



Jänner 2015

## **Europäische Sozialcharta (revidiert)**

Europäischer Ausschuss für Soziale Rechte  
Schlussfolgerungen 2014  
(ÖSTERREICH)  
Artikel 2, 4, 5, 6, 26 § 1 und 28  
der revidierten Charta

*Redaktionelle Änderungen vorbehalten.*

Die Aufgabe des Europäischen Ausschusses für Soziale Rechte (der „Ausschuss“) besteht in der Beurteilung der Situation in den Vertragsstaaten im Hinblick auf deren Konformität mit der revidierten Europäischen Sozialcharta (die „Charta“). Der Ausschuss veröffentlicht Schlussfolgerungen im Rahmen des Berichtsverfahrens und erlässt Entscheidungen im Rahmen des Kollektivbeschwerdeverfahrens.

Die allgemeine Einleitung zu allen Schlussfolgerungen enthält Informationen zur Charta, Statements of Interpretation, und allgemeine Fragen des Ausschusses.

Der folgende Abschnitt betrifft Österreich, das die Charta am 20. Mai 2011 ratifiziert hat. Die Frist für die Vorlage des 2. Berichts endete am 31. Oktober 2013 und Österreich legte den Bericht am 30. Oktober 2013 vor. Am 16. und 22. Mai 2014 wurden Ersuchen um zusätzliche Auskünfte in Bezug auf Artikel 4 § 1, 4 § 3 und 28 an die Regierung übermittelt, die ihre Beantwortung am 1. Juli 2014 vorlegte.

Der Bericht betrifft die folgenden Bestimmungen im Bereich „ArbeitnehmerInnenrechte“:

- das Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen (Artikel 2),
- das Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt (Artikel 4),
- das Vereinigungsrecht (Artikel 5),
- das Recht auf Kollektivverhandlungen (Artikel 6),
- das Recht auf Unterrichtung und Anhörung (Artikel 21),
- das Recht auf Beteiligung an der Festlegung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsumwelt (Artikel 22)
- das Recht auf Würde am Arbeitsplatz (Artikel 26),
- das Recht der Arbeitnehmervertreter auf Schutz im Betrieb und Erleichterungen, die ihnen zu gewähren sind (Artikel 28),
- das Recht auf Unterrichtung und Anhörung in den Verfahren bei Massenentlassungen (Artikel 29).

Österreich hat alle Bestimmungen dieser Gruppe mit Ausnahme der Artikel 2 § 1, 4 § 4, 6 § 4, 21, 22 und 29 angenommen.

Der Berichtszeitraum war 01. Jänner 2009 bis 31. Dezember 2012.

Die Schlussfolgerungen für Österreich betreffen 16 Bereiche und lassen sich wie folgt darstellen:

- In 11 Punkten lautete die Schlussfolgerung auf Konformität mit der Charta: Artikel 2 § 2, 2 § 3, 2 § 5, 2 § 6, 2 § 7, 4 § 2, 5, 6 § 1, 6 § 2, 6 § 3, 26 § 1.
- In 3 Punkten lautete die Schlussfolgerung auf Nichtkonformität mit der Charta: Artikel 2 § 4, 4 § 1, 28.

In Bezug auf Artikel 4 § 3 und 4 § 5 braucht der Ausschuss weitere Informationen zur Beurteilung der Situation. Der Ausschuss ist der Ansicht, dass die mangelnde Bereitstellung der ersuchten Informationen einen Verstoß gegen die von Österreich im Rahmen der Charta eingegangenen Berichtspflichten darstellt. Der Ausschuss ersucht die Regierung um Behebung dieses Verstoßes durch Erteilung der betreffenden Informationen im nächsten Bericht.

Der kommende Bericht wird sich mit den folgenden Bestimmungen im Bereich „Kinder, Familien und MigrantInnen“ befassen:

- das Recht der Kinder und Jugendlichen auf Schutz (Artikel 7),
- das Recht der Arbeitnehmerinnen auf Mutterschutz (Artikel 8),
- das Recht der Familie auf sozialen, gesetzlichen und wirtschaftlichen Schutz (Artikel 16),
- das Recht der Mütter und der Kinder auf sozialen und wirtschaftlichen Schutz (Artikel 17),
- das Recht der Wanderarbeitnehmer und ihrer Familien auf Schutz und Beistand (Artikel 19),
- das Recht der Arbeitnehmer mit Familienpflichten auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung (Artikel 27),

- das Recht auf Wohnung (Artikel 31).

Die Frist für die Vorlage des 2. Berichts endete am 31. Oktober 2014.

Die Schlussfolgerungen und Berichte sind abrufbar unter: [www.coe.int/socialcharter](http://www.coe.int/socialcharter).

## **Artikel 2 - Das Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen**

### *Abs. 2 - Bezahlte öffentliche Feiertage*

Der Ausschuss nimmt die Informationen in dem von Österreich vorgelegten Bericht zur Kenntnis.

In seiner früheren Schlussfolgerung (Schlussfolgerungen XIX-3 (2010)) stellt der Ausschuss fest, dass ArbeitnehmerInnen, die an öffentlichen Feiertagen arbeiten, ihr normales Entgelt sowie einen Zuschlag von üblicherweise 100 % erhalten. In dem Bericht wird bestätigt, dass gemäß § 9 Arbeitsruhegesetz (ARG, BGBl. Nr. 144/1983 idgF) vorausgesetzt wird, dass ArbeitnehmerInnen an Feiertagen nicht arbeiten und Anspruch auf jenes Entgelt haben, das sie erhalten hätten, wäre der Tag ein gewöhnlicher Arbeitstag gewesen. Wenn sie an öffentlichen Feiertagen arbeiten, haben sie zusätzlich zum normalen Entgelt Anspruch auf das für die für diesen Tag geleistete Arbeit gebührende Entgelt bzw. Zeitausgleich.

Der Ausschuss erinnert daran, dass die an einem Feiertag geleistete Arbeit eine Einschränkung der ArbeitnehmerInnen mit sich bringt, für die diese entschädigt werden sollten. In Anbetracht der unterschiedlichen Zugänge, die in verschiedenen Ländern zur Art und Höhe dieser Entschädigung bestehen und angesichts der diesbezüglich mangelnden Konvergenz zwischen den Staaten ist der Ausschuss der Ansicht, dass den Staaten in dieser Sache ein gewisser Spielraum zugestanden wird, sofern alle ArbeitnehmerInnen Anspruch auf eine angemessene Entschädigung für Feiertagsarbeit haben. In dieser Hinsicht kommt der Ausschuss angesichts der verfügbaren Informationen zu dem Schluss, dass die Situation in Österreich mit Artikel 2 § 2 der Charta im Einklang steht.

### *Schlussfolgerung*

Der Ausschuss kommt zu dem Schluss, dass die Situation in Österreich mit Artikel 2 § 2 der Charta im Einklang steht.

## **Artikel 2 - Das Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen**

### *Abs. 3 - Bezahlter Jahresurlaub*

Der Ausschuss nimmt die Informationen in dem von Österreich vorgelegten Bericht zur Kenntnis.

Der Ausschuss stellt fest, dass es keine Veränderungen gegenüber der bereits (in Schlussfolgerungen XIV-2 (1998) und XIX-3 (2010)) als chartakonform befundenen Situation gab, die sich wie folgt darstellt:

- ArbeitnehmerInnen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst haben Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub von dreißig aufeinander folgenden Werktagen (5 Wochen);
- auf dieses Recht kann nicht verzichtet werden, auch nicht gegen ein weiteres Entgelt;
- im Fall von mehr als drei Tage dauernder Unterbrechung wegen Unfall oder Krankheit während des Jahresurlaubes gelten die Krankenstandstage nicht als Urlaubstage und können zu einem anderen Zeitpunkt genommen werden, wenn der/die ArbeitnehmerIn seine/n bzw. ihre/n ArbeitgeberIn unverzüglich verständigt und eine ärztliche Bestätigung vorlegt;
- Teilzeitbeschäftigte unterliegen denselben Bedingungen wie Vollzeitbeschäftigte.

### *Schlussfolgerung*

Der Ausschuss kommt zu dem Schluss, dass die Situation in Österreich mit Artikel 2 § 3 der Charta im Einklang steht.

## **Artikel 2 - Das Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen**

*Abs. 4 - Beseitigung von Gefahren, die gefährlichen oder gesundheitsschädlichen Arbeiten innewohnen*

Der Ausschuss nimmt die Informationen in dem von Österreich vorgelegten Bericht zur Kenntnis.

Der Ausschuss führt aus, dass die Vertragsstaaten der Charta Gefahren, die gefährlichen oder gesundheitsschädlichen Arbeiten innewohnen, zu beseitigen haben und, wenn diese Gefahren noch nicht beseitigt oder hinreichend vermindert werden konnten, entweder trotz der wirksamen Umsetzung der genannten Präventivmaßnahmen oder weil diese noch nicht umgesetzt wurden, für Ausgleichsmaßnahmen für ArbeitnehmerInnen, die mit solchen Arbeiten beschäftigt sind, zu sorgen haben.

### **Beseitigung oder Verminderung von Gefahren**

Der Ausschuss verweist hinsichtlich der Beschreibung gefährlicher Tätigkeiten und der diesbezüglich unternommenen Präventivmaßnahmen auf seine Schlussfolgerung nach Artikel 3 § 1 der Charta (Schlussfolgerungen 2013).

### **Maßnahmen in Bezug auf Restrisiken**

Der Ausschuss hatte um Auskunft ersucht, welche Gruppen von ArbeitnehmerInnen aufgrund der Art ihrer Arbeit in den Genuss verkürzter Arbeitszeiten oder sonstiger Maßnahmen zur Verminderung von Berufsrisiken nach dem Arbeitszeitgesetz (AZG) kommen und welche sonstigen Maßnahmen allenfalls auf die Verminderung von Restrisiken in bestimmten Berufen abzielten. Mangels Information zu dieser Fragestellung kam der Ausschuss zu dem Schluss, dass die Situation diesbezüglich nicht im Einklang mit der Charta war (Schlussfolgerungen XIX-3 (2010)).

In Beantwortung dieser Fragen verweist der Bericht auf das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz 1994 (ASchG) und das Landarbeitsgesetz 1984 (LAG), erklärt jedoch nicht, ob diese Gesetze Ausgleichsmaßnahmen im Sinne von Artikel 2 § 4 vorsehen. Der Ausschuss ersucht um entsprechende Klärung dieser Frage im nächsten Bericht.

In Bezug auf die ebenfalls im Bericht dargestellten im Nachtschwerarbeitsgesetz 1981 (NSchG) vorgesehenen Maßnahmen hatte der Ausschuss bereits ausgeführt, dass dieses Gesetz zwar relevant ist, es jedoch für die Herstellung der Chartakonformität der österreichischen Situation nicht ausreicht, da am Tag ausgeübte gefährliche oder gesundheitsschädliche Tätigkeiten in diesem Gesetz nicht abgedeckt sind. Der Ausschuss ersucht im nächsten Bericht um explizite Angaben dazu, ob dieses Gesetz nur ArbeitnehmerInnen betrifft, die zumindest einen Teil ihrer Tätigkeit in der Nacht verrichten oder ob bestimmte Tätigkeiten der Nachtschwerarbeit gleichgesetzt werden, auch wenn sie keine Nachtschichten beinhalten.

Ebenso hatte der Ausschuss bereits früher angemerkt, dass bei Arbeiten, die mit einer besonderen Gefährdung der Gesundheit verbunden sind, gemäß § 21 AZG zwar durch Verordnung eine Verkürzung der Arbeitszeit angeordnet werden kann, diese Bestimmung in der Praxis jedoch keine Anwendung findet, was auch im aktuellen Bericht nicht widerlegt wurde. Der Ausschuss stellt jedoch fest, dass dem Bericht zufolge verkürzte Arbeitszeiten für Tätigkeiten in heißen Öfen in Eisen- oder Stahlhüttenbetrieben oder in Kokereien (gemäß § 22 AZG) vorgesehen sind, während diverse Verordnungen Aufgaben mit Arbeitszeitbeschränkungen festlegen, die je nach Gefährlichkeit bzw. Gesundheitsschädlichkeit der Arbeiten unterschiedliche zeitliche Beschränkungen der Dauer dieser Arbeiten vorsehen. Es wird um eingehendere Erklärung im nächsten Bericht ersucht, welche Tätigkeiten von diesen Verordnungen umfasst sind, welche Maßnahmen in Bezug auf Arbeitszeitvereinbarungen bei diesen Tätigkeiten im Hinblick auf eine Verminderung der Gefährdung getroffen werden und ob diese Maßnahmen auch für ArbeitnehmerInnen gelten, die keine Nachtarbeit verrichten. Der Ausschuss wiederholt zudem sein Ersuchen um aktualisierte Informationen zur Umsetzung von § 11 Abs. 6 AZG, demzufolge das Arbeitsinspektorat für bestimmte Arbeiten längere Ruhepausen anordnen kann, wenn die Schwere der Arbeit oder der sonstige Einfluss der Arbeit auf die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen dies erfordert. Bis auf Weiteres behält der Ausschuss seine Position zu diesen Fragen bei.

Der Ausschuss bemerkt zudem, dass zwar Bedienstete im öffentlichen Dienst der Länder und Gemeinden, die gefährliche oder gesundheitsschädliche Arbeiten verrichten, einen Anspruch auf zusätzliche Urlaubstage haben könnten, dies jedoch für Bedienstete des Bundes nicht zutrifft - diese erhalten eine Zulage. Der Ausschuss erinnert daran, dass eine finanzielle Entschädigung unter keinen Umständen als angemessene Entschädigung gemäß Artikel 2 § 4 angesehen werden kann. Dementsprechend ist der Ausschuss der Ansicht, dass die Situation diesbezüglich nicht mit der Charta im Einklang steht.

#### *Schlussfolgerung*

Der Ausschuss kommt zu dem Schluss, dass die Situation in Österreich nicht mit Artikel 2 § 4 der Charta im Einklang steht, weil Bedienstete des Bundes, die gefährliche oder gesundheitsschädliche Arbeiten verrichten, keinen Anspruch auf angemessene Ausgleichsmaßnahmen wie verkürzte Arbeitszeiten oder zusätzlichen bezahlten Urlaub haben.

## **Artikel 2 - Das Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen**

### *Abs. 5 - Wöchentliche Ruhezeit*

Der Ausschuss nimmt die Informationen in dem von Österreich vorgelegten Bericht zur Kenntnis.

In Beantwortung des Ersuchens des Ausschusses in seiner vorigen Schlussfolgerung (Schlussfolgerungen XIX-3 (2010)) um eine vollständige und aktuelle Beschreibung der rechtlichen und praxisrelevanten Situation wird in dem Bericht bestätigt, dass die wöchentliche Ruhezeit im Arbeitsruhegesetz (ARG, Bundesgesetz vom 3. Februar 1983, BGBl. Nr. 144/1983) in Verbindung mit der Arbeitsruhegesetz-Verordnung festgelegt ist.

Das ARG gilt für die überwiegende Mehrheit der ArbeitnehmerInnen sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst, und sieht vor, dass alle ArbeitnehmerInnen in jeder Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden haben, in die der Sonntag zu fallen hat. Ausnahmen sind im Gesetz geregelt und ArbeitnehmerInnen, die während der Wochenendruhe beschäftigt werden, haben in jeder Kalenderwoche an Stelle der Wochenendruhe Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden. Zur Ermöglichung der Schichtarbeit kann die wöchentliche Ruhezeit bis auf 24 Stunden gekürzt werden, wenn in einem Durchrechnungszeitraum von 4 Wochen eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden gesichert ist. Befristete Abweichungen von dieser Regelung sind nur nach Zustimmung des/der zuständigen Bundesministers bzw. Bundesministerin zulässig, wenn dies aus wichtigen Gründen erforderlich und mit den Interessen der ArbeitnehmerInnen vereinbar ist.

Weitere Ausnahmen von der wöchentlichen Ruhezeit und Sonderbestimmungen werden in den §§ 10 bis 22 ARG festgelegt. Gemäß § 12a ARG können im Kollektivvertrag Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe zugelassen werden, wenn dies zur Verhinderung eines wirtschaftlichen Nachteils sowie zur Sicherung der Beschäftigung erforderlich ist (nähere Informationen sind dem Bericht zu entnehmen). Werden ArbeitnehmerInnen im Rahmen einer solchen Ausnahme während der Wochenendruhe beschäftigt, so haben sie Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden, die einen ganzen Wochentag in jeder Kalenderwoche einzuschließen hat.

Weiters führt der Bericht aus, dass leitende Angestellte vom Geltungsbereich des ARG ausgenommen sind und dass der Anspruch auf Wochenendruhe sonstiger ArbeitnehmerInnen, die nicht vom ARG erfasst sind, besonderen Regelungen unterliegt, wobei auf die spezifischen Eigenarten dieser Arbeitsverhältnisse, die Versorgung der Bevölkerung, die Betriebssicherheit und öffentliche Interessen Rücksicht genommen wird. Dem Bericht zufolge gelten die gesetzlichen Arbeitsschutzvorschriften auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen und Teilzeitarbeit.

Der Ausschuss nimmt diese Informationen zur Kenntnis, ebenso wie die Statistiken zu den Verletzungen des ARG und der Anzahl der ArbeitnehmerInnen, die Wochenendarbeit verrichten, und ist der Ansicht, dass die Situation mit der Charta im Einklang steht.

### *Schlussfolgerung*

Der Ausschuss kommt zu dem Schluss, dass die Situation in Österreich mit Artikel 2 § 5 der Charta im Einklang steht.

## **Artikel 2 - Das Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen**

### *Abs. 6 - Unterrichtung über den Arbeitsvertrag*

Der Ausschuss nimmt die Informationen in dem von Österreich vorgelegten Bericht zur Kenntnis.

Gemäß § 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz 1993 (AVRAG) i.d.g.F. hat der/die ArbeitgeberIn dem/der ArbeitnehmerIn unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag (Dienstzettel) auszuhändigen. Der Dienstzettel hat insbesondere folgende Angaben zu enthalten:

- den Namen und die Anschrift des/der ArbeitgeberIn und des/der ArbeitnehmerIn;
- den Beginn des Arbeitsverhältnisses;
- im Fall eines befristeten Arbeitsverhältnisses das Ende des Arbeitsverhältnisses;
- die Dauer der Kündigungsfrist und den Kündigungstermin;
- den gewöhnlichen Arbeits(Einsatz-)ort,
- die vorgesehene Verwendung des/der ArbeitnehmerIn;
- das Anfangsentgelt (Grundgehalt bzw. -lohn, weitere Entgeltbestandteile wie z.B. Sonderzahlungen) und Fälligkeit des Entgelts;
- das Ausmaß des Urlaubsanspruchs;
- die vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit des/der ArbeitnehmerIn;
- die Bezeichnung der auf den Arbeitsvertrag anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Satzung, Mindestlohntarif, festgesetzte Lehrlingsentschädigung, Betriebsvereinbarung); sowie
- den Namen und die Anschrift der Betrieblichen Vorsorgekasse des/der ArbeitnehmerIn.

Keine Verpflichtung zur Aushändigung eines Dienstzettels besteht, wenn die Dauer des Arbeitsverhältnisses höchstens einen Monat beträgt oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt wurde, der alle genannten Angaben enthält. Jede Änderung der genannten Angaben ist dem/der ArbeitnehmerIn unverzüglich, spätestens jedoch einen Monat nach ihrer Wirksamkeit schriftlich mitzuteilen, es sei denn diese Änderungen erfolgen durch eine Änderung im Gesetz oder in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung.

Vom Anwendungsbereich des AVRAG ausgenommen sind Beschäftigungsverhältnisse, die unter das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes (HgHaG) fallen, wobei dieses Gesetz jedoch eine Bestimmung enthält (§ 2 Abs. 1), mit der die Anforderungen von Artikel 2 § 6 der Charta erfüllt werden. Im Anwendungsbereich des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 (VBG) besteht die Pflicht des/der DienstgeberIn, dem/der Vertragsbediensteten unverzüglich nach Beginn des Dienstverhältnisses und spätestens einen Monat nach Wirksamkeit jeder Änderung des Dienstvertrags eine schriftliche Ausfertigung des Dienstvertrags und allfälliger Nachträge zum Dienstvertrag auszufolgen. Der Vertrag muss stets folgende Informationen enthalten:

- mit welchem Tag das Dienstverhältnis beginnt;
- ob der/die Vertragsbedienstete für einen bestimmten Dienstort oder für einen örtlichen Verwaltungsbereich aufgenommen wird;
- ob das Dienstverhältnis auf Probe, befristet oder auf unbestimmte Zeit eingegangen wird, und bei befristeten Dienstverhältnissen wann das Dienstverhältnis endet;
- für welche Beschäftigungsart der/die Vertragsbedienstete aufgenommen wird und welchem Entlohnungsschema, welcher Entlohnungsgruppe und, wenn die Entlohnungsgruppe in Bewertungsgruppen gegliedert ist, welcher Bewertungsgruppe – in den Fällen des § 68 befristet – er/sie demgemäß zugewiesen wird;
- in welchem Ausmaß der/die Vertragsbedienstete beschäftigt wird (Vollzeit oder Teilzeit);
- ob und welche Grundausbildung nach § 67 für einen Abschluss der Ausbildungsphase erfolgreich zu absolvieren ist;
- dass das VBG und die zu seiner Durchführung erlassenen Verordnungen in der jeweils geltenden Fassung auf das Dienstverhältnis anzuwenden sind.

Der Ausschuss nimmt diese Informationen zur Kenntnis und fragt nach, ob die unter das VBG fallenden Verträge im Fall einer Beendigung des Vertrags oder des Beschäftigungsverhältnisses auch den bezahlten Urlaub und die Kündigungsfrist ausweisen. Er ersucht weiters im nächsten Bericht um Informationen zur Tätigkeit des Arbeitsinspektorats hinsichtlich der Gesetzeskonformität von Arbeitsverträgen.

#### *Schlussfolgerung*

Vorbehaltlich des Erhalts der angefragten Informationen kommt der Ausschuss zu dem Schluss, dass die Situation in Österreich mit Artikel 2§6 der Charta im Einklang steht.

## **Artikel 2 - Das Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen**

### *Abs. 7 – Nachtarbeit*

Der Ausschuss nimmt die Informationen in dem von Österreich vorgelegten Bericht zur Kenntnis.

Der Ausschuss stellt fest, dass es zwar kein allgemeines Nachtarbeitsgesetz gibt, jedoch eine Reihe von Nachtarbeitsbestimmungen in einzelnen Bundesgesetzen zu finden sind, allen voran das Arbeitszeitgesetz (AZG). NachtarbeitnehmerInnen sind gemäß § 12a AZG ArbeitnehmerInnen, die regelmäßig oder - sofern der Kollektivvertrag nichts anderes vorsieht - in mindestens 48 Nächten im Kalenderjahr während der Nacht mindestens drei Stunden arbeiten. Als Nacht gilt die Zeit zwischen 22.00 Uhr und 5.00 Uhr. Für NachtarbeitnehmerInnen, die gefährliche Tätigkeiten verrichten, gelten besondere Regelungen. Gemäß § 14 AZG gilt für die LenkerInnen von Kraftfahrzeugen die Zeit zwischen 0.00 Uhr und 4.00 Uhr als Nacht und jede Tätigkeit, die in diesem Zeitraum ausgeübt wird, als Nachtarbeit.

Alle NachtarbeitnehmerInnen haben Anspruch auf unentgeltliche Untersuchungen des Gesundheitszustandes gemäß § 51 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) und zwar vor Aufnahme der Tätigkeit und danach in Abständen von zwei Jahren (nach Vollendung des 50. Lebensjahres oder nach zehn Jahren als NachtarbeitnehmerIn in jährlichen Abständen).

Alle NachtarbeitnehmerInnen haben im Falle von Gesundheitsgefährdung oder bei unbedingt notwendigen Betreuungspflichten für Kinder bis zu zwölf Jahre auf Verlangen Anspruch gegenüber den ArbeitgeberInnen auf Versetzung an einen geeigneten Tagesarbeitsplatz entsprechend den betrieblichen Möglichkeiten.

Die ArbeitgeberInnen haben sicherzustellen, dass NachtarbeitnehmerInnen über wichtige Betriebsgeschehnisse, die ihre Interessen berühren, informiert werden.

Der Bericht erwähnt ähnliche Bestimmungen im Bäckereiarbeiter/innengesetz 1996 (BäckAG), im Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG), im Landarbeitsgesetz 1984 (LAG), im Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz (HgHaG) und im Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG). Letzteres sieht vor, dass der Gesundheitszustand von NachtarbeiterInnen auf deren eigenen Wunsch vor Übernahme der Tätigkeit und danach in regelmäßigen Zeitabständen von nicht mehr als drei Jahren ärztlich zu untersuchen ist. Bei gesundheitlichen Schwierigkeiten, die nachweislich mit der Leistung der Nachtarbeit verbunden sind, ist ihnen ein zumutbarer Arbeitsplatz ohne Nachtarbeit zuzuweisen, wenn sie für diesen geeignet sind. Für Vertragsbedienstete gelten ähnliche Bestimmungen.

Der Ausschuss fragt nach, ob regelmäßige Gespräche mit ArbeitnehmervertreterInnen zur Anwendung von Nachtarbeit, den Bedingungen für Nachtarbeit und Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit der Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen mit der besonderen Art dieser Arbeit stattfinden.

### *Schlussfolgerung*

Vorbehaltlich des Erhalts der ersuchten Informationen kommt der Ausschuss zu dem Schluss, dass die Situation in Österreich mit Artikel 2 § 7 der Charta im Einklang steht.

## **Artikel 4 - Das Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt**

### *Abs. 1 – Angemessenes Arbeitsentgelt*

Der Ausschuss nimmt die Informationen in dem von Österreich vorgelegten Bericht sowie in der Antwort vom 30. Juni 2014 auf sein Ersuchen um zusätzliche Auskünfte zur Kenntnis.

Der Ausschuss hatte seine vorherige Schlussfolgerung (Schlussfolgerungen XIX-3 (2010)) bis zum Erhalt weiterer Informationen über den Geltungsbereich der am 2. Juli 2007 durch den Österreichischen Gewerkschaftsbund und die Wirtschaftskammer Österreich geschlossenen Grundsatzvereinbarung zur Umsetzung eines Mindestlohns von EUR 1.000,- in Branchenkollektivverträgen und über die von den Behörden gesetzten Maßnahmen zur Sicherstellung, dass nicht von aktuellen Kollektivverträgen erfasste ArbeitnehmerInnen tatsächlich einen Mindestlohn von EUR 1.000,- erhalten, aufgeschoben.

In Beantwortung des Ersuchens des Ausschusses wird in dem Bericht angegeben, dass die überwiegende Mehrheit der ArbeitnehmerInnen (94 %) durch Kollektivverträge abgedeckt ist. Die niedrigste Deckung zeigt sich in den Sparten Tourismus- und Freizeitwirtschaft (90 %), Information und Consulting (85 %) und bei Unternehmen mit keiner Zugehörigkeit zur Wirtschaftskammer, insbesondere im Bildungssektor, im Gesundheits- und Sozialbereich und im Bereich persönliche Dienstleistungen (82 %). Alle aktuellen Kollektivverträge sehen einen Bruttomindestlohn von über EUR 1.000 vor, mit Ausnahme des Kollektivvertrags für ZeitungszustellerInnen, der einen Bruttomindestlohn von EUR 807,84 vorsieht.

Der Stellungnahme der Bundesarbeitskammer zufolge, auf die der Bericht Bezug nimmt, wird die Rahmenvereinbarung vom 2. Juli 2007 weitgehend zur Anwendung gebracht, wobei in einigen Branchen und/oder Berufen (Information und Consulting; sowie Fußpflege, Kosmetik und Massage) noch Missstände bestehen. Wenn ein/e ArbeitgeberIn nicht durch bestehende Kollektivverträge gebunden ist, ist die Definition eines „angemessenen Entgelts“ gemäß Artikel 1152 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuchs (ABGB) problematisch, da es weder einen allgemeinen Mindestlohn noch eine gesetzliche Definition von „angemessen“ gibt. Weiters führt auch die Zunahme atypischer Beschäftigungsformen wie etwa verordneter Teilzeitarbeit zu einer Verringerung des Arbeitsentgelts.

Der Bericht enthält keine Informationen zu Mindestnettolöhnen bzw. zum Durchschnittsnettolohn. Laut Angaben des Rechnungshofs (*Rechnungshof, Bericht über die durchschnittlichen Einkommen der gesamten Bevölkerung 2012, Wien: Rechnungshof 2012*), lag das mittlere Bruttojahreseinkommen der unselbständig Erwerbstätigen (ohne Lehrlinge) 2011 bei EUR 24.843,- (Tabelle 4); das der ArbeiterInnen (ohne Lehrlinge), die die niedrigsten Einkommen zu verzeichnen haben, bei EUR 18.157,- (Tabelle 6); das mittlere Nettojahreseinkommen betrug EUR 18.529,- für unselbständig Erwerbstätige (ohne Lehrlinge) und EUR 14.402 für ArbeiterInnen (Tabelle 22). Den Daten der *Statistik Austria* für 2011 (Tabelle „unselbständig Erwerbstätige“) zufolge betrug das mittlere Bruttojahreseinkommen (ohne Lehrlinge) EUR 29.017,- (alle unselbständig Erwerbstätigen); EUR 53.498,- (BeamtenInnen); EUR 30.707,- (Vertragsbedienstete); und EUR 18.743,- (ArbeiterInnen). Das entsprechende mittlere Nettoeinkommen lag bei EUR 20.197,- (alle unselbständig Erwerbstätigen); EUR 35.291,- (BeamtenInnen); EUR 21.676,- (Vertragsbedienstete); und EUR 13.891,- (ArbeiterInnen). In den am schlechtesten bezahlten Branchen betrug das mittlere Bruttojahreseinkommen für ArbeiterInnen EUR 7.205,- (Land- und Forstwirtschaft, Fischerei); EUR 6.130,- (Erziehung und Unterricht); EUR 10.471,- (Beherbergung und Gastronomie); und EUR 10.113,- (Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen). Das entsprechende mittlere Nettoeinkommen betrug EUR 5.709,- (Land- und Forstwirtschaft, Fischerei); EUR 4.967,- (Erziehung und Unterricht); EUR 8.273 (Beherbergung und Gastronomie); und EUR 8.415,- (Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen).

EUROSTAT-Daten zufolge (Tabelle „earn\_nt\_net“) war 2011 der Jahresdurchschnittsverdienst von Ledigen ohne Kinder (100 % des Durchschnittsverdiensts von ArbeitnehmerInnen in der gewerblichen Wirtschaft) EUR 39.262,62 brutto und EUR 26.156,67R nach Abzug von Sozialbeiträgen und Steuern.

Der Ausschuss betont, dass das für die Gewährleistung eines angemessenen Lebensstandards gemäß Artikel 4 § 1 der Charta erforderliche Arbeitsentgelt über der bei 50 % des Durchschnittsnettolohns festgesetzten Mindestgrenze liegen muss. Dies ist der Fall, wenn der Mindestnettolohn mehr als 60 % des Durchschnittsnettolohns ausmacht. Wenn der Mindestnettolohn zwischen 50 % und 60 % des Durchschnittsnettolohns ausmacht, hat der Vertragsstaat nachzuweisen, dass dieser Lohn für einen angemessenen Lebensstandard ausreichend ist (Schlussfolgerungen XIV-2 (1998), Statement of Interpretation zu Artikel 4 § 1). Der Ausschuss stellt fest, dass im vorliegenden Fall das Arbeitsentgelt von BeamtInnen und Vertragsbediensteten 70,59 % und das von ArbeiterInnen 68,78 % des Durchschnittsnettolohns beträgt. Er hält fest, dass diese Werte mit Artikel 4 § 1 der Charta im Einklang stehen.

Der Ausschuss stellt jedoch auf Grundlage der Zahlen der Statistik Austria fest, dass der Durchschnittsnettolohn von ArbeiterInnen in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei, Erziehung und Unterricht, Beherbergung und Gastronomie sowie Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen weit unter der Mindestgrenze von 50 % des Durchschnittsnettolohns liegt. In Beantwortung des Ersuchens um zusätzliche Einkünfte gibt Österreich an, dass diese Situation hauptsächlich auf den saisonalen und Teilzeit-Charakter der Beschäftigung in diesen Branchen zurückzuführen ist und darauf, dass in den Zahlen sonstige Einkünfte wie Trinkgelder oder soziale oder steuerliche Transferleistungen nicht erfasst sind. Der Ausschuss schließt aus der Beantwortung, dass auch bei Umrechnung auf Vollzeitäquivalente das Arbeitsentgelt der ArbeiterInnen in diesen Branchen generell niedriger ist als in anderen Branchen und dass die kollektivvertragliche Abdeckung in diesen Branchen generell eher niedrig ist. Ebenso schließt der Ausschuss aus der Antwort, dass auch bei Umrechnung auf Vollzeitäquivalente der in diesen Branchen bezahlte Durchschnittslohn generell niedriger ist als in anderen Branchen, in denen auch die kollektivvertragliche Abdeckung generell eher niedrig ist. Außerdem wird in der Beantwortung keine Verbindung zwischen der Saisonarbeit in verschiedenen Branchen und/oder sozialen oder steuerlichen Transferleistungen hergestellt, um somit zu zeigen, dass die Löhne der ArbeiterInnen in diesen Branchen der Privatwirtschaft für einen angemessenen Lebensstandard ausreichend sind.

#### Schlussfolgerung

Der Ausschuss kommt zu dem Schluss, dass die Situation in Österreich nicht mit Artikel 4 § 1 der Charta im Einklang steht, da nicht nachgewiesen werden konnte, dass der niedrigste bezahlte Lohn für einen angemessenen Lebensstandard ausreichend ist.

## **Artikel 4 - Das Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt**

### *Abs. 2 - Zahlung erhöhter Lohnsätze für Überstundenarbeit*

Der Ausschuss nimmt die Informationen in dem von Österreich vorgelegten Bericht zur Kenntnis.

In seiner vorherigen Schlussfolgerung (Schlussfolgerungen XIX-3 (2010)) wollte der Ausschuss wissen, ob der gewährte Zeitausgleich für ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Dienst länger war als die erbrachten Überstunden. In Beantwortung der Frage führt der Bericht aus, dass gemäß § 49 Abs. 4 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG) Werktagsüberstunden im Verhältnis 1:1,5 in Freizeit auszugleichen oder nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten oder im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen und zusätzlich nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten sind.

In seiner früheren Schlussfolgerung wollte der Ausschuss weiters wissen, ob die gesetzlichen Regelungen betreffend Entschädigung für Überstundenarbeit auf alle Kategorien von unselbständig Erwerbstätigen Anwendung finden.

Der Bericht führt dazu aus, dass leitende Angestellte, Lehr- und Erziehungskräfte an privaten Unterrichts- und Erziehungsanstalten sowie HausbesorgerInnen und HeimarbeiterInnen keine gesetzliche Entschädigung für Überstunden erhalten.

Zudem finden die Überstundenregelungen auf hohe BeamtInnen (wie etwa LeiterInnen nachgeordneter Dienststellen, ReferatsleiterInnen in Bundesministerien, AbteilungsleiterInnen, SektionsleiterInnen) insoweit keine Anwendung, als deren Mehrleistungen in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht durch ein Fixgehalt oder eine Zulage als abgegolten gelten.

Der Ausschuss erinnert daran, dass Ausnahmen vom Recht auf Zahlung erhöhter Lohnsätze für Überstundenarbeit nur in bestimmten Fällen anerkannt werden dürfen, und zwar bei hohen Staatsbediensteten und hochrangigen leitenden Angestellten in der Privatwirtschaft. In Bezug auf leitende Angestellte hat der Ausschuss entschieden, dass bestimmte Obergrenzen gelten müssen. Es dürfen nur einige wenige ArbeitnehmerInnen betroffen sein und für die Anzahl der nicht zu einem höheren Tarif ausbezahlten Überstunden sollten Obergrenzen gelten (siehe *Confédération générale du travail* (CGT) gegen Frankreich, Beschwerde Nr. 55/2009, Entscheidung über die Begründetheit vom 10. Juni 2010, §§ 72-74). Der Ausschuss ersucht um Information, ob dies der Fall ist.

Der Ausschuss ersucht um Klarstellung in Bezug auf die Situation von Lehr- und Erziehungskräften an privaten Unterrichts- und Erziehungsanstalten, HausbesorgerInnen und HeimarbeiterInnen. Insbesondere ersucht der Ausschuss um Auskunft, ob sie deshalb von den gesetzlichen Regelungen betreffend Entschädigung für Überstundenarbeit ausgenommen werden, weil diese ArbeitnehmerInnen flexible Arbeitszeitvereinbarungen haben und wenn ja, ob es bestimmte Obergrenzen für Tages- und Wochenarbeitszeiten gibt.

### *Schlussfolgerung*

Vorbehaltlich des Erhalts der ersuchten Informationen kommt der Ausschuss zu dem Schluss, dass die Situation in Österreich mit Artikel 4§2 der Charta im Einklang steht.

## **Artikel 4 - Das Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt**

*Abs. 3 - Nichtdiskriminierung zwischen Frauen und Männern in Bezug auf das Arbeitsentgelt*

Der Ausschuss nimmt die Informationen in dem von Österreich vorgelegten Bericht zur Kenntnis.

### **Gesetzliche Grundlage für gleiches Entgelt**

Der Ausschuss entnimmt dem Bericht, dass das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) mit dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 7/2011 novelliert wurde. Die Novelle sieht zur Reduzierung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern Maßnahmen zur Verbesserung der Einkommenstransparenz vor. Weiters enthielt die Novelle Verbesserungen des materiellen Rechts und von Verfahrensvorschriften zur effektiveren Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes.

### **Durchsetzungsgarantien und Rechtssicherheit**

In Beantwortung der in der vorherigen Schlussfolgerung (Schlussfolgerungen XVIII-2 (2006)) gestellten Frage verweist der Bericht auf die Entgeltdiskriminierungsfälle vor den Senaten der Gleichbehandlungskommission und die Ergebnisse dieser Verfahren.

Der Ausschuss erinnert daran, dass die Entschädigung für Personen, die eine Diskriminierung auf Grund ihres Geschlechts erlitten haben, ausreichend sein muss, um die Opfer für den entstandenen Schaden zu entschädigen und auf die TäterInnen abschreckend zu wirken. **In seiner vorherigen Schlussfolgerung merkte der Ausschuss an, dass Entschädigungen sowohl für materiellen als auch immateriellen Schaden gesetzlich vorgesehen sind.**

**Weiters haben ArbeitnehmerInnen nach Artikel 4 § 3 die Möglichkeit wegen ungerechtfertigter Entlassung zu klagen, wenn die Entlassung auf eine Beschwerde wegen einer Verletzung des Entgeltgleichheitsgebots zurückzuführen ist. Falls eine Weiterbeschäftigung nicht möglich ist, sollte der/die ArbeitgeberIn zur Zahlung einer Entschädigung verpflichtet werden, die ausreichend ist, um den/die ArbeitnehmerIn zu entschädigen und gleichzeitig den/die ArbeitgeberIn abzuschrecken. Der Ausschuss ist der Ansicht, dass die Festsetzung der Höhe dieser Entschädigung Sache der Gerichte und nicht des Gesetzgebers sein sollte (Schlussfolgerungen XIX-3 (2010), Deutschland). Der Ausschuss fragt nach, welche Regelungen diesbezüglich gelten.**

### **Vergleichsmethoden und sonstige Maßnahmen**

In seiner vorherigen Schlussfolgerung lautete die Feststellung des Ausschusses auf Nichtkonformität mit der Charta, weil es nicht möglich war, Gehaltsvergleiche außerhalb des unmittelbar betroffenen Unternehmens anzustellen.

Bei der Berichterstattung an den Regierungsausschuss (Bericht in Bezug auf die Schlussfolgerungen XVIII-2 (2007), Doc. T-SG(2009)3, § 142) gab Österreich an, dass das Konzept der Gehaltsvergleiche zwischen ArbeitnehmerInnen desselben Arbeitgebers bzw. derselben Arbeitgeberin sehr vernünftig scheint, weil nur in diesem Fall dieselben Voraussetzungen und dieselben Rahmenbedingungen vorliegen und dadurch erst eine Vergleichbarkeit gewährleisten. Bei Vergleichen mit ArbeitnehmerInnen anderer ArbeitgeberInnen müsste man die unterschiedlichen Gepflogenheiten an den verschiedenen Arbeitsplätzen berücksichtigen, was die Vergleiche der Beschäftigungsverhältnisse sehr schwierig macht. Der Ansatz, dass ArbeitgeberInnen, die weder wirtschaftlich miteinander verbunden sind noch denselben einheitlichen Gehaltsschemata unterliegen, ihre Gehaltsregelungen untereinander angleichen sollen, scheint nicht zielführend. Österreich verwies auch auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (Urteil des Gerichtshofes vom 17. September 2002 – *Lawrence*, Rechtssache C-320/00; Urteil des Gerichtshofes vom 13. Jänner 2004 – *Allonby*, Rechtssache C-256/01).

In seinem Statement of Interpretation zu Artikel 20 (Schlussfolgerungen XIX-1(2012)) brachte der Ausschuss zum Ausdruck, dass es nach Artikel 1 des Zusatzprotokolls erforderlich ist, dass in Gerichtsverfahren zu Entgeltgleichheitsfragen die Rechtsprechung Entgeltvergleiche zwischen verschiedenen Unternehmen zulassen sollte, wenn zumindest einer der folgenden Umstände zutrifft:

- Fälle, in denen gesetzliche Vorschriften für die Arbeits- und Entgeltbedingungen in mehr als einem Unternehmen gelten;
- Fälle, in denen kollektive Vereinbarungen oder Vorschriften über die Beschäftigungsbedingungen für mehrere Unternehmen gelten;
- Fälle, in denen die Beschäftigungsbedingungen zentral für mehr als ein Unternehmen innerhalb einer Holding(-gesellschaft) oder eines Mischkonzerns festgelegt werden.

Nach Ansicht des Ausschusses gilt diese Auslegung sinngemäß auch für Artikel 4 § 3.

Der Ausschuss ist diesbezüglich der Ansicht, dass der Ansatz der EU eine angemessene Umsetzung von Artikel 4 § 3 ermöglicht.

In diesem Zusammenhang verweist der Ausschuss auf das Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 17. September 2002 in der Rechtssache *Lawrence* u. a. gegen Regent Office Care Ltd (Rechtssache C-320/00), der in dieser Sache feststellte, dass nichts im Wortlaut des Artikels 141 Abs. 1 EG darauf hindeutet, dass die Anwendbarkeit dieser Bestimmung auf Fälle beschränkt wäre, in denen Männer und Frauen ihre Arbeit für ein und denselben Arbeitgeber verrichten. Lassen sich jedoch die bei den Entgeltbedingungen für Arbeitnehmer, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, festgestellten Unterschiede nicht auf ein und dieselbe Quelle zurückführen, so fehlt eine Einheit, die für die Ungleichbehandlung verantwortlich ist und die die Gleichbehandlung wiederherstellen könnte. Eine solche Situation fällt nicht unter Artikel 141 Abs. 1 EG. Somit können Arbeit und Entgelt dieser ArbeitnehmerInnen nicht auf der Grundlage dieser Bestimmung miteinander verglichen werden.

Der Ausschuss fragt nach, ob Entgeltvergleiche außerhalb des Unternehmens in Gerichtsverfahren zu Entgeltgleichheitsfragen möglich sind, wenn die Unterschiede in den Entgeltbedingungen von weiblichen und männlichen ArbeitnehmerInnen, die gleichwertige Arbeit verrichten, auf ein und dieselbe Quelle zurückgeführt werden können. Darunter könnten ArbeitnehmerInnen fallen, die für dieselbe juristische Person oder Gruppe juristischer Personen arbeiten oder ArbeitnehmerInnen verschiedener Unternehmen oder Betriebsstätten, für die dieselben kollektiven Vereinbarungen oder Vorschriften gelten. In diesen Fällen ist die Regelung der tatsächlich angewandten Beschäftigungsbedingungen auf eine Quelle zurückzuführen, sei es die Rechtsprechung, die Parteien einer kollektiven Vereinbarung oder das Management eines Konzerns (Schlussanträge des Generalanwalts *Geelhoed* vom 14. März 2002 in der EuGH-Rechtssache C-320/00).

In seinem Statement of Interpretation 2012 brachte der Ausschuss zum Ausdruck, dass es nach Artikel 20 erforderlich ist, dass in Gerichtsverfahren zu Entgeltgleichheitsfragen die Rechtsprechung Entgeltvergleiche zwischen verschiedenen Unternehmen nur dann zulassen sollte, wenn die Entgeltunterschiede auf eine einzige Quelle zurückgeführt werden können. Der Ausschuss war der Ansicht, dass die Situation in den Niederlanden diesen Grundsatz verwirklicht, da es in den Niederlanden in Entgeltgleichheitsfällen möglich ist, Vergleiche mit einem/r typischen ArbeitnehmerIn (jemandem mit einer vergleichbaren Beschäftigung) eines anderen Unternehmens anzustellen, wenn die Gehaltsunterschiede auf eine einzige Quelle zurückgeführt werden können (Schlussfolgerungen 2012, Niederlande).

In Beantwortung seiner Frage, ob es in Gerichtsverfahren zu Entgeltgleichheitsfragen möglich ist, Entgelt- und Beschäftigungsvergleiche außerhalb des unmittelbar betroffenen Unternehmens anzustellen, entnimmt der Ausschuss den von der Regierung vorgelegten Zusatzinformationen, dass die Löhne und Arbeitsbedingungen in Österreich generell in Branchenkollektivverträgen geregelt werden. Unter Berücksichtigung, dass natürlich auch für Kollektivverträge das Entgeltgleichheitsgebot gilt, ergibt sich schon daraus, dass Grundlage der Arbeitsverhältnisse betriebs- und unternehmensübergreifende – nämlich branchenweit verbindliche – Entgeltregelungen sind, die bei der Bewertung der Arbeitsplätze den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit berücksichtigen müssen.

Der Ausschuss stellt weiters fest, dass sich Unterschiede zwischen Unternehmen nur ergeben können, wenn höhere Löhne/Gehälter als die in den Branchenkollektivverträgen verbindlich festgelegten ausbezahlt werden, wobei diese Unterschiede sowohl Männer als auch Frauen betreffen. Wenn beispielsweise ein florierendes Unternehmen seinen ArbeitnehmerInnen 20 % mehr bezahlt als im Kollektivvertrag festgelegt (Überzahlung), ist dieses Unternehmen intern bei der Entlohnung seiner ArbeitnehmerInnen an das Entgeltgleichheitsgebot gebunden. Dies kann jedoch nicht als Vergleichswert für ein anderes Unternehmen in derselben Branche herangezogen werden, das sich dieselbe Überzahlung mangels wirtschaftlichen Erfolgs nicht leisten kann.

Der Ausschuss ist außerdem der Ansicht, dass Einkommensunterschiede tatsächlich auf regionale Unterschiede in der Entwicklung sowie auf eine unterschiedliche wirtschaftliche Leistung oder ähnliche Gründe zurückzuführen sein könnten. **Diese Gründe sollten jedoch die ArbeitnehmerInnen nicht davon abhalten, bei Gerichtsverfahren wegen Ungleichbezahlung ihr Entgelt auf Grundlage der oben angeführten Kriterien mit dem anderer ArbeitnehmerInnen, die eine gleichwertige Arbeit in einem anderen Unternehmen verrichten, zu vergleichen.**

**Der Ausschuss nimmt Maßnahmen zur Bekämpfung der Einkommensunterschiede zur Kenntnis. So sind einerseits die Betriebe verpflichtet, alle zwei Jahre Einkommensberichte und Gehaltsanalysen zu erstellen. Andererseits wurde eine gesetzliche Verpflichtung zur Angabe des Mindestlohnes in Stelleninseraten eingeführt sowie zur Angabe, ob eine Bereitschaft zur Überzahlung besteht. Verstöße werden seit 1. Jänner 2012 sanktioniert. Als dritte Maßnahme räumt das Gesetz der Gleichbehandlungsanwaltschaft und den Senaten der Gleichbehandlungskommission bei vermuteter Entgeltdiskriminierung im Einzelfall ein Auskunftsrecht gegenüber dem zuständigen Sozialversicherungsträger in Bezug auf Einkommensdaten von Vergleichszeiträumen ein. Dem Bericht zufolge werden die Effekte dieser Maßnahme 2013 evaluiert. Der Ausschuss möchte über die Auswirkungen dieser Maßnahmen in Kenntnis gesetzt werden.**

**Der Ausschuss nimmt auch den seit 2011 verfügbaren Gehaltsrechner zur Kenntnis, der durch die Berechnung durchschnittlicher Richtwerte für Löhne und Gehälter für Frauen und Männer nach Branche oder Berufsgruppe für eine erhöhte Transparenz sorgt.**

**Der Ausschuss stellt weiters fest, dass der 2010 veröffentlichte Nationale Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt darstellt. Der Ausschuss möchte über seine Umsetzung im Hinblick auf die Verringerung der Einkommensunterschiede in Kenntnis gesetzt werden.**

EUROSTAT zufolge betrug im Jahr 2011 der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied (gender pay gap) in der Privatwirtschaft gemessen an den Bruttostundenverdiensten 23,7 %. Der Ausschuss nimmt auch die Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung (VESTE) zur Kenntnis, die einen geschlechtsspezifischen Unterschied der Median-Bruttostundenverdienste von 21,1 % ausweisen. Die Verdienstunterschiede variieren deutlich zwischen den Branchen, wobei die niedrigsten Unterschiede in Verkehr und Lagerei (4 %) und die höchsten in der Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen ausgemacht wurden.

Die Einkommensunterschiede ganzjährig Vollzeitbeschäftigter sind deutlich niedriger im öffentlichen Dienst. Was die Einkommensschere bei Bundesbediensteten betrifft, wird dem Bericht zufolge gleichwertige Arbeit – unabhängig vom Geschlecht – gleich bezahlt. Da die Entlohnung von der Kategorisierung der zu besetzenden Position abhängt, ist bei der Rekrutierung von Personal eine einkommensmäßige Ungleichbehandlung nicht möglich.

#### *Schlussfolgerung*

**Bis zum Erhalt der ersuchten Informationen gibt der Ausschuss keine Schlussfolgerung ab.**

## Artikel 4 - Das Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt

### Abs. 5 - Beschränkung von Lohnabzügen

Der Ausschuss nimmt die Informationen in dem von Österreich vorgelegten Bericht zur Kenntnis.

Er kommt zu dem Schluss, dass die Situation in Österreich seit den Schlussfolgerungen III (1973) mit Artikel 4 § 5 der Charta aus dem Jahr 1961 im Einklang steht. Der Ausschuss ersuchte jedoch (Schlussfolgerungen XIX-3 (2010)) um eine vollständige und aktuelle Beschreibung der Situation in Gesetz und Praxis.

In Beantwortung des Ersuchens führt der Bericht aus, dass Lohnabzüge nur unter bestimmten Bedingungen erlaubt sind, die per Gesetz, Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung oder durch eine zwischen den Parteien des Arbeitsvertrags auf gesetzlicher Grundlage abgeschlossene Vereinbarung vorgesehen sind.

Gemäß Exekutionsordnung vom 27. Mai 1896 (RGBl. Nr. 79/1896) (EO), kann die Anwendung der gesetzlich vorgesehenen Pfändungsbeschränkungen nicht ausgeschlossen werden (§ 293 EO). Aufrechnungsvereinbarungen sind jedoch zulässig zur Einbringung eines Vorschusses, einer im rechtlichen Zusammenhange stehenden Gegenforderung oder einer Schadenersatzforderung, wenn der Schaden vorsätzlich zugefügt wurde (§ 293 Abs. 3 EO). Unpfändbar sind berufliche Aufwandsentschädigungen, Familienbeihilfen und Sozialversicherungsleistungen (§ 290 Abs. 1 EO). Vom pfändbaren Teil des Lohns (§ 290a Abs. 1 EO) sind Steuern, Sozialversicherungsbeiträge und Gewerkschaftsbeiträge abzuziehen (§ 291 Abs. 1 EO). Der unpfändbare Freibetrag bis zum Existenzminimum setzt sich zusammen aus dem allgemeinen Grundbetrag (EUR 837,- zum 1. Jänner 2013), oder falls kein 13. Monatsgehalt ausbezahlt wird, dem erhöhten allgemeinen Grundbetrag (EUR 977,- zum 1. Jänner 2013), der sich abhängig von der Anzahl der unterhaltspflichtigen Personen und der Höhe des Einkommens erhöht (§ 291a Abs. 1 bis 3 EO). Bei Unterhaltsansprüchen wird das Existenzminimum auf 75 % reduziert (§ 291b Abs. 2 EO). Wenn der ausbezahlte Lohn niedriger oder unverhältnismäßig geringer ist als die übliche Vergütung, so gilt als Berechnungsgrundlage für den pfändbaren Lohnanteil ein angemessenes Entgelt (§ 292e Abs. 1 EO). Das Exekutionsgericht kann den unpfändbaren Freibetrag unter Berücksichtigung der persönlichen Umstände eines Schuldners (zum Beispiel Auslagen wegen Krankheit oder Behinderung oder besondere Aufwendungen des Verpflichteten, die in sachlichem Zusammenhang mit seiner Berufsausübung stehen) erhöhen (§ 292a EO) oder herabzusetzen, wenn Unterhaltsforderungen anderweitig nicht hereingebracht werden können (§ 292b EO).

Laut Stellungnahme der Bundesarbeitskammer, auf die der Bericht verweist, steht - wenn arbeitgeberseitig die Ausstellung eines Lohnzettels gemäß § 78 Abs. 5 EStG verweigert wird - den ArbeitnehmerInnen kein rechtliches Mittel zur Durchsetzung dieser gesetzlichen Verpflichtung zur Verfügung.

Der Ausschuss verweist auf den Zweck von Artikel 4 § 5 der Charta, nämlich sicherzustellen, dass den durch diese Bestimmung geschützten ArbeitnehmerInnen ihr Lebensunterhalt nicht entzogen wird (Schlussfolgerungen XVIII-2 (2007), Polen). Er stellt fest, dass im vorliegenden Fall aus der EO genau hervorgeht, unter welchen Bedingungen Lohnabzüge zulässig sind. Ebenso merkt er an, dass ArbeitnehmerInnen die gesetzlich vorgeschriebenen Pfändungsbeschränkungen nicht ausschließen können. Der Ausschuss ist der Ansicht, dass Lohnabzüge angemessenen Beschränkungen unterliegen und dass das Existenzminimum sicherstellt, dass ArbeitnehmerInnen für sich selbst und ihre Angehörigen sorgen können. Der Ausschuss ersucht um Ausführungen im nächsten Bericht, ob die EO alle Arten von Lohnabzügen umfasst und in welchem Umfang das Gesetz oder Kollektivverträge zusätzliche Abzugsgründe (verringertes Entgelt für verringerte Arbeitsleistung; Gewerkschaftsbeiträge; Geldstrafen aus Straf- bzw. Disziplinarverfahren; Lohnabtretung oder -pfändung; etc.) vorsehen können. Um festzustellen, in welchem Umfang die Beschränkungen von Lohnabzügen in der Praxis umgesetzt sind, fragt der Ausschuss nach, welche Möglichkeiten den ArbeitnehmerInnen zur Verfügung stehen, um die Berechnung des Existenzminimums und des pfändbaren Lohnanteils zu prüfen, wenn arbeitgeberseitig die Ausstellung eines Lohnzettels verweigert wird.

*Schlussfolgerung*

Bis zum Erhalt der ersuchten Informationen gibt der Ausschuss keine Schlussfolgerung ab.

## **Artikel 5 - Das Vereinigungsrecht**

Der Ausschuss nimmt die Informationen in dem von Österreich vorgelegten Bericht zur Kenntnis.

Aus dem Bericht geht hervor, dass es in Bezug auf das Vereinigungsrecht (Gründung von Gewerkschaften und ArbeitgeberInnenorganisationen, freier Entschluss einer Gewerkschaft beizutreten oder nicht beizutreten, gewerkschaftliche Aktivitäten, Vertretung und persönlicher Geltungsbereich), keine wesentlichen Änderungen an der bisherigen Situation gab, die vom Ausschuss bereits für im Einklang mit Artikel 5 der Charta befunden wurde.

**Der Ausschuss ersucht um vollständige und aktuelle Berichterstattung über die Situation im nächsten Bericht.**

### *Schlussfolgerung*

Der Ausschuss kommt zu dem Schluss, dass die Situation in Österreich mit Artikel 5 der Charta im Einklang steht.

## **Artikel 6 - Das Recht auf Kollektivverhandlungen**

### *Abs. 1 - Gemeinsame Beratungen*

Der Ausschuss nimmt die Informationen in dem von Österreich vorgelegten Bericht zur Kenntnis.

Aus dem Bericht geht hervor, dass es in Bezug auf Kollektivverhandlungen keine wesentlichen Änderungen an der bisherigen Situation gab, die vom Ausschuss bereits für im Einklang mit Artikel 6 § 1 der Charta befunden wurde.

**Der Ausschuss ersucht um vollständige und aktuelle Berichterstattung über die Situation im nächsten Bericht.**

### *Schlussfolgerung*

Der Ausschuss kommt zu dem Schluss, dass die Situation in Österreich mit Artikel 6 § 1 der Charta im Einklang steht.

## **Artikel 6 - Das Recht auf Kollektivverhandlungen**

### *Abs. 2 - Verhandlungsverfahren*

Der Ausschuss nimmt die Informationen in dem von Österreich vorgelegten Bericht zur Kenntnis.

Aus dem Bericht geht hervor, dass es in Bezug auf die Verhandlungsverfahren keine wesentlichen Änderungen an der bisherigen Situation gab, die vom Ausschuss bereits für im Einklang mit Artikel 6 § 2 der Charta befunden wurde.

Dem Bericht zufolge waren zum Ende des Berichtszeitraums 450 Kollektivverträge in Kraft. Laut Eurofund waren 2011 95-99 % aller ArbeitnehmerInnen in der Privatwirtschaft durch Kollektivverträge abgedeckt.

**Der Ausschuss ersucht um vollständige und aktuelle Berichterstattung über die Situation im nächsten Bericht.**

### *Schlussfolgerung*

Der Ausschuss kommt zu dem Schluss, dass die Situation in Österreich mit Artikel 6 § 2 der Charta im Einklang steht.

## **Artikel 6 - Das Recht auf Kollektivverhandlungen**

### *Abs. 3 - Vermittlung und Schlichtung*

Der Ausschuss nimmt die Informationen in dem von Österreich vorgelegten Bericht zur Kenntnis.

Aus dem Bericht geht hervor, dass es in Bezug auf die Vermittlung und Schlichtung keine wesentlichen Änderungen an der bisherigen Situation gab, die vom Ausschuss bereits für im Einklang mit Artikel 6 § 3 der Charta befunden wurde.

**Der Ausschuss ersucht um vollständige und aktuelle Berichterstattung über die Situation im nächsten Bericht.**

Der Ausschuss wiederholt, dass nach Artikel 6 § 3 Vermittlungs-, Schlichtungs- und/oder Schiedsverfahren zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten einzurichten sind. Diese können per Gesetz, Kollektivvertrag oder gemäß branchenspezifischer Praxis eingeführt werden (Schlussfolgerungen I (1969), Statement of Interpretation zu Artikel 6 § 3). Derartige Verfahren muss es auch zur Beilegung von Streitigkeiten geben, (...) die zwischen der öffentlichen Verwaltung und ihren DienstnehmerInnen entstehen könnten (Schlussfolgerungen III (1973), Dänemark, Deutschland, Norwegen, Schweden). Artikel 6 § 3 ist auf Interessenkonflikte anwendbar, die üblicherweise Streitigkeiten über den Abschluss eines Kollektivvertrags oder die Abänderung der Bestimmungen eines Kollektivvertrags sind. Keinerlei Rechte ergeben sich daraus in Bezug auf Streitigkeiten rechtlicher (allgemeine Streitigkeiten hinsichtlich der Anwendung oder Auslegung einer Vereinbarung) oder politischer Natur (Schlussfolgerungen V (1977), Italien, und Statement of Interpretation zu Artikel 6 § 3, Schlussfolgerungen V (1977)). Ein Schiedssystem muss unabhängig sein und das materielle Ergebnis eines Schiedsverfahrens darf nicht durch legislative Kriterien vorbestimmt sein (Schlussfolgerungen XIV-1 (1998), Island). Jede Beantragung eines verpflichtenden Schiedsverfahrens stellt eine Verletzung dieser Bestimmung dar, unabhängig davon, ob die Anrufung einer Schiedsstelle durch eine der Parteien ohne die Zustimmung der anderen Partei oder die Anrufung einer Schiedsstelle durch die Regierung oder eine andere Behörde ohne die Zustimmung beider oder einer der Parteien nach innerstaatlichem Recht zulässig ist. Eine derartige Einschränkung ist dennoch möglich, wenn sie innerhalb der in Artikel G festgelegten Grenzen bleibt (Schlussfolgerungen 2006, Portugal).

### *Schlussfolgerung*

Der Ausschuss kommt zu dem Schluss, dass die Situation in Österreich mit Artikel 6 § 3 der Charta im Einklang steht.

## **Artikel 26 - Das Recht auf Würde am Arbeitsplatz**

### *Abs. 1 - Sexuelle Belästigung*

Der Ausschuss nimmt die Informationen in dem von Österreich vorgelegten Bericht zur Kenntnis.

### **Prävention**

Dem Bericht zufolge führte die Gleichbehandlungsanwaltschaft 2010 in ganz Österreich eine Reihe von Workshops für MultiplikatorInnen durch, in denen Fälle aus der Praxis untersucht wurden und umfassende Informationen zu sexueller und sonstiger Belästigung unter anderem im Bereich Beschäftigung bereitgestellt wurden. Unternehmen, insbesondere solche, die unmittelbar von Fällen sexueller Belästigung betroffen sind, absolvieren regelmäßig Schulungsmodulare aus dem Angebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft. **Der Ausschuss ersucht in diesem Zusammenhang um Informationen, ob und in welchem Umfang ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenorganisationen in die Förderung von Bewusstseinsbildung, Information und Prävention bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz einbezogen werden.**

### **Haftung von ArbeitgeberInnen und Rechtsmittel**

Gemäß § 6 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) i.d.g.F. liegt sexuelle Belästigung vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder eine Beeinträchtigung für den beruflichen Entwicklung der betroffenen Person darstellt. Dasselbe gilt auch in Fällen von geschlechtsbezogener Belästigung (§ 7 GIBG). Geschlechtsbezogene Belästigung ist eine Form von Mobbing und umfasst beispielsweise mündliche Kommentare und Gesten, das Schreiben, Anzeigen und Verbreiten von schriftlichen Kommentaren, Bildern und sonstigem Material. Das Verhalten muss von Bedeutung sein und generell eine schikanöse und feindselige Arbeitsumwelt schaffen. Belästigungen können auch schwerwiegende Auswirkungen auf die Rechte der belästigten Person in ihrem Arbeits-, Wirtschafts- und Sozialleben haben.

Das Gesetz sieht vor, dass der/die ArbeitgeberIn für Diskriminierung auf Grund des Geschlechts haftet, wenn er/sie eine Person schuldhaft nicht angemessen unterstützt, die durch Dritte, sei es in Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder nicht, sexuell belästigt wird. Das Gesetz sieht ebenfalls vor, dass eine Diskriminierung auch bei Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person vorliegt oder wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts sexuell belästigt wird.

§ 13 GIBG sieht ausdrücklich vor, dass ArbeitnehmerInnen als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes keine Diskriminierung erfahren dürfen.

Zusätzlich zum Rechtsweg kann sich das Opfer bei Fällen der Missachtung des Gleichbehandlungsgebotes auch an die Gleichbehandlungskommission wenden oder Beratung bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft einholen. Nach dem GIBG sind Ersatzansprüche binnen eines Jahres gerichtlich geltend zu machen, wobei diese Frist gehemmt wird, wenn sich die Person an die Gleichbehandlungskommission wendet.

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GBG) enthält ähnliche Bestimmungen in Bezug auf Bedienstete des Bundes (es gibt zusätzliche Regelungen in den Gesetzen für Landesbedienstete), mit dem Unterschied, dass Belästigung nicht nur Schadensersatzleistung zur Folge haben kann, sondern auch eine Dienstpflichtverletzung darstellt und zu einem disziplinarrechtlichen Verfahren führt. Ansprüche infolge sexueller Belästigung sind binnen drei Jahren über Antrag bei der zuständigen Dienstbehörde (wenn die belästigte Person ein/e Beamter/-in ist) oder gerichtlich (wenn die belästigte Person ein/e Vertragsbedienstete/r ist) geltend zu machen. Zusätzlich kann die Bundes-Gleichbehandlungskommission im Einzelfall wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes mit einem Gutachten befasst werden.

Der Ausschuss nimmt die statistischen Daten über die Fälle der Gleichbehandlungsanwaltschaft, der Gleichbehandlungskommission und der Bundes-Gleichbehandlungskommission zur Kenntnis.

### ***Beweislast***

Gemäß § 12 Abs. 12 GIBG obliegt es im Streitfall bei einer glaubhaften Behauptung einer sexuellen oder geschlechtsbezogenen Belästigung dem/der Beklagten, zu beweisen, dass keine Belästigung vorlag.

### ***Geltendmachung von Ansprüchen***

Gemäß § 12 Abs. 11 GIBG hat die von sexueller oder geschlechtsbezogener Belästigung betroffene Person gegenüber dem/der BelästigerIn und, in bestimmten Fällen auch gegenüber dem/der ArbeitgeberIn Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf EUR 1.000,- Schadenersatz. **Der Ausschuss fragt nach, ob allen Opfern sexueller Belästigung das Recht auf Weiterbeschäftigung offen steht, auch wenn der/die ArbeitnehmerIn aufgrund der sexuellen Belästigung zur Kündigung gedrängt wurde, und ob die Höhe des zuerkannten Schadenersatzes ausreichend abschreckend auf den/die ArbeitgeberIn wirkt.**

### ***Schlussfolgerung***

Vorbehaltlich des Erhalts der angefragten Informationen kommt der Ausschuss zu dem Schluss, dass die Situation in Österreich mit Artikel 26 § 1 der Charta im Einklang steht.

## **Artikel 28 - Das Recht der Arbeitnehmervertreter auf Schutz im Betrieb und Erleichterungen, die ihnen zu gewähren sind**

Der Ausschuss nimmt die Informationen in dem von Österreich vorgelegten Bericht zur Kenntnis.

Diese Bestimmung garantiert das Recht der ArbeitnehmervertreterInnen auf Schutz im Betrieb und bestimmte Erleichterungen. Sie ergänzt Artikel 5, der GewerkschaftsvertreterInnen ein ähnliches Recht einräumt.

Gemäß dem Anhang zu Artikel 28 bezeichnet der Ausdruck „Arbeitnehmervertreter“ Personen, die aufgrund der innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten als Arbeitnehmervertreter anerkannt sind. Die Staaten können daher verschiedene Arten von ArbeitnehmervertreterInnen vorsehen, gewerkschaftlich oder mit einem anderen Hintergrund oder beides. Die Vertretung an sich kann etwa durch Arbeitnehmerbeauftragte, Betriebsräte oder ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat des Unternehmens erfolgen.

### **Schutz von ArbeitnehmervertreterInnen**

Der Ausschuss erinnert daran, dass die Betätigung als ArbeitnehmervertreterIn mit einem Kündigungsschutz und einem Schutz gegen sonstige Beeinträchtigungen im Arbeitsumfeld einhergehen sollte.

Ziel der §§ 120 bis 122 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) ist der Schutz von Betriebsratsmitgliedern gegen Kündigung ihres Arbeitsvertrags oder Entlassung. Falls ein/e ArbeitgeberIn die Kündigung oder Entlassung eines Betriebsratsmitglieds beabsichtigt, muss er/sie vor Gericht besondere Kündigungs- bzw. Entlassungsgründe nachweisen. In § 121 ArbVG sind die Umstände detailliert aufgelistet, unter denen ein Gericht der Kündigung eines Betriebsratsmitglieds zustimmen kann. Ebenso sind in § 122 ArbVG die Umstände aufgezählt, unter denen ein Gericht der Entlassung eines Betriebsratsmitglieds zustimmen kann.

Zudem ist im ArbVG das Benachteiligungsverbot für ArbeitnehmervertreterInnen verankert.

Der Ausschuss erinnert daran, dass die in der Sozialcharta zuerkannten Rechte eher praktisch und wirksam als rein theoretisch sein müssen (International Movement ATD Fourth World gegen Frankreich, Beschwerde Nr. 33/2006, Entscheidung über die Begründetheit vom 5. Dezember 2007, § 59). Zu diesem Zweck ist der ArbeitnehmervertreterInnen gewährte Schutz für einen angemessenen Zeitraum nach dem Ende ihrer Mitgliedschaft im Betriebsrat zu verlängern (Schlussfolgerungen 2010, Statement of Interpretation zu Artikel 28). So kam der Ausschuss etwa zu dem Schluss, dass die Situation in Ländern wie z.B. Estland (Schlussfolgerungen 2010) und Slowenien (Schlussfolgerungen 2010), wo ArbeitnehmervertreterInnen auch ein Jahr nach dem Ende ihres Mandats weiterhin geschützt sind, oder in Bulgarien (Schlussfolgerungen 2010), wo der ArbeitnehmervertreterInnen gewährte Schutz sechs Monate nach dem Ende ihres Mandats fort dauert, mit den Anforderungen von Artikel 28 im Einklang ist. Der Ausschuss stellt fest, dass der besondere Schutz für Betriebsratsmitglieder mit der Annahme der Wahl beginnt und drei Monate nach dem Ende der Mitgliedschaft zum Betriebsrat endet. Der Ausschuss ist der Ansicht, dass der drei Monate nach Ende des Mandats eines/r ArbeitnehmerIn gewährte Schutz nicht als angemessen betrachtet werden kann. Daher kommt der Ausschuss zu dem Schluss, dass die Situation nicht im Einklang mit der Sozialcharta steht, da der Zeitraum, in dem einem/r ArbeitnehmervertreterIn nach dem Ende seines/ihrer Mandats Schutz gewährt wird, nicht angemessen ist.

Der Ausschuss ruft weiters in Erinnerung, dass den ArbeitnehmervertreterInnen Rechtsmittel zur Anfechtung ihrer Entlassung zugänglich sein müssen. Diesbezüglich ersucht der Ausschuss im nächsten Bericht um Informationen zu den Rechtsmitteln, die den ArbeitnehmervertreterInnen zur Anfechtung ihrer Entlassung zugänglich sind. Der Ausschuss fragt nach, ob die gerichtliche Zustimmung angefochten werden kann.

Schließlich muss es, wenn eine Entlassung aufgrund einer Gewerkschaftsmitgliedschaft erfolgt, eine im Verhältnis zum dem Opfer entstandenen Schaden angemessene Entschädigung geben. Die Entschädigung hat mindestens dem Entgelt zu entsprechen, das vom Datum der Entlassung bis zum Datum der Gerichtsentscheidung oder Weiterbeschäftigung zugestanden wäre.

Dem Bericht zufolge genießen Betriebsratsmitglieder besonderen Kündigungsschutz nach dem Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG). Sie dürfen bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichts gekündigt werden. Wurde die Zustimmung nicht eingeholt oder verweigert, so ist eine dennoch ausgesprochene Kündigung des Betriebsratsmitgliedes unwirksam. Dieser besondere Schutz beginnt mit dem Zeitpunkt der Annahme der Wahl und endet drei Monate nach dem Ende der Mitgliedschaft zum Betriebsrat. Der Ausschuss ersucht im nächsten Bericht um Auskunft, ob die Entschädigung für entlassene ArbeitnehmervertreterInnen im Verhältnis zum ihnen entstandenen Schaden angemessen ist.

### ***Erleichterungen für ArbeitnehmervertreterInnen***

Der Ausschuss erinnert daran, dass diverse Erleichterungen möglich sind, wie etwa Erleichterungen gemäß ILO-Empfehlung 143 betreffend den Schutz und Erleichterungen für ArbeitnehmervertreterInnen im Betrieb, die am 23. Juni 1971 von der Allgemeinen Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation angenommen wurde (Freistellung zur Ausübung ihrer Funktionen ohne Einbuße an Lohn oder Sozial- und Nebenleistungen, Zutritt für ArbeitnehmervertreterInnen oder sonstige gewählte VertreterInnen zu allen Arbeitsstätten, wenn dies erforderlich ist, Zutritt zur Betriebsleitung ohne Verzug, die Erlaubnis zur regelmäßigen Einziehung von Gewerkschaftsbeiträgen im Betriebsbereich, die Erlaubnis, gewerkschaftliche Mitteilungen im Betrieb an der Stelle oder den Stellen auszuhängen, die mit der Betriebsleitung vereinbart wurden, die Erlaubnis, Mitteilungsblätter, Broschüren, Veröffentlichungen und andere Schriften der Gewerkschaft zu verteilen), sowie sonstige Erleichterungen wie Betriebsratsumlagen und die Verwendung von Räumlichkeiten und Materialien für die Tätigkeit des Betriebsrats.

Weiters sollte die Teilnahme an Weiterbildungen zu wirtschaftlichen, sozialen und gewerkschaftlichen Themen ohne Entgelteinbuße möglich sein. Die entsprechenden Aus- und Weiterbildungskosten sollten nicht von den ArbeitnehmervertreterInnen getragen werden.

Gemäß Arbeitsverfassungsgesetz werden ArbeitnehmervertreterInnen die folgenden Erleichterungen gewährt:

- Gewährung der zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten erforderlichen Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes;
- in Betrieben mit mehr als 150 ArbeitnehmerInnen ist eine bestimmte Anzahl an Betriebsratsmitgliedern dauerhaft von der Arbeitsleistung freizustellen;
- Bildungsfreistellung von höchstens drei Wochen pro Funktionsperiode (vier Jahre);
- in Betrieben ab 201 ArbeitnehmerInnen eine weitere, besondere, zweckgebundene Dienstfreistellung im Ausmaß von höchstens einem Jahr pro Tätigkeitsperiode;
- der/die ArbeitgeberIn hat bestimmte Sacherfordernisse wie Räumlichkeiten, Kanzlei- und Geschäftserfordernisse zur Verfügung zu stellen und instandzuhalten;
- unter Umständen die zeitweise oder gänzliche Bereitstellung eines Dienstfahrzeugs;
- Reisekosten sind vom Betriebsratsfonds zu tragen.

Der Ausschuss kommt zu dem Schluss, dass in Bezug auf die ArbeitnehmervertreterInnen gewährten Erleichterungen die Situation in Österreich mit Artikel 28 der Charta im Einklang steht.

### *Schlussfolgerung*

Der Ausschuss kommt zu dem Schluss, dass die Situation in Österreich nicht im Einklang mit Artikel 28 der Charta steht, da der Zeitraum, in dem einem/r ArbeitnehmervertreterIn auch nach dem Ende seines/ihres Mandats weiterhin Schutz gewährt wird, nicht angemessen ist.