



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 1046384

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel 501 65 Fax 501 65 4	Datum
BMASK-464.102/0008- VII/B/10a/2017	SP-GSt	Ruth Ettl	DW 2166 DW 2166	29.5.2017

Internationale Arbeitsorganisation (IAO); Berichte über ratifizierte Übereinkommen 2017

Die Bundesarbeitskammer (BAK) dankt für die Übermittlung der Berichtsunterlagen und die Einladung zur Vorbringung allfälliger Bemerkungen.

Übereinkommen (Nr 24) über die Krankenversicherung der Arbeitnehmer in Gewerbe und Handel und der Hausgehilfen, 1927

In Österreich besteht für alle unselbstständig erwerbstätigen ArbeitnehmerInnen inklusive der Hausgehilfinnen eine Versicherungspflicht in der Krankenversicherung. Personen, die aufgrund einer geringen Anzahl von Arbeitsstunden einen Verdienst von weniger als € 425,70 erzielen, sind lediglich zur Unfallversicherung zu melden. Problematisch ist, dass in den letzten 15 Jahren die Anzahl der geringfügig (unfall)versicherten Haushaltsbeschäftigten inzwischen jene der Vollversicherten übersteigt.

Private Haushalte sind jedoch schwer zu kontrollieren. Hier wären geeignete Instrumentarien, mit der die Sozialversicherungspflicht auch im Haushalt kontrolliert werden könnte, wünschenswert.

Es wird in diesem Rahmen auch darauf hingewiesen, dass die Ratifikation des Übereinkommens 189 über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte aus dem Jahr 2011 nach wie vor ausständig ist. Dieses Übereinkommen würde Österreich verpflichten, geeignete Kontrollmechanismen – angepasst an den Bereich der Haushaltsarbeit – zu ermöglichen. Die Mehrzahl der Unionsmitgliedstaaten, wie zB Deutschland, haben dieses Abkommen bereits ratifiziert – lediglich Österreich ist bei dieser besonders verletzlichen Gruppe von ArbeitnehmerInnen nach wie vor säumig.

Übereinkommen (Nr 29) über Zwangs- oder Pflichtarbeit, 1930

Artikel 1(1), 2(1) und 25 des Übereinkommens. Menschenhandel.

Die BAK begrüßt Initiativen, die darauf abzielen, Menschenhandel und seine Auswirkungen zu bekämpfen.

Wichtig ist daher das Fortbestehen der Arbeitsgruppe „Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung“. Im 4. Nationalen Aktionsplan zur Bekämpfung des Menschenhandels für die Jahre 2015 bis 2017 wurde die Fortführung der Arbeitsgruppe bereits festgeschrieben. Aus Sicht der BAK ist anzustreben, dass aus dieser konkrete Empfehlungen hervorgehen.

Folgende Schwerpunkte sollten nach Ansicht der BAK gesetzt werden, um Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung zu bekämpfen:

Erleichterungen bei der Erlangung und Verlängerung des Aufenthaltsrechts:

Die Erteilung der „Aufenthaltsbewilligung besonderer Schutz“ sollte auch ohne zwingender Voraussetzung eines anhängigen Straf- bzw Zivilverfahren möglich sein. Eine fachkundige Kommission, die aus VertreterInnen der zuständigen Ministerien, der Kriminalpolizei und – im Fall von Arbeitsausbeutung – den Sozialpartnern gebildet wird, könnte beurteilen, ob im jeweiligen Einzelfall Menschenhandel vorliegt und die Erteilung eines Aufenthaltstitels aufgrund der persönlichen Situation notwendig ist.

Ebenso wäre eine Klarstellung in § 57 AsylG wünschenswert, dass bereits die Aufnahme von Ermittlungen durch die Kriminalpolizei als anhängiges Verfahren gilt.

Ein Umstieg auf eine „Rot-Weiß-Rot-Karte plus“ sollte aufgrund der besonderen Situation von Betroffenen von Menschenhandel unabhängig von der Erfüllung von Voraussetzungen wie nötige Unterhaltsmittel und ohne Notwendigkeit eines anhängigen Straf- oder Zivilverfahrens erfolgen. Außerdem wäre es angebracht, dass den Betroffenen eine ausreichende Bedenkzeit zur Kooperation mit den Behörden eingeräumt wird.

Bessere Aufnahme einer Erwerbstätigkeit:

Für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit von Menschen mit „Aufenthaltsberechtigung besonderer Schutz“ sollte eine Anzeige an das AMS, anstatt einer Beschäftigungsbewilligung ohne Arbeitsmarktprüfung, ausreichen. Außerdem müssten Betroffene die Möglichkeit haben, sich beim Arbeitsmarktservice (AMS) als „arbeitsuchend“ zu melden. Damit würden Betroffene ermutigt werden, aus dem Abhängigkeitsverhältnis herauszutreten und man gäbe ihnen eine Perspektive für die Zeit danach.

Bessere Identifizierung von Betroffenen:

Zu begrüßen wäre eine Intensivierung von Kontrollen und eine Verbesserung der Zusammenarbeit der Behörden (Organe der [Finanz-]Polizei, Gebietskrankenkassen, Arbeitsinspektorate). Wünschenswert wären zudem verpflichtende Schulungen zum Thema Menschenhandel und Identifizierung von Betroffenen für MitarbeiterInnen der relevanten Behörden.

Es wird seitens der BAK empfohlen, dass an der Schnittstelle Menschenhandel/Zwangsarbeit/undokumentierte Arbeit die Behörden auf die Beratungsstelle UNDOK zur Geltendmachung von Entgeltansprüchen verweisen.

Um eine rasche Betreuung der Betroffenen zu gewährleisten, wäre eine Meldepflicht aller relevanten Organe an die Organisationen Lefoe-IBF (Interventionsstelle für Betroffene von Frauenhandel) bzw. MEN-Via (Männergesundheitszentrum – Unterstützung für Männer als Betroffene von Menschenhandel) zu begrüßen.

Auch AsylwerberInnen können Betroffene von Menschenhandel sein. Daher sollte die Möglichkeit geschaffen werden, während eines laufenden Asylverfahrens die „Aufenthaltsberechtigung besonderer Schutz“ zu erhalten.

Übereinkommen (Nr 42) über die Entschädigung bei Berufskrankheiten (revidiert), 1934

Sowohl in diesem Übereinkommen als auch im innerstaatlichen österreichischen Recht finden psychische Erkrankungen – trotz eines massiven Anstiegs von Invalidisierungen infolge psychischer Erkrankungen – nach wie vor keine Berücksichtigung. Allein schon angesichts der Tatsache, dass ca 75 % aller RehabilitationsgeldbezieherInnen aufgrund psychischer Erkrankungen vorübergehend in ihrer Arbeitsfähigkeit gemindert sind, wäre es höchst an der Zeit, dieses Problemfeld in Angriff zu nehmen. Es sollten diesbezüglich Schritte gesetzt werden, um die entsprechenden Regelungen an die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt anzupassen.

Übereinkommen (Nr 102) über die Mindestnormen der Sozialen Sicherheit, 1952

Nach **Artikel 70** ist jedem/jeder AntragstellerIn das Recht einzuräumen, ein Rechtsmittel einzulegen, falls die Leistung abgelehnt oder ihre Art oder ihr Ausmaß strittig ist. Hier ist anzumerken, dass für vor 1.1.1964 Geborene die Dauer der Zuerkennung einer Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeit davon abhängt, ob die versicherte Person dauernd oder nur vorübergehend in ihrer Arbeitsfähigkeit gemindert ist. Bei bloß vorübergehender Minderung der Arbeitsfähigkeit wird in der Regel eine befristete Pension für zwei Jahre zugesprochen. Gegen die Dauer kann kein Rechtsmittel erhoben werden. Allerdings handelt es sich hierbei um eine auslaufende Regelung.

Übereinkommen (Nr 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964; Direkte Anfrage 2015

In Hinblick auf die Umsetzung des Artikel 1 Abs 1, wonach die ratifizierten Länder dazu aufgerufen sind, aktive Politik zur Beschäftigungsförderung zu implementieren, muss für Österreich festgehalten werden, dass dies in verschiedensten Bereichen getan wird. Dennoch stieg seit Ausbruch der Finanz- und Wirtschaftskrise die Arbeitslosigkeit in Österreich bis vor kurzem kontinuierlich an. Bei einer Arbeitslosenquote von 9,1 % und der angespannten Arbeitsmarktlage kann nicht davon ausgegangen werden, dass für alle Personen, die einen Arbeitswunsch haben, eine Arbeit vorhanden ist und dass die Wahl der Beschäftigung für alle ArbeitnehmerInnen frei ist. Es bedarf daher in Österreich noch mehr Anstrengungen im Kampf gegen Arbeitslosigkeit, insbesondere gegen Langzeitarbeitslosigkeit.

Ergänzend möchten die BAK festhalten, dass die Arbeitsmarktpolitik nicht nur auf die quantitative Kennzahl der Erwerbstätigenquote fokussieren sollte, sondern auch die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse zu berücksichtigen ist. Insbesondere bei Frauen spielt aufgrund von Teilzeit das Arbeitsvolumen eine bedeutende Rolle und die Erwerbstätigenquote ist daher verzerrend. Aus diesem Grund empfiehlt es sich, die Erwerbstätigenquote in Vollzeitäquivalenten zu berücksichtigen und hier politische Ziele zu setzen.

Aus Sicht der BAK ist es zu begrüßen, dass ein wesentlicher Fokus der Arbeitsmarktpolitik auf der fortgesetzten Steigerung der Ausbildungsstandards bei der erwerbstätigen Bevölkerung liegt. Dies insbesondere bei den bedeutenden Zielgruppen der jungen Menschen, älteren ArbeitnehmerInnen sowie schlecht bzw unzureichend qualifizierten ArbeitnehmerInnen.

Auch wenn Lohnsubventionen kurzfristig zu einer Verbesserung der Situation von Arbeitslosen führen und daher unverzichtbar sind, ist es weiterhin wichtig, einen Schwerpunkt der Arbeitsmarktpolitik auf die Aus- und Weiterbildung von Menschen zu legen. Es ist belegt, dass dies zu den größten und kontinuierlichsten Mitnahmeeffekten bei der Beschäftigungsförderung führt.

Die Arbeitsmarktpolitik sieht derzeit mehrere Bildungsförderungen vor: Das Fachkräftestipendium, die Bildungskarenz und die Bildungsteilzeit. Für alle drei Förderungen ist eine vorhergehende arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung die Voraussetzung, und sie können während eines (karenzierten) Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommen werden. Darüber hinaus gibt es weitere Bildungsmaßnahmen des AMS für Arbeit suchende Menschen. Diese können gewährt werden, sofern die Bildungsmaßnahme arbeitsmarktpolitisch sinnvoll ist. Ein Rechtsanspruch darauf besteht jedoch nicht.

Um Beschäftigten und Arbeitssuchenden die Möglichkeit einer beruflichen Neuorientierung zu geben und ihre Position am Arbeitsmarkt zu verbessern, fordert die BAK die Etablierung einer **zweiten Ausbildungschance** in Form eines **existenzsichernden Qualifizierungsgeldes**. Dabei sollen die bisherigen Leistungen (Weiterbildungsgeld, Bildungsteilzeit und Fachkräftestipendium) zu einem existenzsichernden Qualifizierungsgeld weiterentwickelt werden, auf das ein Rechtsanspruch besteht.

Als sinnvoll wird etwa das Konzept der „BBE neu“ (Beratungs- und Betreuungseinrichtung neu) erachtet. Ziel der Maßnahme ist die Stabilisierung und Unterstützung von Arbeitslosen mit multiplen Vermittlungshindernissen. Eine individuelle Beratung und Betreuung soll diese wieder an den Arbeitsmarkt heranzuführen.

Jugendliche:

Zur Lage der Beschäftigung betreffend **jugendliche ArbeitnehmerInnen und Lehrlinge** erlaubt sich die BAK folgendes mitzuteilen:

Nach den Daten des AMS Österreich betrug die Anzahl der vorgemerkten Arbeitslosen und SchulungsteilnehmerInnen von 2014 bis 2016 in der Alterskategorie 15 bis 24 Jahre zum jeweils 31.12. des Jahres wie folgt:

Jahr	Vorgemerkte Arbeitslose	Ar-	SchulungsteilnehmerInnen (inkl Überbetriebliche Berufsausbildung)	Insgesamt
2014	54.454		25.490	79.944
2015	53.868		25.705	79.573
2016	49.281		26.536	75.817

(Quelle: Arbeitsmarktservice Österreich)

Aus diesen Zahlen ist zu ersehen, dass die Anzahl der arbeitslosen Jugendlichen von 2014 bis 2016 gefallen ist, aber trotzdem eine anwachsend hohe Anzahl von Jugendlichen in Kursen untergebracht wird. Die Anzahl der arbeitslosen Jugendlichen inklusive der SchulungsteilnehmerInnen lag im Jahr 2014 am höchsten, wobei dies auch auf die noch nicht bewältigte Wirtschaftskrise und insgesamt hohe Arbeitslosigkeit zurückzuführen war.

Die Anzahl der Lehrlinge in den Betrieben und der überbetrieblichen Berufsausbildung sank von 2014 bis 2016 erheblich; die Zahlen jeweils zum 31.12. des Jahres sind wie folgt:

2014: 115.068

2015: 109.963

2016: 106.950

(Quelle: Wirtschaftskammer Österreich)

Die Anzahl der Auszubildenden, die nicht auf betrieblichen Lehrstellen unterkommen konnten und daher in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen ausgebildet wurden, pendelte sich 2016 auf hohem Niveau ein.

2014: 9.207

2015: 9.328

2016: 9.244

(Quelle: Wirtschaftskammer Österreich)

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

Die folgende Tabelle soll einen Überblick über die Auszubildenden in den überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen, die Lehrstellensuchenden, die offenen Lehrstellen und die daraus

resultierende Lehrstellenlücke geben. In der Spalte „Überbetriebliche Berufsausbildung insgesamt“ sind die Auszubildenden in den überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen sowie die Auszubildenden in der überbetrieblichen integrativen Berufsausbildung erfasst. Stichtag ist jeweils der 31.12. des Jahres:

Jahr	Überbetriebliche Berufsausbildung insgesamt	SchulungsteilnehmerInnen	Lehrstellensuchende	Lehrstellensuchende insgesamt	Offene Lehrstellen	Lehrstellenlücke
2014	9.339	4.327	6.383	20.049	2.613	- 17.436
2015	9.257	4.368	6.598	20.223	2.594	- 17.629
2016	8.718	5.428	6.586	20.732	3.391	- 17.341

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

Aus der Tabelle ist ersichtlich, dass die Anzahl der offenen Lehrstellen, nach einem Rückgang im Jahr 2015, im Jahr 2016 zwar wieder gestiegen ist, die Anzahl der Lehrstellensuchenden (insgesamt) aber ebenso angestiegen ist, sodass sich noch immer eine entsprechend hohe Lehrstellenlücke ergibt.

Das im Jahr 2008 eingeführte System von betriebsbezogenen Förderungen für die Lehrlingsausbildung wurde weitergeführt. Dieses Fördersystem beinhaltet verschiedene Förderarten, wie die Basisförderung, die sich an der Höhe der kollektivvertraglichen Lehrlingsentschädigungssätze orientiert und eine Direktzahlung an die Betriebe darstellt, außerdem Fördermöglichkeiten für die Schaffung zusätzlicher Lehrplätze, für Weiterbildungsmaßnahmen für AusbilderInnen oder für die Zusatzausbildungen für Lehrlinge. Eine signifikante Änderung dieser Förderarten, die Rückschlüsse auf den Anstieg der Anzahl der Lehrstellensuchenden bzw den Anstieg bei der Anzahl der offenen Lehrstellen zulassen würde, fand nicht statt.

Das hohe Ausmaß der Lehrstellenlücke, trotz dieser betriebsbezogenen Förderungen für die Lehrlingsausbildung, zeigt nach Ansicht der BAK, dass der Lehrstellenmarkt sich nach wie vor nicht entspannt hat. Maßnahmen, um lehrstellensuchenden Jugendlichen eine durchgehende Ausbildung bis zum Lehrabschluss und damit eine abgeschlossene Berufsausbildung als Basis für das weitere Arbeitsleben zu ermöglichen und diesen Jugendlichen damit gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu sichern, sind daher weiterhin notwendig.

Die Jugendstiftung JUSTImplacement soll jungen Arbeitslosen eine praxisnahe Ausbildung im Betrieb bis zum Nachholen der Lehrabschlussprüfung ermöglichen.

Für **Jugendliche mit Behinderung** stellen die beiden Ausbildungsmöglichkeiten des Berufsausbildungsgesetzes zur Verbesserung der Eingliederung von benachteiligten Personen mit persönlichen Vermittlungshindernissen in das Berufsleben, nämlich die Ausbildung im Rahmen eines Lehrverhältnisses mit Verlängerung der Lehrzeit oder die Ausbildung im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses mit Teilqualifikation, eine Maßnahme für die berufliche Integration dar.

Die beiden Ausbildungsmöglichkeiten werden gut angenommen und haben eine steigende Anzahl an Lehrlingen (Verlängerung der Lehrzeit) und eine gesamt gesehen steigende Anzahl an Auszubildenden (Teilqualifikation) zu verzeichnen.

So fand von 2014 bis 2016 folgende Entwicklung statt:

Jahr	insgesamt	Verlängerung der Lehrzeit (§ 8b Abs 1 BAG)	Teilqualifizierung (§ 8b Abs 2 BAG)
2014	6.475	4.905	1.570
2015	6.787	5.149	1.638
2016	7.163	5.558	1.605

(Quelle: Wirtschaftskammer Österreich)

Es ist für das gesamte Berufsleben entscheidend, ob ein über den Pflichtschulabschluss hinausgehender Ausbildungsabschluss vorliegt. Die BAK begrüßt daher die unten angeführten Maßnahmen:

Ausbildung bis 18: Mit August 2016 trat das Ausbildungspflichtgesetz in Kraft, das eine Ausbildungsverpflichtung für alle Jugendlichen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr regelt und erstmals für den Schulentlassjahrgang 2016/2017 gelten wird. Die Ausbildungspflicht schließt an die allgemeine Schulpflicht an und soll Jugendliche über die allgemeine Schulpflicht hinaus qualifizieren. Das Gesetz zielt insbesondere auf jene Jugendlichen ab, die Gefahr laufen, ihre Bildungslaufbahn frühzeitig abzubrechen. Sie verpflichtet die Jugendlichen grundsätzlich sich einer Ausbildung zu unterziehen und kann durch eine berufliche Ausbildung, wie zB die Lehre, einen Besuch einer weiterführenden Schule oder eine Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen erfüllt werden. Ob und welche Auswirkungen diese Ausbildungspflicht auf die Lehrausbildung haben wird, kann derzeit noch nicht abgeschätzt werden.

Das Gesetz enthält neben Pflichten für Jugendliche auch die Verpflichtung zur Bereitstellung entsprechender Angebote. Entscheidend ist, dass die damit verbundenen Maßnahmen wie Jugendcoaching, Berufsorientierung und Bildungsberatung weiter ausgebaut und qualitativ umgesetzt werden. Auch müssen die Schulen und Betriebe verstärkt in die Pflicht genommen werden, um sicher zu stellen, dass die Jugendlichen ihre Ausbildung auch abschließen und nicht „verloren gehen“.

Besondere Unterstützung benötigen junge Flüchtlinge, die sich schon außerhalb des Pflichtschulbesuchs befinden. Aufgrund langer Asylverfahren, haben diese (oft noch minderjährigen) AsylwerberInnen kaum eine Möglichkeit, Kurse zu besuchen oder einer Beschäftigung nachzugehen. Aus Sicht der BAK ist es wesentlich auch AsylwerberInnen in die Ausbildung bis 18 aufzunehmen, um diese möglichst rasch in das Bildungssystem und den Arbeitsmarkt zu integrieren. Derzeit sind AsylwerberInnen vom Gesetz nicht erfasst.

Die im Oktober 2016 beschlossene **Ausbildungsgarantie bis 25** ergänzt die Ausbildungspflicht bis 18, durch zusätzliche Nachqualifizierungsangebote für unqualifizierte 19- bis 24-jährige Arbeitslose. Diese ist insbesondere zu begrüßen, weil davon auch junge AsylwerberInnen profitieren, die ihren Asylbescheid erst nach dem Erreichen der Volljährigkeit erhalten.

Ältere ArbeitnehmerInnen:

Trotz steigender Beschäftigung ist die Altersgruppe der 50+ nach wie vor von der schwierigen Arbeitslage mit am stärksten betroffen, da in dieser Altersgruppe die Chancen auf ein neues Arbeitsverhältnis deutlich schlechter sind als in anderen. Dieser Umstand zeigt sich auch im Bereich der Langzeitbeschäftigungslosigkeit, wo die Zahl der älteren Arbeitssuchenden zwischen 2012 und 2016 erheblich angestiegen ist.

Mit der **Beschäftigungsaktion +20.000** sollen deshalb zusätzliche und längerdauernde Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Langzeitbeschäftigungslose geschaffen werden. Ziel ist es, im Zeitraum Juli 2017 bis Dezember 2019 pro Jahr zusätzliche 20.000 Arbeitsplätze in den Kommunen und gemeinnützigen Unternehmen zu schaffen. Es werden somit nachfrageseitige Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik gesetzt, was die BAK positiv beurteilt, da sich in der Vergangenheit gezeigt hat, dass die Weiterqualifizierung durch Schulungen, Arbeitstrainings, Übergangsbeschäftigungen und Lohnsubventionen nicht ausreicht, um den Betroffenen den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern und Arbeitsmarktausgrenzung zu bekämpfen.

Zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang auch, dass das neue „**Bonus-Malus-Modell**“ aufgrund der einschränkenden, gesetzlichen Rahmenbedingungen wohl nur bedingt einen positiven Effekt erzielen wird.

Zudem werden noch folgende Bereiche seitens der BAK als wichtig eingeschätzt:

Das geplante **Arbeitsmarkt-Integrationsgesetz** soll zu einer möglichst raschen Integration von Asylberechtigten, subsidiär Schutzberechtigten und AsylwerberInnen mit hoher Bleibewahrscheinlichkeit beitragen. Im Rahmen eines verpflichtenden Integrationsjahres soll neben dem Kompetenzclearing, der Abklärung und Unterstützung bei der Anerkennung von Qualifikationen, Zeugnissen und Deutschkursen auch eine neue Form von Arbeitstrainings, die im Interesse des Gemeinwohls liegen, bei Zivildienstorganisationen stattfinden. Die Forderung der BAK nach einem Schwerpunkt auf berufsfachliche Aus- und Weiterbildung während des Integrationsjahres sowie Vorschläge der Sozialpartner in Richtung eines früheren Arbeitsmarktzuganges für AsylwerberInnen (nach sechs Monaten auf Basis einer Beschäftigungsbeurteilung) wurden jedoch nicht berücksichtigt.

Frühzeitige Arbeitsmarktintegration für AsylwerberInnen

Die Zeit des Asylverfahrens, die unterschiedlich lang sein kann, aktiv und produktiv zu nutzen ist ein wichtiger Grundstein für einen späteren raschen und gezielten Arbeitsmarkteinstieg. Positive Effekte hat eine (gemeinnützige) Beschäftigung ganz besonders auf die Psyche der Menschen, so auch um mögliche Kriegserfahrungen und Traumata besser zu verarbeiten oder auch um die Trennung von Familienangehörigen erträglicher zu verkraften.

Deutsche Studienergebnisse (<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/die-arbeitsintegration-von-fluechtlingen-in-deutschland-1/>) kommen zum Schluss, dass der Anteil der Beschäftigten unter den 15- bis 64-jährigen Flüchtlingen von 8 % im Zugangsjahr auf knapp 50 % nach fünf Jahren steigt. Nach zehn Jahren steigt dieser dann auf 60 %, nach 15 Jahren auf knappe 70 %. Die Ergebnisse zeigen, dass Flüchtlinge damit deutlich langsamer in Beschäftigung gehen als andere ZuwandererInnen. Damit sind sie häufiger

auf Transferleistungen angewiesen. Die (oftmals lange) Zeit während eines laufenden Asylverfahrens ist mitunter ein wichtiger Grund, warum sich der tatsächliche, erfolgreiche Arbeitsmarkteintritt trotz rechtlich früher möglichem Arbeitsmarktzugang verzögert.

Identifikation von Qualifikationen und Kenntnissen bei AsylwerberInnen

Ergebnisse der „Kompetenzcheck zur beruflichen Integration von Asylberechtigten“ in Wien haben gezeigt, dass asylberechtigte Menschen häufig über Matura, Fachausbildung und Studienabschlüsse verfügen. Um mitgebrachte Qualifikationen und Berufserfahrungen verwertbar und gut einsetzbar zu machen, wäre es deshalb sinnvoll AsylwerberInnen noch während des laufenden Asylverfahrens über die Möglichkeit der Anerkennung ihrer Bildungsabschlüsse zu informieren und sie dabei in der Praxis zu unterstützen. Für diese Menschen sind eine rasche Klärung der Qualifikation und Kompetenzen und Information über die bestehenden Anerkennungsmöglichkeiten notwendig. Eine frühzeitige Unterstützung von Beschäftigung und systematische Identifikation von Qualifikationen und Kenntnissen der geflüchteten Menschen und darauf abgestimmte Beratungs- und Trainingsangebote beschleunigen eine langfristige Arbeitsmarktintegration.

Besondere Unterstützung für Frauen bei der Arbeitsmarktintegration

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen aus Drittstaaten ist gering (http://www.integrationsfonds.at/fileadmin/content/AT/Fotos/Publikationen/Statistikbroschuere/migration_integration_Schwerpunkt_Frauen_2016.pdf). Bestrebungen und Eröffnung von Möglichkeiten für eine frühzeitige Beschäftigung von Frauen sind dringend notwendig, weil diese Frauen sich vielfach in einer noch schwierigeren Lage als Männer befinden. Rechtliche und finanzielle Abhängigkeiten von ihren Ehemännern, Bildungs- und Beschäftigungsbenachteiligungen schon im Herkunftsland, Kinderbetreuung, kulturelle Hintergründe, Betroffenheit von pauschalen Zuschreibungen, Stereotypisierungen und Vorurteilen (Diskriminierung von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt, Institut für Höhere Studien/JKU Linz; *H Hofer, G Titelbach, R Winter-Ebmer, D Weichselbaumer*: <http://docplayer.org/12847998-Diskriminierung-von-migrantinnen-am-oesterreichischen-arbeitsmarkt.html>; Kopftuch, Diskriminierung bei der Stellenbesetzung in Deutschland, JKU; *Doris Weichselbaumer*: http://www.linz.at/images/PPT_Dr.Weichselbaumer.pdf) usw erhöhen das Risiko nicht in den Arbeitsmarkt eingegliedert zu werden. Diese Konstellation begünstigt, dass in der Praxis das Augenmerk auf die Männer gelegt wird. Damit bleiben erwerbsfähige geflüchtete Frauen oft unsichtbar und auf das Stereotyp der Ehefrau und Mutter reduziert.

Hinzu kommt, dass Frauen häufig über die Familienzusammenführung (Asylerstreckung) nach Österreich kommen. Die Anträge auf Sozialleistungen und Förderungen werden in der Regel jedoch von den (Ehe-)Männern gestellt, was dazu führt, dass Männer aktiv beim Spracherwerb und bei der Arbeitsmarktintegration unterstützt werden und auf die Frauen vergessen wird, wodurch diese Frauen in traditionelle Rollenzuschreibungen fallen bzw aus bestehenden nicht herauskommen. Damit werden Frauen systematisch benachteiligt.

Deshalb ist es ua auch notwendig, gemeinnützige Tätigkeiten und Arbeitstrainings, die auch für Frauen gut zugänglich sind, zu identifizieren und diese Frauen darüber zu informieren. Hier braucht es auch Aufklärungsarbeit für Unternehmen.

Erfahrungswerte aus Integrations- und Beschäftigungsprojekten der ESF-Bleiberechtsnetzwerke (<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/arbeitsmarktintegration-von-fluechtlingen-bestehende-praxisansaeetze-und-weiterfuehrende-empfehlungen-1/>) in Deutschland haben hingegen gezeigt, dass Frauen durch gezielte Projekte zur Arbeitsmarktintegration ihre Berufserfahrungen besser ausbauen konnten.

Übereinkommen (Nr 128) über Leistungen bei Invalidität und Alter und an Hinterbliebene, 1967; Direkte Anfrage 2012

Artikel 13 (Rehabilitationsmaßnahmen)

Der Ausschuss ersucht die Regierung um Informationen betreffend die Änderungen beim Berufsschutz im Kontext mit den beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen, sowie bezüglich Maßnahmen im Hinblick auf das Auslaufen der Härtefallregelung.

Mit dem Budgetbegleitgesetz 2011 wurde der Berufsschutz dahingehend geändert, dass nun nicht nur eine überwiegende Anzahl von qualifizierten Monaten, sondern mindestens 90 Monate einer berufsgeschützten Tätigkeit im Beobachtungszeitraum vorliegen müssen, um einen Berufsschutz zu begründen (§ 255 Abs 2 ASVG). Dadurch wird der Zugang zur Invaliditäts-/Berufsunfähigkeitspension erschwert.

In derselben Novelle wurde die Härtefallregelung eingeführt (§ 255 Abs 3a und 3b ASVG), vorerst befristet bis Ende 2015. Im zweiten Stabilitätsgesetz 2012 wurde diese Befristung aufgehoben und gilt nunmehr (nach Prüfung ihrer Auswirkungen) unbefristet über 2015 hinaus. Es bedarf daher diesbezüglich keiner Maßnahmen.

Allerdings ist diese Bestimmung, welche einen leichteren Zugang zur Invaliditätspension für Versicherte ab dem 50. Lebensjahr ohne Berufsschutz bei nur mehr minimalem Leistungskalkül schaffen sollte, durch die gerichtliche Spruchpraxis zu totem Recht mutiert. Es bedarf aufgrund des strengen Verweisungsregimes im österreichischen Recht legislativer Lösungen, damit auch Ungelernte realistische Chancen auf Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspensionen haben. Derzeit werden Betroffene beim AMS „geparkt“, ohne dass – für viele der Betroffenen – eine realistische Chance auf Wiedererlangung eines Arbeitsplatzes bzw. Gesundheit besteht.

Die Bestimmungen bezüglich der Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation wurden zuletzt 2016 (SVÄG 2016) sowie 2017 (SVÄG 2017) modifiziert. Es bleibt abzuwarten, inwieweit diese Modifizierungen den Bedürfnissen der (vorübergehend) arbeitsunfähigen Versicherten besser angepasst sind als die bisherigen Regelungen, deren Umsetzung bislang keinen übermäßigen Erfolg zeigten.

Artikel 17 (Höhe der Alterspension)

Seit der Pensionsreform 2003 wird das beitragspflichtige Jahresentgelt mit 1,78 % multipliziert und ergibt die Teilgutschrift des betreffenden Jahres auf dem Pensionskonto. Die Teilgutschrift wird zur aufgewerteten Gesamtgutschrift des Vorjahres addiert und ergibt die aktuelle Gesamtgutschrift. Die Aufwertungszahl entspricht der Entwicklung der durchschnittlichen Beitragsgrundlagen in den vergangenen Jahren.

Der Ausschuss ersucht um Einschätzung der langfristigen Tendenz bezüglich der Ersatzraten.

1. Die Netto-Ersatzraten der Alterspensionen für ArbeiterInnen und Angestellte liegen laut BMASK im Jahr 2015 im Durchschnitt bei:

Männer: 83,80 %
Frauen: 77,20 %

2. Im Sozialbericht des Sozialministeriums 2016 wird die langfristige Tendenz bezüglich der Brutto-Ersatzraten anhand von Standardfällen (40 Erwerbsjahre, Pensionsantritt mit 65 Jahren) mit einem leichten Abfallen prognostiziert und bei Pensionsantritt im Jahr 2053 mit 71,2 % errechnet (wobei nicht übersehen werden darf, dass die Netto-Ersatzrate höher ausfällt). Damit liegt Österreich über den im Übereinkommen vorgeschriebenen Mindestersatzraten.

Neben der Aufrechterhaltung der finanziellen Nachhaltigkeit war auch die Sicherstellung angemessener Pensionsniveaus zentrale Zielsetzung der durchgeführten Pensionsreformen in Österreich. Die Absicherung eines menschenwürdigen Lebens auch im Alter bleibt damit oberste Priorität des öffentlichen Pensionssystems.

Die alleinige und einseitige Abstellung auf die Nachhaltigkeit der Finanzierung hat in anderen Ländern dazu geführt, dass bereits aktuelle und vor allem zukünftige Rentenniveaus vielfach nicht mehr ausreichen, um ein menschenwürdiges Leben gewährleisten zu können. Umso wichtiger ist es und wird von der BAK begrüßt, dass dieser Aspekt von der Internationalen Arbeitsorganisation in den Fokus genommen wird.

Übereinkommen (Nr 138) über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, 1973; Bemerkung 2014

Praktische Umsetzung des Übereinkommens:

Die Feststellung von Verstößen gegen die Bestimmungen des Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz (KJBG) liegt in der Kompetenz der Arbeitsinspektorate. Wenn Fälle an die Arbeiterkammer Wien im Rahmen der arbeitsrechtlichen Beratung herangetragen werden, bei denen Verstöße gegen das KJBG vorliegen, so übermittelt die Abteilung Lehrlings- und Jugendschutz bei konkreten Angaben (wie Datum, Uhrzeit) und dem Einverständnis seitens der betroffenen Jugendlichen sowie noch offener Verjährungsfrist für die Verwaltungsübertretung eine entsprechende Sachverhaltsdarstellung an das zuständige Magistratische Bezirksamt.

In den Jahren 2014 bis 2016 wurden gesamt sechs Sachverhaltsdarstellungen an das jeweils zuständige Magistratische Bezirksamt geschickt. Betroffen waren die Branchen Gastgewerbe, Handel und Friseur. Verstöße lagen hinsichtlich der Arbeitszeit, Wochenfreizeit, Nachtruhe, Sonn- und Feiertagsruhe, Ruhezeiten, Ruhepausen sowie hinsichtlich des Maßregelungsverbot, des Gesundheitsschutzes sowie der Anzeigepflicht bei Beschäftigung an aufeinanderfolgenden Sonntagen vor.

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

Rudi Kaske
Präsident
F.d.R.d.A.

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