



Bundesministerium für
Arbeit, Soziales, Gesundheit
und Konsumentenschutz
Stubenring 1
1010 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER
PRINZ EUGEN STRASSE 20-22
1040 WIEN
wien.arbeiterkammer.at
DVR 0063673
ERREICHBAR MIT DER LINIE D

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel 501 65	Fax 501 65	Datum
464.105/0016-	SP-GSt	Ruth Ettl	12166	DW 412166	19.4.2018
VII/B/ 10/2017					

Europarat; rev. ESC; 7. Bericht Österreichs über die Umsetzung der revidierten Europäischen Sozialcharta (Artikel 7, 8, 16, 17, 19, 27)

Die Bundesarbeitskammer (BAK) dankt für die Übermittlung der Unterlagen und der Anfrage zum 7. Bericht über die Umsetzung der revidierten Europäischen Sozialcharta sowie zu den Schlussfolgerungen 2015 und nimmt dazu Stellung wie folgt.

Artikel 7 – Das Recht der Kinder und Jugendlichen auf Schutz

Artikel 7.1. Mindestalter für die Zulassung zu einer Beschäftigung auf 15 Jahre

Im Berichtszeitraum wurden weder im Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz 1987 (KJBG) noch im Landarbeitsgesetz 1984 (LAG) Änderungen der Bestimmungen über das Beschäftigungsverbot für Kinder vorgenommen.

Vereinzelt wurde von Eltern angefragt, ab welchem Alter ihre Kinder arbeiten dürfen. Diese Anfragen waren meist allgemeiner Natur oder bezogen sich auf konkrete Fälle wie zB auf arbeitsrechtliche Fragestellungen im Zusammenhang mit „Ferialjobs“. „Ferialjobs“ dürfen als Arbeitsverhältnisse nur von Personen über 15 Jahren und nach Vollendung der Schulpflicht eingegangen werden. Zu den statistischen Daten über verbotene Kinderbeschäftigungen wird auf die Angaben der Arbeitsinspektorate verwiesen.

Artikel 7.2. Beschäftigungsverbot bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres für gefährliche und gesundheitsschädliche Tätigkeiten

Die auf Basis des KJBG erlassene Verordnung über die Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche (KJBG-VO), mit der bestimmte Betriebe und bestimmte Arbeiten verboten oder von Bedingungen abhängig gemacht werden, wurde im Berichtszeitraum dreimal novelliert.

Mit der Richtlinie 2014/27/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 wurde die Richtlinie 94/33/EG des Rates vom 22. Juni 1994 über den Jugendarbeitsschutz geändert, um sie an die Verordnung (EG) Nr 1272/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 2008 (CLP-Verordnung) anzupassen. Mit der CLP-Verordnung wurde ein neues System zur Einstufung und Kennzeichnung von Stoffen und Gemischen in der EU eingeführt, und es wurde dadurch notwendig, auch ArbeitnehmerInnenschutzrichtlinien, die noch auf das alte chemikalienrechtliche Einstufungs- und Kennzeichnungssystem von gefährlichen Arbeitsstoffen verwiesen, zu ändern und anzupassen. Die Novelle zur KJBG-VO, BGBl II 185/2015, diente der Umsetzung der entsprechenden Änderungen in der Richtlinie 94/33/EG des Rates vom 22. Juni 1994 über den Jugendarbeitsschutz. Im Rahmen dieser Novelle wurde in der KJBG-VO auch das Verbot von Arbeiten unter bestimmten Einwirkungen mit Blei für weibliche Jugendliche aufgehoben. Dies wurde seitens der BAK kritisiert, da die Aufhebung nicht begründet wurde und daher nicht nachvollziehbar war.

Im Zuge der Erlassung der Verordnung elektromagnetische Felder – VEMF, BGBl II 179/2016, erfolgte eine Änderung der Bestimmungen über Arbeiten unter physikalischen Einwirkungen in der KJBG-VO, zur Umsetzung der Richtlinie 2013/35/EU über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (elektromagnetische Felder). Seitens der BAK wurde die Ausnahmebestimmung vom Verbot für Arbeiten in Bereichen, denen bestimmte Auslösewerte für elektromagnetische Felder überschritten werden, kritisiert und eine Einschränkung der Ausnahme im Hinblick auf das besondere Schutzbedürfnis von Jugendlichen in ihrer Wachstums- und Entwicklungsphase empfohlen.

Im Rahmen des Deregulierungsgesetzes 2017, BGBl I 40/2017 wurde die Verpflichtung der ArbeitgeberInnen, alle Gesetze und Verordnungen zum ArbeitnehmerInnenschutz im Betrieb aufzulegen oder elektronisch zur Verfügung zu stellen, aufgehoben. Im Zuge dessen wurde mit BGBl II 241/2017 auch die in der KJBG-VO vorgesehene Auflagepflicht für diese Verordnung aufgehoben. Die BAK sieht diesen Entfall, va im Zusammenhang mit der im derzeitigen Regierungsprogramm geplanten Abschaffung der Jugendvertrauensräte, kritisch, weil dadurch die Informationsbeschaffung betreffend den ArbeitnehmerInnenschutz für einen besonders schützenswerten Personenkreis erschwert würde.

Die BAK merkt an, dass vereinzelt Anfragen von Eltern, betroffenen Jugendlichen oder Vorgesetzten gestellt werden, ob bestimmte Arbeiten gestattet sind oder nicht. Sollten sich diese Anfragen nicht eindeutig aus den Bestimmungen der KJBG-VO beantworten lassen, wird

grundsätzlich auf das Arbeitsinspektorat verwiesen und eine Kontaktaufnahme bzw ein Betriebsbesuch mit diesem empfohlen.

Die jeweils zuständigen Arbeitsinspektorate übermitteln gemäß der KJBG-VO der Lehrlings- und Jugendschutzstelle der Arbeiterkammer Wien (AK) Ansuchen von Betrieben, die ihren Sitz in Wien haben, in Bezug auf Ausnahmen von bestimmten Beschäftigungsverboten bzw -beschränkungen, zur Stellungnahme. Diese Ansuchen betreffen meist das für Jugendliche bis 18 Jahren festgelegte Verbot des Führens von selbstfahrenden Arbeitsmitteln (zB Hubstapler) und Lenken von Kraftfahrzeugen auf dem Betriebsgelände. Im Berichtszeitraum hat die AK Wien ein und die AK Salzburg acht Ausnahmeansuchen erhalten. Seitens der AK wird solchen Ausnahmeansuchen je nach Sachverhalt entweder mit bestimmten Auflagen zugestimmt oder die Ansuchen werden abgelehnt. Die Lehrlings- und Jugendschutzstelle der zuständigen Arbeiterkammer ist zu hören, die letztendliche Entscheidung über das Ausnahmeansuchen liegt beim Arbeitsinspektorat.

Zum Thema gefährliche und gesundheitsschädliche Tätigkeiten erlaubt sich die BAK noch folgendes anzumerken:

Nach § 13a des Tabak- und Nichtraucherinnen- bzw Nichtraucherschutzgesetzes (TNRSG) gelten für bestimmte Betriebe der Gastronomie Ausnahmen vom Rauchverbot. Nach § 13a Abs 4 Z 4 TNRSG hat in Gastronomiebetrieben, die zulässigerweise über Raucher- und Nichtraucherräume verfügen, die Ausbildung und Beschäftigung Jugendlicher überwiegend in jenen Räumen zu erfolgen, in denen nicht geraucht werden darf. Das heißt, Jugendliche dürfen in diesen Betrieben auch in Raucherräumen ausgebildet und beschäftigt werden.

Die Ausnahme für Gastronomiebetriebe vom Rauchverbot sollte durch eine bereits im Jahr 2015 beschlossene Novelle (BGBl I 101/2015) mit 30.4.2018 ersatzlos aus dem TNRSG gestrichen und damit ein Rauchverbot für alle Gastronomiebetriebe festgelegt werden. Dies hätte unter anderem dem Schutz von (jugendlichen) ArbeitnehmerInnen vor gesundheitsschädlichem Passivrauch gedient.

Durch einen am 22.3.2018 im Nationalrat beschlossenen Initiativantrag (107/A) der Regierungsparteien wird jedoch diese Ausnahme vom Rauchverbot für Gastronomiebetriebe im TNRSG erhalten bleiben.

Problematisch erscheint dies insbesondere im Hinblick auf die, in den letzten Jahren durch Studien (zB „Scientific Reports“ von Forschern der MedUni Wien und des Messerli Forschungsinstituts) immer deutlicher zu Tage tretenden, massiv gesundheitsschädigenden und krebserregenden Wirkung von Passivrauch.

Die Beibehaltung dieser Ausnahme steht nach Ansicht der BAK insbesondere mit der Verpflichtung der Republik Österreich als Vertragspartei der ESC rev nach Artikel 7, die wirksame Ausübung des Rechts der Kinder und Jugendlichen auf Schutz zu gewährleisten, in einem Spannungsverhältnis. Besonders wird dadurch der Verpflichtung nach Artikel 7.2. (Festsetzung eines Mindestalters für die Beschäftigung in gesundheitsschädlichen Berufen) und 7.10.

(Sicherstellung eines besonderen Schutzes gegen körperliche Gefahren, die sich unmittelbar oder mittelbar aus der Arbeit ergeben) entgegengearbeitet.

Artikel 7.4. Arbeitszeit von Jugendlichen unter 18 Jahren

Die rechtlichen Rahmenbedingungen im KJBG haben sich insofern geändert, als im Zuge des Arbeitsrechts-Änderungsgesetzes 2015, BGBl I 152/2015, ab 1.1.2016 die Möglichkeit der Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit durch Reisezeiten in das KJBG aufgenommen wurde. Die Tagesarbeitszeit für Jugendliche ab 16 Jahren kann durch passive Reisezeiten bis auf maximal zehn Stunden ausgedehnt werden, damit Jugendliche in einem Lehr- oder sonstigen Ausbildungsverhältnis die Erwachsenen aus dem Betrieb zu Ausbildungszwecken begleiten können. Die Grenze für die Wochenarbeitszeit ändert sich dadurch nicht, die Ausdehnung darf nur „durch die Reisebewegung“ erfolgen und die Arbeitszeit abzüglich der Reisezeit darf die sonst geltenden Grenzen nicht überschreiten.

Zur Frage des Ausschusses betreffend Informationen zur Begrenzung der Arbeitszeit für Kinder im Alter zwischen 15 und 16 Jahren hält die BAK folgendes fest:

Das KJGB enthält einzelne Bestimmungen über die mögliche Ausdehnung der Arbeitszeit, die für Jugendliche gelten, die das 16. Lebensjahr bereits vollendet haben (zB bei passiven Reisezeiten, Vor- und Abschlussarbeiten, ...), also nicht auf Kinder bis 16 Jahre anwendbar sind.

Zur Frage des Ausschusses betreffend die Überwachung der Regelungen des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz (HGHaG) und Sanktionierung von Übertretungen von Bestimmungen in Bezug auf Jugendliche, die in Privathaushalten beschäftigt sind, weist die BAK darauf hin, dass nach § 1 Abs 2 Z 6 Arbeitsinspektionsgesetzes 1993 die privaten Haushalte vom Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion ausgenommen sind. Hier wäre die Ermöglichung der Kontrolle des ArbeitnehmerInnenschutzes durch das Arbeitsinspektorat nötig. Da es derzeit nicht möglich ist, die Arbeitszeiten und sonstige Schutzbestimmungen für ArbeitnehmerInnen in Privathaushalten zu überwachen, würde es die BAK im Hinblick auf die besondere Schutzbedürftigkeit jugendlicher ArbeitnehmerInnen daher als sinnvoll erachten, wenn jugendliche ArbeitnehmerInnen nicht in die Hausgemeinschaft des Arbeitgebers aufgenommen werden dürften.

Zur Beschäftigung von Jugendlichen in Privathaushalten erlaubt sich die BAK hinsichtlich des HGHaG noch folgendes anzumerken: wie bereits in der Stellungnahme der BAK vom 18.5.2014 zum dritten Bericht Österreichs über die Umsetzung der ESC rev ausgeführt, widerspricht das Ausmaß an möglicher Arbeitszeit für jugendliche ArbeitnehmerInnen in § 5 HGHaG nach wie vor den Regelungen in Artikel 8 der Jugendarbeitsschutz-Richtlinie.

Artikel 7.5. Recht der jugendlichen Arbeitnehmer und Lehrlinge auf ein gerechtes Arbeitsentgelt

Die BAK merkt dazu an, dass Lehrlingen ein niedrigerer Lohn bezahlt werden darf. Diese niedrigere Bezahlung ist jedoch nur dann gerechtfertigt, wenn eine Ausbildung stattfindet und die Lehrlinge nicht „wie HilfsarbeiterInnen“ beschäftigt werden.

Artikel 7.7. Bezahlter Jahresurlaub für Arbeitnehmer unter 18 Jahren

Zur Frage des Ausschusses betreffend Überwachung des bezahlten Urlaubs für jugendliche ArbeitnehmerInnen vor Vollendung des 18. Lebensjahres und Sanktionierung bei Übertretungen hält die BAK folgendes fest:

Grundsätzlich ist der Zeitpunkt des Urlaubsantritts zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn zu vereinbaren (§ 4 UrlG). Sollte es zu nicht (mit Hilfe des Betriebsrates) beilegbaren Streitigkeiten über den Urlaub kommen, entscheiden letztendlich die Arbeitsgerichte.

Ein „Verstoß“ gegen die Regelung in § 32 Abs 2 KJBG, die vorsieht, dass mit Jugendlichen auf Verlangen der Verbrauch des Urlaubs im Ausmaß von mindestens zwölf Werktagen für die Zeit zwischen 15. Juni und 15. September zu vereinbaren ist, steht nicht unter Verwaltungsstrafsanktion. Daher wären auch hier etwaige Streitigkeiten zwischen ArbeitgeberInnen und jugendlichen ArbeitnehmerInnen vor den Arbeitsgerichten auszutragen. Im Berichtszeitraum gab es zu dieser Regelung einige Anfragen im Rahmen der Arbeitsrechtsberatung der AK Wien, allerdings keine arbeitsgerichtlichen Verfahren.

Artikel 7.8. Nachtarbeitsverbot für Personen unter 18 Jahren

Die rechtlichen Rahmenbedingungen im KJBG betreffend die besonderen Schutzbestimmungen für Jugendliche zu Ruhepausen, Ruhezeiten, Nachtruhe, Sonn- und Feiertagsruhe und Wochenfreizeit blieben im Berichtszeitraum unverändert. Grundsätzlich obliegt dem Arbeitsinspektorat die Überwachung und Durchsetzung dieser Schutzbestimmungen.

Wenn an die Lehrlings- und Jugendschutzstelle der AK Wien Übertretungen dieser besonderen Schutzbestimmungen aufgrund einer Arbeitsrechtsberatung herangetragen werden, dann wird bei Vorliegen eines für ein Verwaltungsstrafverfahren nachvollziehbaren Sachverhalts eine Sachverhaltsdarstellung bzw Anzeige an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde übermittelt. Im Berichtszeitraum wurden zehn Sachverhaltsdarstellungen wegen Übertretungen der zulässigen Arbeitszeit und Verstößen gegen eine oder mehrere der besonderen Schutzbestimmungen für Jugendliche weitergeleitet.

Artikel 8 – Das Recht der Arbeitnehmerinnen auf Mutterschutz

Artikel 8.2. Kündigungsschutz

Wurde ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart, das noch vor dem Beginn der Mutterschutzfrist (acht Wochen vor Geburt) geendet hätte, ist dieses vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin bis zum Beginn Mutterschutzurlaubes (in der Regel 8 Wochen vor Geburt) zu erstrecken (§ 10a Mutterschutzgesetz - MSchG).

Liegt jedoch eine sachliche Begründung für eine Befristung des Arbeitsverhältnisses vor, wie etwa Saisonarbeit, Ferialarbeit, Karenzvertretung, endet das Arbeitsverhältnis auch nach Mitteilung einer Schwangerschaft zum ursprünglich vereinbarten Zeitpunkt. Ein sachlicher Grund liegt auch vor, wenn eine besonders qualifizierte Arbeitnehmerin über die Probezeit hinaus länger erprobt werden soll.

Aus der Beratungspraxis wissen wir, dass in vielen Fällen ArbeitgeberInnen nach Mitteilung einer Schwangerschaft behaupten, dass für die verlangte Tätigkeit eine längere Erprobung gerechtfertigt wäre, obwohl es sich nicht um eine hochqualifizierte Tätigkeit handelt, damit das Arbeitsverhältnis nicht bis zum Beginn der Mutterschutzfrist erstreckt wird. Klarere Regelungen zum Schutz dieser Arbeitnehmerinnen wären hier erforderlich.

Bei Begründung von Lehrverhältnissen wird gleichzeitig mit dem Lehrvertrag eine Zusatzvereinbarung zur Unterschrift vorgelegt, mit der die Weiterverwendungszeit (mindestens drei Monate) nach Ende des Lehrverhältnisses (§ 18 BAG) befristet wird. Zweck der Weiterverwendungszeit ist es, dass die neu ausgebildeten jungen ArbeitnehmerInnen einige Zeit in ihrem Beruf Praxiserfahrung sammeln können.

Im Falle einer Schwangerschaft können sich verschiedene Konstellationen ergeben, die den Verlust der Weiterverwendungszeit bzw des Arbeitsverhältnisses zur Folge haben: Endet die Weiterverwendungszeit noch vor der Mutterschutzfrist (8-Wochen-Frist vor Geburt) muss das Arbeitsverhältnis bis zur Mutterschutzfrist erstreckt (§ 10a MSchG) werden. Wenn die Weiterverwendungszeit während der Mutterschutzfrist oder während der Karenz endet, besteht kein Rechtsanspruch auf Wiedereintritt nach der Karenz. https://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Justiz&Dokumentnummer=JJT_20171128_OGH0002_009OBA00099_17Z0000_000

Für junge Männer stellt sich dieses Problem nach dem Präsenz-, Zivil- oder Ausbildungsdienst nicht, weil die Weiterverwendungszeit auch dann, wenn sie befristet vereinbart wurde, durch § 6 Arbeitsplatzsicherungsgesetz am Ablauf gehemmt wird. Für sie ist der Wiedereinstieg nach dem Wehrdienst oder dem Wehersatzdienst zumindest für die Restdauer der Weiterverwendungszeit gesichert.

Im Ergebnis wirken sich diese unterschiedlichen Regelungen benachteiligend auf Frauen aus, die sich nach einer Karenz in einer ähnlichen Situation wie Männer nach dem Präsenzdienst befinden. Eine Gesetzesänderung, die bewirkt, dass die Weiterverwendungszeit (§ 18 BAG)

auch durch ein Beschäftigungsverbot bzw durch eine Karenz am Ablauf gehemmt wird, wäre daher erforderlich.

Im letzten Bericht wurde darauf hingewiesen, dass sich diese Situation für **freie Dienstnehmerinnen** anders darstellt, weil sie nicht in den Anwendungsbereich des MSchG fielen.

Durch eine Gesetzesänderung, die mit 1.1.2016 in Kraft trat, wurden bestimmte Schutzbestimmungen (Beschäftigungsverbote) des MSchG auch für freie Dienstnehmerinnen anwendbar. Für sie gilt nunmehr während der Schwangerschaft und bis vier Monate nach der Geburt ein **Motivkündigungsschutz**. Wird eine freie Dienstnehmerin wegen ihrer Schwangerschaft oder eines Beschäftigungsverbotes gekündigt, kann die Kündigung binnen zwei Wochen nach Ausspruch bei Gericht angefochten werden.

Freie Dienstnehmerinnen haben aber nach wie vor weder einen Anspruch auf eine (kündigungsgeschützte) Karenz noch auf eine geschützte Elternteilzeit. Diesbezüglich fehlt eine rechtliche Angleichung an Arbeitsverhältnisse.

Mit einer Novelle des MSchG, die mit 1.1.2016 in Kraft trat, wurde ein **Kündigungsschutz nach einer Fehlgeburt** in der Dauer von vier Wochen eingeführt. Dies soll Erfahrungen aus der Praxis entgegenwirken, wo es teils zu Arbeitgeberkündigungen kam, wenn nach einer Fehlgeburt eine zweite Schwangerschaft der Arbeitnehmerin erwartet wurde.

Eine solche Kündigung kann zudem nach den Regelungen des Gleichbehandlungsgesetzes als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bzw des Familienstandes bekämpft werden – auch wenn der Kündigungsschutz nach MSchG nicht mehr greift.

Artikel 8.3. Stillzeiten

Freie Dienstnehmerinnen sind vom Recht auf Stillzeiten nach § 9 MSchG nicht umfasst.

Artikel 8.4. Stillzeiten und Nachtarbeit

Vom Verbot der Nachtarbeit nach § 6 MSchG nicht umfasst sind freie Dienstnehmerinnen.

Artikel 16 – Das Recht der Familie auf sozialen, gesetzlichen und wirtschaftlichen Schutz

Der Familienbegriff ist nicht auf die traditionelle Familie als Ehe zwischen Mann und Frau mit eigenen Kindern beschränkt, sondern umfasst inzwischen alle Familienformen. Eine rechtliche Benachteiligung des Kindes aufgrund der Form des Zusammenlebens der Eltern oder der sozialen Elternteile sollte inzwischen ausgeschlossen sein. Kinder wachsen im Verbund von traditionellen Ehen, eingetragenen Partnerschaften, gemischt- oder gleichgeschlechtlichen Partnerschaften auf. Kürzlich wurde vom Verfassungsgerichtshof entschieden, dass die Ehe und die eingetragene Partnerschaft für alle geöffnet werden muss.

Der gesetzliche und wirtschaftliche Schutz der Familie hängt zwar nicht von der Familienform ab, in der ein Kind aufwächst, jedoch von der Einkommenssituation der Eltern.

Mit dem Ministerialentwurf zur Novelle des Einkommenssteuergesetzes 1988 soll der „**Familienbonus**“ als eine Familienförderung geschaffen werden, von dem vorwiegend Haushalte mit höheren Einkommen profitieren werden. Vorgesehen ist die Schaffung eines Steuerabsetzbetrages von € 1.500 pro Jahr für jedes Kind bis zum 18. Lebensjahr. Für darüber hinaus studierende Kinder sinkt der Absetzbetrag auf € 500 pro Jahr. Anzumerken ist, dass für die Formen der steuerlichen Familienförderung ein entsprechend hohes Einkommen erzielt werden muss, um überhaupt davon profitieren zu können. Bei nur einem Kind kann der Bonus ab einem Einkommen von € 1.750 brutto ausgeschöpft werden. Ab zwei Kindern wirkt die Förderung erst bei einem entsprechend höheren Verdienst.

Kinder, deren Eltern nur über ein geringes Einkommen verfügen und deswegen keine Steuern zahlen, werden mit einem viel niedrigeren Betrag in der Höhe von € 250 pro Kind und Jahr aus diesem Titel berücksichtigt. Somit benachteiligt der Familienbonus Alleinerziehende, Arbeitslose und andere armutsgefährdete Haushalte und ignoriert damit Kinderarmut.

Mit dem Geldvolumen, das für den Familienbonus vorgesehen ist, wären ein flächendeckender Ausbau der Kindergärten ohne Elternbeiträge, Öffnungszeiten nach Bedarf der Eltern, kleinere Gruppen, bessere Ausbildung und Bezahlung des Personals möglich.

Der neue Familienbonus soll – analog zu dem Vorhaben bei der Familienbeihilfe – für Unions- bzw EWR-BürgerInnen, deren Kinder nicht in Österreich, sondern in einem anderen EU/EWR Mitgliedstaat leben, an die Preisniveaus in den Wohnsitzstaaten der Kinder angepasst werden. Dasselbe ist für den Unterhaltsabsetzbetrag sowie den Alleinverdiener-/Alleinerzieherabsetzbetrag vorgesehen. Mit dieser Änderung soll nationales Recht geschaffen werden, das nach Einschätzung der BAK in Konflikt mit dem Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV), den Koordinierungsregeln der VO 883/2004 und der Niederlassungsfreiheit steht. Die Bundesregierung riskiert damit, dass die vorgeschlagene Gesetzesänderung einer europarechtlichen Prüfung der Höchstgerichte nicht standhält.

Grundsätzlich ist auch auf die Bestimmungen der österreichischen **Sozialversicherungsgesetze** zu verweisen, nach denen Kinder von Personen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung pflicht- oder teilversichert sind, mit einem umfassenden Sachleistungsanspruch und ohne gesonderte Beitragsleistung in die gesetzliche Krankenversicherung einbezogen sind (Mitversicherung, vgl §§ 4, 8 ASVG – Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, § 123 ASVG für das wichtigste Sozialversicherungs-Gesetz, in dem mehr als 3 Mio Versicherte erfasst sind). Diese kostenfreie Einbeziehung umfasst Kinder bis zum 18. Lebensjahr und darüber hinaus, wenn sie auf Arbeitssuche sind bis zum 20. Lebensjahr oder wenn sie in einer weiterführenden Ausbildung sind bis höchstens zum 27. Lebensjahr. In der gesetzlichen Krankenversicherung sind insgesamt rund 6,7 Mio Personen beitragspflichtig versichert, rund 1,6 Mio Kinder im Sinne der Bestimmungen haben Anspruch auf die kostenfreie Mitversicherung (Statistisches Handbuch der österreichischen Sozialversicherung, Tabelle 2.03).

Die BAK will zudem auf das Auslaufen der auf Art 15a B-VG basierenden Vereinbarung zwischen Bund und Länder bezüglich der **Mindestsicherung** hinweisen. Dies hatte den Effekt, dass eine einheitlich für das gesamte Bundesgebiet geltende, durch Landesgesetze umgesetzte Regelung durch neun unterschiedliche Regelungen ersetzt wurde, von denen einige entschieden nachteiliger für die Betroffenen sind.

Aus Sicht der BAK ist es notwendig eine bundeseinheitliche Regelung zu schaffen, deren Leistungshöhe sich an der österreichischen Armutsgefährdungsschwelle (aktuell: € 1.185 für Alleinstehende) orientiert und die – im Gegensatz zu den aktuellen Plänen der Bundesregierung – keine Schlechterstellung von Asylberechtigten und Mehrkindfamilien vorsieht.

Zu den Anmerkungen des Ausschusses – Familiengerechtes Wohnen

Bezüglich der Rechtssicherheit für eine stabile Wohnsituation von Familien möchte die BAK auf den Aspekt der Befristungen im Mietsegment hinweisen, der sich äußerst nachteilig auf die Kontinuität und Leistbarkeit des Wohnens auswirkt. Konkret sind 43,5 % aller Mietverhältnisse im privaten Segment österreichweit befristet. Das entspricht etwa 600.000 Personen, die im Schnitt alle fünf Jahre mit dem Auslaufen ihres Mietvertrages konfrontiert sind. Im Falle einer Neuauflage des Vertrages wird die Miete häufig angehoben, im anderen Fall müssen Betroffene einen Wohnungswechsel in Kauf nehmen, der ebenfalls mit erheblichen Kostensteigerungen verbunden ist. Eine verbindliche Anpassung des Mietrechts in Bezug auf die Eindämmung von Befristungen (Zulässigkeit etwa nur im Falle des Eigenbedarfs) wäre dringend nötig, um Familien ihr Grundrecht auf Wohnen zu gewährleisten.

Geflüchtete haben erst ab ihrer Asylberechtigung Zugang zum geförderten und kommunalen Wohnbau. Abseits von spezifischen Flüchtlingsunterkünften stellt die Suche nach angemessenem, leistbarem, sicherem und unabhängigem Wohnraum eine erhebliche Herausforderung dar. Immer wieder erreichen uns Berichte, wonach die Bedürftigkeit dieser Personengruppe gezielt ausgenutzt wird und sich geflüchtete Menschen, oft in menschenunwürdigen, völlig überbelegten Behausungen niederlassen.

Artikel 17 – Das Recht der Kinder und Jugendlichen auf sozialen, gesetzlichen und wirtschaftlichen Schutz

Österreich sieht, gemessen an anderen Ländern, bei den Geldleistungen, bei der Familienbeihilfe und dem Kinderbetreuungsgeld angemessene Beträge vor.

Nach verschiedenen Erhebungen und Studien erhalten jedoch 17 % der Kinder in AlleinerzieherInnenhaushalten weder einen Unterhalt noch Unterhaltsvorschuss. Probleme gibt es für Kinder, die in AlleinerzieherInnenhaushalten leben, wenn der andere Elternteil aufgrund einer langen schweren Erkrankung oder unverschuldeter Arbeitslosigkeit nicht oder nicht ausreichend zahlungsfähig ist. Diese Kinder erhalten weder Unterhalt noch können sie einen Vorschuss auf den Unterhalt vonseiten des Staates erhalten. Besteht für den Staat nämlich keine Aussicht den bevorschussten Unterhalt vom getrenntlebenden Elternteil erfolgreich eintreiben zu können, hat das Kind keinen Anspruch darauf. Der Elternteil, bei dem das Kind lebt, muss

für sämtliche Fixkosten (Miete, Energie, etc) und die Unterhaltslasten alleine aufkommen. Notwendig wäre daher eine Geldleistung, die an der Familienbeihilfe anknüpft und die auf den Durchschnittsbedarf (Regelbedarfsätze) ergänzt.

Jugendliche Straftäter

Im Zuge des Jugendgerichts-Änderungsgesetz 2015, BGBl I 154/2015, wurden ab 1.1.2016 gesetzliche Maßnahmen zur Vermeidung und Verkürzung der Untersuchungshaft für Jugendliche vorgesehen, wie zB die Unzulässigkeit der Untersuchungshaft, wenn für das Hauptverfahren das Bezirksgericht zuständig ist (§ 35 Abs 1a Jugendgerichtsgesetz – JGG) oder wenn die Untersuchungshaft bereits verhängt wurde, die Ausrichtung einer Untersuchungshaftkonferenz bzw Sozialnetzkonferenz unter Einbeziehung der Jugendgerichtshilfe und des Kinder- und Jugendhilfeträgers zur möglichen Aufhebung der Untersuchungshaft unter Anwendung gelinderer Mittel (§ 35a JGG).

Unverändert blieb allerdings § 35 Abs 3 JGG. Das heißt, es besteht nach wie vor unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, dass ein/e Jugendliche/r ein Jahr in Untersuchungshaft gehalten wird.

Artikel 19 – Das Recht der Wanderarbeitnehmer und ihrer Familien auf Schutz und Beistand

Abgesehen von der Verpflichtung zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit auf EU-Ebene (VO [EU] 883/2004, die in den Mitgliedstaaten unmittelbar anzuwenden ist), unterhält Österreich bilaterale Abkommen über soziale Sicherheit mit mehreren Nicht-EU-Staaten, die Ansprüche aus Systemen der sozialen Sicherheit koordinieren und absichern und die Zusammenarbeit der Sozialversicherungsträger in den Vertragsstaaten fördern. Alle im Inland beschäftigten Personen unterliegen unabhängig von ihrer Nationalität denselben Beitragssätzen in der **Sozialversicherung**.

WanderarbeitnehmerInnen, die sich gemeinsam mit ihren Kindern aufgrund eines rechtmäßigen Aufenthaltstitels in Österreich aufhalten, haben unter den gleichen Bedingungen den gleichen Anspruch auf **Familienleistungen** (Familienbeihilfe und Kinderbetreuungsgeld) wie Staatsangehörige.

Der Anspruch auf Familienbeihilfe besteht auch für UnionsbürgerInnen, die in Österreich erwerbstätig sind und deren Kinder in einen anderen Unionsmitgliedstaat leben. Arbeiten die Elternteile in verschiedenen Mitgliedstaaten und tragen dort zum Wirtschaftsaufkommen bei, müssen die Familienleistungen aufgrund der europäischen Verträge koordiniert werden (EU VO 883/2004). Für UnionsbürgerInnen ist vorrangig jenes Rechtssystem anzuwenden, in dem die Erwerbsarbeit ausgeübt und zum Wirtschaftsaufkommen beigetragen wird. Sind die Eltern in unterschiedlichen Mitgliedstaaten beschäftigt, ist vorrangig jener Staat leistungszuständig in dem das Kind lebt – eine Aufzählung muss der Staat leisten, der eine allfällig höhere Familienleistung vorsieht. Dies gilt für alle UnionsbürgerInnen einschließlich der österreichischen

Staatsangehörigen, die von der ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit Gebrauch machen oder indirekt betroffen sein können, weil ein Elternteil in einem anderen Unionsstaat erwerbstätig ist.

Nach Antragstellung treten die Finanzämter mit den Trägern der jeweiligen Vertragsstaaten in Kontakt, um die Ansprüche zu klären. Dies stellt hohe Anforderungen an die Finanzverwaltung und hat lange Bearbeitungsdauern zur Folge. Derzeit muss nach Auskunft der Finanzämter mit zumindest sechs Monaten Wartezeit zwischen Antrag und Auszahlung gerechnet werden. Für betroffene Elternteile können diese Wartezeiten existenzgefährdend sein, weil Folgeleistungen, wie zB das Kinderbetreuungsgeld und die Sozialversicherung von Elternteil und Kind davon abhängen, ob die Familienbeihilfe tatsächlich bezogen wird. Hier braucht es jedenfalls Mechanismen auf europäischer Ebene, damit diese Ansprüche rasch und effizient abgeklärt und zur Auszahlung gebracht werden können.

Indexierung der Familienbeihilfe für nicht in Österreich lebende Kinder (§ 33 Abs 3a Z 2 und Abs 4 Z 4 Einkommenssteuergesetz – EStG)

Mit diesem Vorhaben wird geplant, die Familienbeihilfe und den Kinderabsetzbetrag für Unions- bzw EWR-BürgerInnen, deren Kinder nicht in Österreich, sondern in einem anderen EU/EWR Mitgliedstaat leben, an die Preisniveaus in den Wohnsitzstaaten der Kinder anzupassen. Mit dieser Änderung soll nationales Recht geschaffen werden, das nach Einschätzung der BAK in Konflikt mit dem Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV), den Koordinierungsregeln der VO 883/2004 und der Niederlassungsfreiheit steht. Die Bundesregierung riskiert damit, dass die vorgeschlagene Gesetzesänderung einer europarechtlichen Prüfung der Höchstgerichte nicht standhält.

Die BAK lehnt dieses Vorhaben ab, weil es gegen das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ verstößt. ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen tragen in gleicher Höhe zu den Steuern, den Abgaben und zur Sozialversicherung bei. Betroffene UnionsbürgerInnen würden dann aber für die gleichen Beiträge nicht die gleichen Leistungen erhalten.

Artikel 27 – Das Recht der Arbeitnehmer mit Familienpflichten auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung

Für ArbeitnehmerInnen mit Familienpflichten gibt es in Österreich verschiedene Regelungen und Schutzbestimmungen, um Familien- und Erwerbsleben vereinbaren zu können.

Im Inland beschäftigte Personen sind ohne Ansehen des Geschlechts oder der Herkunft in das österreichische **Sozialsystem** einbezogen. Ein wichtiger Aspekt der Gleichstellung von Frauen und Männern im System der Pensionsversicherung ist die Gewährung von Beitragszeiten (special contributory insurance periods) für die Kindererziehung an Eltern, deren Kinder in Österreich geboren wurden oder die in Staaten zur Welt kamen, mit denen eine entsprechende Koordinierungsverpflichtung besteht. Die Beiträge sind in diesem Fall nicht von den Eltern zu erbringen, sondern werden von der öffentlichen Hand getragen. Damit ist gewährleistet, dass die Auswirkungen einer Erwerbsunterbrechung oder Reduktion der Arbeitszeit zum Zweck der Betreuung von Kleinkindern abgemildert werden. Dies führt zu einer Anhebung

der späteren Rentenleistung und trägt zur Verminderung von Altersarmut bei, von der besonders Frauen betroffen sind. Diese Kindererziehungszeiten (child care credits) werden für Kinder ab der Geburt bis zur Vollendung des 4. Lebensjahres bzw bis zur früher erfolgenden Geburt eines nachfolgenden Kindes berücksichtigt.

Die Regelungen zur Sterbebegleitung, Begleitung schwerstkranker Kinder, sowie zu **Pflegekarenz und Pflegeteilzeit** (§§ 14a - 14d Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz – AVRAG) sollen die Betreuung bzw die Organisierung von Betreuung von pflegebedürftigen nahen Angehörigen ermöglichen. Hier kam es im Berichtszeitraum mit 1.1.2014 zu wesentlichen Änderungen. Die Pflegekarenz/-teilzeit kann für die Dauer von einem bis drei Monaten vereinbart werden und es wird dem/der ArbeitnehmerIn ein Anspruch auf vorzeitigen Wiederantritt des Arbeitsverhältnisses gewährt, wenn sich der Betreuungsbedarf verringert oder ganz entfällt. Den Entfall des Arbeitsentgelts soll das Pflegekarenz- bzw Pflegeteilzeitgeld abfedern.

Weitgreifende Veränderungen gab es im Berichtszeitraum im Bereich des **Kinderbetreuungsgeldgesetzes**. Für Geburten bis 28.2.2017 galten fünf verschiedene Kinderbetreuungsgeldmodelle in zwei Systemen. Ein Pauschalmodell mit vier Modellen und ein Einkommensersatzsystem. Die vier Pauschalmodelle waren unterschiedlich dotiert und haben tendenziell längere Erwerbsunterbrechungen von Frauen begünstigt. Keines dieser Modelle ließ sich mit der arbeitsrechtlichen Karenzdauer gut vereinbaren.

Diese Pauschalmodelle wurden mit März 2017 zu einem flexiblen Modell – mit einem für alle Eltern geltenden gleich hohen Gesamtbetrag. Die Eltern können innerhalb eines Zeitrahmens selbst über die Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeld-Kontos entscheiden, das bei einer kurzen Bezugsdauer einen hohen Tagesbetrag vorsieht. Wird ein längerer Bezugszeitraum gewählt, ergibt dies einen niedrigeren Tagesbetrag.

Seit 1.3.2017 traten auch einige Elemente im Sinne der **Väterförderung** in Kraft. Der Mindestanteil der Partner an der Bezugsdauer beim Kinderbetreuungsgeld wurde von 15 % auf 20 % angehoben. Ein Partnerbonus (€ 500 pro Elternteil) bei annähernd gleicher Aufteilung der Betreuungszeit wurde eingeführt und ebenso die Möglichkeit geschaffen, das Kinderbetreuungsgeld für einen Monat (31 Tage) im arbeitsrechtlichen Überlappungsmonat gemeinsam zu beziehen.

Der **Familienzeitbonus** ab 1.3.2017 ist eine finanzielle Unterstützung (€ 700) während eines „Papamonates“ in der Dauer von 28 - 31 Tagen während der Mutterschutzfrist. Problematisch ist allerdings, dass dieser Betrag von einem späteren Kinderbetreuungsgeld des Vaters wieder in Abzug gebracht wird. Soll der Familienzeitbonus die Väterbeteiligung fördern, darf der Familienzeitbonus nicht vom Kinderbetreuungsgeld abgezogen werden.

Ein für alle Väter bzw PartnerInnen geltender Rechtsanspruch mit einem Kündigungsschutz konnte nicht durchgesetzt werden. Der öffentliche Dienst und einige Kollektivverträge sehen bereits eine solche Dienstfreistellung vor. Damit Familienzeit alle Väter in Anspruch nehmen können, ist eine entsprechende Umsetzung im Arbeitsrecht erforderlich.

Probleme im Zusammenhang mit dem einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld

Für den Anspruch auf das einkommensabhängige KBG ist eine ununterbrochene Erwerbstätigkeit während eines Zeitraumes von 182 Tagen vor der Mutterschutzfrist (Väter: vor der Geburt) erforderlich. Wird infolge eines langen Krankenstandes während dieses Zeitraums für länger als 14 Tage ausschließlich Krankengeld vom Sozialversicherungsträger bezogen, besteht kein Anspruch auf diese Variante des Kinderbetreuungsgeldes. Außerdem muss das Arbeitsverhältnis mindestens bis zur Geburt des Kindes aufrecht bestehen. Wird das Arbeitsverhältnis vor der Geburt beendet, tritt der Anspruchsverlust auf das einkommensabhängige KBG auch dann ein, wenn der Grund dafür eine Insolvenz, eine Betriebsstilllegung oder der Fristablauf eines befristeten Dienstverhältnisses ist und die Beendigung von der Arbeitnehmerin gar nicht verhindert werden kann.

Die BAK merkt an, dass eine höher dotierte Einkommensersatzleistung auch eng an eine Erwerbstätigkeit geknüpft sein muss. Allerdings ist es nicht gerechtfertigt, dass ein längerer Krankenstand vor Schutzfristbeginn oder eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die von der Arbeitnehmerin nicht beeinflusst werden kann, zum Anspruchsverlust auf diese Leistung führen darf. Die BAK erachtet es als notwendig, das Kinderbetreuungsgeldgesetz dahingehend zu verändern, dass eine Rahmenfrist in der Dauer eines Jahres geschaffen wird, innerhalb der die erforderliche Erwerbstätigkeit von 182 Tagen (sechs Monate) erbracht werden muss.

Gemeinsamer Hauptwohnsitzmeldung mit dem Kind

Die Voraussetzung der Bindung des Anspruches auf KBG an die gemeinsame hauptwohnsitzliche Meldung von beziehendem Elternteil und Kind wird eng ausgelegt. Dies kann auch bei aufrechter Partnerschaft, etwa infolge eines Wohnungswechsels oder weil die Elternteile zwar eine aufrechte Partnerschaft leben, jedoch getrennte Wohnsitze haben, bereits zum Entfall des Anspruches führen.

Gemeinsame Betreuung des Kindes bei getrenntlebenden Paaren

Mit der Novelle ab 1.3.2017 traten einige Verschärfungen in Kraft. Bei getrennten Paaren, die sich die Betreuung des Kindes aber trotzdem teilen möchten, wurden nun eine ganze Reihe weitere Erfordernisse eingeführt, die dieses Vorhaben sehr erschweren.

Bei getrenntlebenden Eltern hat nur der Elternteil Anspruch auf das KBG, bei dem sich das Kind hauptsächlich aufhält (alleinige Obsorge bzw. „Heim erster Ordnung“) und sämtliche Anspruchsvoraussetzung in eigener Person erfüllt.

Der gemeinsame Haushalt muss „dauerhaft“ (zumindest 91 Tage) sein. Zudem muss der Elternteil während des gesamten Bezugszeitraumes, in dem er KBG bezieht, auch die Familienbeihilfe beziehen. Ein Bezugswechsel zwischen den Eltern innerhalb eines Kalendermonates wird damit aber unmöglich, weil die Familienbeihilfe eine Monatsleistung ist. Daraus ergibt

sich eine weitere Hürde, die von den BezieherInnen leicht übersehen werden kann. Das Resultat ist, dass Väter in solchen Konstellationen das KBG oft gar nicht beziehen können.

In der Beratungspraxis der Arbeiterkammern gewinnt man den Eindruck, dass diese Fülle an einzuhaltenden Anspruchsvoraussetzungen die partnerschaftliche Aufteilung der Betreuung des Kindes in diesen Fällen geradezu verhindert.

Kindertagesstätten

Damit ArbeitnehmerInnen mit Familienpflichten einer Erwerbstätigkeit nachgehen können und im Beruf gleichbehandelt werden, ist ein flächendeckendes Netz an qualitativ hochwertigen Kinderbildungs- und Betreuungseinrichtungen erforderlich.

Beim flächendeckenden Ausbau des Angebotes an Kinderbetreuungseinrichtungen gibt es nach wie vor erheblichen Handlungsbedarf. Bei den unter dreijährigen Kindern liegt die Betreuungsquote, selbst bei Einrechnung der Tageseltern, nur bei 25 % und unterschreitet damit das Barcelona-Ziel, das eine Betreuungsquote von 33 % vorsieht.

Die Kinderbetreuung fällt nach wie vor in die verfassungsrechtliche Kompetenz der Bundesländer, daher sind die Versorgung, die Kosten und die Qualitätsstandards je nach Bundesland unterschiedlich geregelt. Für unter dreijährige Kinder ist das bestehende Angebot nach wie vor nicht ausreichend.

Auch bei den Öffnungszeiten gibt es Mängel sowohl hinsichtlich der täglichen Dauer als auch der langen Schließzeiten in den Ferien. Nur 15 % der Kleinkindplätze und 40 % der Kindergartenplätze sind mit einer Vollzeitbeschäftigung vereinbar – wobei mehr als 70 % der Plätze, die mit einer Vollzeiterwerbstätigkeit vereinbar sind, in Wien angesiedelt sind.

Es ist deshalb notwendig, weiterhin in die Kinderbetreuung zu investieren und den Elementarbildungsbereich in Bundeskompetenz zu heben.

Die BAK ersucht die Ausführungen bei Erstellung des österreichischen Berichts zu berücksichtigen und diesen nach Fertigstellung zur Kenntnis zu bringen.

Rudi Kaske
Präsident
F.d.R.d.A.

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