Verschulden beendet worden ist oder die ihr Arbeitsverhältnis freiwillig gelöst haben, für die Dauer von vier Wochen kein Arbeitslosengeld (§ 11 Abs 1 AIVG). In berücksichtigungswürdigen Fällen kann vom Ausschluss vom Bezug von Arbeitslosengeld jedoch abgesehen werden. Als berücksichtigungswürdiger Fall wurde vom VwGH beispielsweise die Beendigung eines Lehrverhältnisses durch den Lehrling aus dem triftigen Grund der Ehrverletzung beurteilt. Im Ermittlungsverfahren ist vom Arbeitsmarktservice von Amts wegen zu prüfen, ob allfällige Nachsichtgründe vorliegen. Die ArbeitnehmerInnenvertretungen fordern allerdings, dass die Sanktion des § 11 AIVG generell abgeschafft oder weitgehend eingeschränkt wird, weil sie einseitig die ArbeitnehmerInnen an eine/n ArbeitgeberIn bindet, sofern sie die Sanktion nicht in Kauf nehmen wollen oder sich dies nicht leisten können. Sehr oft ist es schwierig nachzuweisen, dass die Auflösung des Arbeitsplatzes erfolgt, um die eigene Würde wahren zu können. Umgekehrt können ArbeitgeberInnen ihre ArbeitnehmerInnen kündigen, ohne vergleichbare Sanktionen befürchten zu müssen.

Im Rahmen der Stellenzuweisung an Arbeitslose hat das Arbeitsmarktservice darauf Rücksicht zu nehmen, dass eine Beschäftigung auch zumutbar ist. Dies setzt voraus, dass sie ua die Gesundheit und Sittlichkeit nicht gefährdet und auch angemessen entlohnt ist (§ 9 Abs 2 AIVG).

Artikel 28 – Recht der ArbeitnehmerInnenvertreter auf Schutz im Betrieb und Erleichterungen, die ihnen zu gewähren sind

Die BAK teilt die Einschätzung des EASR, dass die Regelung des § 120 Abs 3 ArbVG, wonach der Kündigungs- und Entlassungsschutz für Betriebsräte bereits drei 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 BAK 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.