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

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

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel **501 65**	Fax **501 65**	Datum
BMASGK-464.105/001-VII/B/10/2019	SP-GSt	Ruth Ettl	DW 12166	DW 412166	9.4.2019

Europarat; rev ESC; 8. Bericht Österreichs über die Umsetzung der Revidierten Europäischen Sozialcharta (Artikel 1, 9, 10, 15, 18, 20 und 25 sowie Artikel 4 Abs 1)

Die Bundesarbeitskammer (BAK) dankt für die Übermittlung der Unterlagen und nimmt hierzu wie folgt Stellung:

Artikel 1 – Das Recht auf Arbeit

Die bestmögliche Zusammenführung von Arbeitskräften und Unternehmen ist in Österreich gesetzlich im Arbeitsmarktservicegesetz verankert. Das Erreichen einer möglichst guten Arbeitsmarktlage ist auch Teil jedes Regierungsprogramms.

Die aktuelle Regierung verfolgt dieses Ziel jedoch ziemlich einseitig, in dem vor allem Verbesserungen zugunsten von Unternehmen vorangetrieben werden. Im Gegenzug werden für ArbeitnehmerInnen sinnvolle und notwendige Maßnahmen reduziert bzw eingestellt. Gleichzeitig wird der Druck auf Arbeitslose deutlich erhöht. Im Regierungsprogramm ist auch die Verschärfung der Zumutbarkeitsbestimmungen, die die Bedingungen, zu denen eine vom Arbeitsmarktservice (AMS) angebotene Stelle angenommen werden muss, vorgesehen. Dadurch wird das Recht der ArbeitnehmerInnen, den Lebensunterhalt durch eine frei übernommene Tätigkeit zu verdienen, gefährdet.

Das Ziel, arbeitslose Personen rasch in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, darf nicht dazu führen, dass durch erhöhten Druck Arbeitslose dazu gezwungen werden, Jobs auch zu schlechteren Bedingungen anzunehmen. Dies führt zu einer stärkeren Entwicklung in Richtung Niedriglohn- und Niedrigqualitätssektor in Österreich und trägt damit zur Erwerbsarmut bei.

Eine weitere Maßnahme, die diesen Zwang erhöht, ist das Vorhaben, AsylwerberInnen nur mehr 1,50 Euro pro Stunde für Beschäftigungen im gemeinnützigen Bereich zu bezahlen und höhere Bezahlungen durch Gemeinden gesetzlich zu verbieten. Diese Entwicklungen erhöhen den Druck nicht nur auf AsylwerberInnen, sondern auch auf jenes Arbeitsmarktsegment, das geförderte Beschäftigungen im gemeinnützigen Bereich für Langzeitarbeitslose anbietet.

Die Lage auf dem Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Monaten deutlich verbessert, es haben mehr Menschen eine Beschäftigung gefunden. Trotzdem sind nach wie vor 370.000 Personen arbeitslos bzw in Schulung beim AMS gemeldet. Bestimmte Personengruppen können generell schlechter von der Verbesserung der Arbeitsmarktlage profitieren. Dies sind vor allem Ältere, gesundheitlich Beeinträchtigte und gering Qualifizierte.

Gerade jene Maßnahmen, die die Arbeitsmarktchancen für diese Personengruppen verbessern sollen, wurden im letzten Jahr jedoch deutlich verringert bzw eingestellt:

- Das Budget für aktive Arbeitsmarktpolitik wurde empfindlich verringert. Dadurch mussten bestimmte Qualifizierungsmaßnahmen deutlich reduziert werden. Dazu zählen zum Beispiel Deutschkurse, die in Wien im Jahr 2019 um die Hälfte reduziert werden mussten, obwohl sie einen wichtigen Hebel für die Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen darstellen.
- Die Aktion +20.000, die langzeitarbeitslosen Personen über 50 eine Beschäftigung im gemeinnützigen bzw öffentlichen Bereich für ein Jahr ermöglichte, wurde dauerhaft sistiert. Dadurch wurde diesen Menschen, die bei Unternehmen der freien Wirtschaft keine Beschäftigung gefunden haben, die Möglichkeit zu einem Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt genommen.
- Das Angebot an geförderter Beschäftigung in Beschäftigungsprojekten musste aufgrund des verringerten Budgets ebenso deutlich reduziert werden.

Mit der Einführung einer Segmentierung von Arbeitslosen entsprechend ihrer statistischen Wiederbeschäftigungschancen schlägt Österreich einen Weg ein, der von einem für alle Arbeitslosen gleichen (unentgeltlichen) Angebot wegführt und damit dem Geist der Charta widerspricht. Die angekündigten unterschiedlichen Beratungs- und Unterstützungsangebote für die drei unterschiedlichen „Klassen“ von Arbeitslosen deuten darauf hin, dass Qualität und Intensität der Unterstützungsangebote abgestuft wird. Speziell benachteiligte Arbeitslose, die besonderen Unterstützungsbedarf haben, sind davon bedroht, dass für sie Leistungen eingeschränkt und sie daher zunehmend vom Arbeitsmarkt verdrängt werden.

Für Asylberechtigte wurden die Angebote reduziert bzw abgeschafft. Die Mittel für das Integrationsjahr wurden im Jahr 2018 halbiert und für 2019 gestrichen, ebenso die Mittel für weitere geförderte Beschäftigungsmaßnahmen für diese Zielgruppe. Die Unterstützung der Anerkennung von mitgebrachten Kompetenzen ist nicht mehr arbeitsmarktpolitisches Ziel der gegenwärtigen Bundesregierung. Stattdessen sollen sie vor allem in der Landwirtschaft als ErntehelferInnen vermittelt werden, wodurch eine dauerhafte, der Qualifikation entsprechende Integration in den Arbeitsmarkt nicht unterstützt wird.

Problematisch ist die nach wie vor bestehende Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Zu befürchten ist, dass dieser Trend in Zukunft deutlich verstärkt wird. In den neuen arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben der zuständigen Bundesministerin werden viele erfolgreiche Ansätze in der Arbeitsmarktpolitik für Frauen nicht mehr verfolgt:

- Keine Vorgabe mehr, 50 % der arbeitsmarktpolitischen Mittel für Frauen einzusetzen.
- Die Bekämpfung der Segregation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt ist aus den Zielvorgaben herausgefallen.
- Frühzeitiger Wiedereinstieg, dessen Förderung und die Beratung über die Konsequenzen sind nicht mehr Ziel der Bundesministerin.

Die ausreichende Förderung von Frauen, um die Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt auszugleichen, ist dadurch gefährdet.

Abs 1 Vollbeschäftigungspolitik – Jugendarbeitslosigkeit, Lehrstellenlücke

Die Anzahl der arbeitslosen Personen und SchulungsteilnehmerInnen betrug in den letzten vier Jahren in der Alterskategorie „unter 25 Jahre“ zum jeweils 31.12. des Jahres wie folgt:

Jahr	arbeitslose Personen	SchulungsteilnehmerInnen	Insgesamt
2015	53.868	25.705	79.573
2016	49.281	26.536	75.817
2017	40.791	28.890	69.681
2018	36.902	25.857	62.759

(Quelle: Arbeitsmarktservice Österreich)

Aus diesen Zahlen ist zu ersehen, dass die Anzahl der arbeitslosen Jugendlichen bis 2018 signifikant zurückgegangen ist. Die Anzahl der SchulungsteilnehmerInnen ist allerdings von 2015 auf 2017 angestiegen und ging erst 2018 wieder auf den Wert von 2015 zurück. Daraus ist ersichtlich, dass trotz des Rückgangs an arbeitslosen Personen, weiterhin eine hohe Anzahl von Jugendlichen in Kursen untergebracht wird.

Die Anzahl der Lehrlinge in Betrieben in Österreich sank von 2015 bis 2018 um rund 8.000 Personen; die Zahlen jeweils zum 31.12. des Jahres sind wie folgt:

2015: 105.861
2016: 100.635
2017: 97.706
2018: 97.512

(Quelle: Wirtschaftskammer Österreich)

Der signifikante Rückgang der Lehrlingszahlen seit 2015 fand trotz eines Systems von betriebsbezogenen Förderungen für die Lehrlingsausbildung statt. Dieses Fördersystem beinhaltet verschiedene Förderarten, wie die Basisförderung, die sich an der Höhe der kollektivvertraglichen Lehrlingsentschädigungsätze orientiert und eine Direktzahlung an die Betriebe

darstellt. Auch Weiterbildungsmaßnahmen für AusbilderInnen oder Zusatzausbildungen für Lehrlinge sind förderbar. Die beinahe gleichbleibende Anzahl von Lehrlingen in Betrieben in den Jahren 2017 und 2018 kann nach Ansicht der BAK mangels wesentlicher Änderungen nicht mit dem Fördersystem begründet werden, sondern wird auf die insgesamt positivere Arbeitsmarktlage im Jahr 2018 zurückzuführen sein.

Die Ausbildung in Ausbildungseinrichtungen nach § 30 Berufsausbildungsgesetz (BAG) und die überbetriebliche Lehrausbildung in Ausbildungseinrichtungen im Auftrag des AMS nahm nicht in dem Maße zu, in dem die Zahl der Lehrlinge seit 2011 gesunken ist.

In den Jahren von 2015 bis 2018 sank die Zahl der überbetrieblichen Ausbildungsplätze nach §§ 30 und 30b BAG (Stichtag 31.12. des jeweiligen Jahres):

2015: 9.328
2016: 9.244
2017: 9.101
2018: 8.302
(Quelle: Wirtschaftskammer Österreich)

Trotz gesunkener Anzahl an überbetrieblichen Ausbildungsplätzen zeigen diese Zahlen weiterhin, dass es offensichtlich nicht möglich war, alle lehrstellensuchenden Jugendlichen auf betriebliche Lehrstellen zu vermitteln.

Wie aus der nachstehenden Tabelle ersichtlich ist, steigt jedoch die Anzahl der Lehrlinge im ersten Lehrjahr insgesamt leicht an, das heißt, es werden wieder mehr Lehrverträge abgeschlossen und auch die Anzahl der offenen Lehrstellen nimmt wieder leicht zu.

Jahr:	Lehrlinge im 1. Lehrjahr
2015	32.484
2016	32.693
2017	33.721
2018	34.402

(Quelle: Lehrlingsstatistik 2018, Wirtschaftskammer Österreich)

Allerdings hat sich die österreichische Wirtschaft in den vergangenen Jahren zu sehr aus der Lehrausbildung zurückgezogen, um gesamt gesehen mit der Nachfrage durch die Lehrstellensuchenden Schritt halten zu können. Dementsprechend hat sich auch ein großer Überhang von Lehrstellensuchenden gegenüber offenen Lehrstellen entwickelt, der nur langsam wieder abgebaut werden kann.

Grundsätzlich festzuhalten ist allerdings, dass nach wie vor eine Lehrausbildung für Jugendliche ohne überbetriebliche Berufsausbildung nicht gewährleistet werden kann, da eine Unterbringung aller Jugendlichen auf betrieblichen Lehrplätzen nicht möglich ist. Außerdem besteht für alle Jugendlichen bis 18 Jahre eine Ausbildungspflicht nach dem Ausbildungspflichtgesetz. Jugendliche, die die allgemeine Schulpflicht erfüllt haben, müssen bis zur Vollendung des

18. Lebensjahres einer Bildungs- oder Ausbildungsmaßnahme oder einer auf diese vorbereitende Maßnahme nachgehen (§ 4 Abs 1 Ausbildungspflichtgesetz). Nach Ansicht der BAK ist daher die öffentliche Hand auch verpflichtet, den Jugendlichen Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen, wenn es diese am Arbeitsmarkt nicht gibt.

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 nach §§ 30 und 30b BAG sowie die Auszubildenden in der überbetrieblichen integrativen Berufsausbildung nach § 8c BAG erfasst. Stichtag ist jeweils der 31.12. des Jahres:

Jahr	Überbetriebliche Berufsausbildung insgesamt	SchulungsteilnehmerInnen	Lehrstellen-Suchende	Lehrstellen-Suchende insgesamt	Offene Lehrstellen	Lehrstellenlücke
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
2017	8.497	7.148	6.340	21.985	4.273	- 17.712
2018	8.121	6.090	7.073	21.284	4.958	- 16.326

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

Daraus ist ersichtlich, dass die Anzahl der offenen Lehrstellen von 2015 auf 2018 gestiegen ist. Die Anzahl der Lehrstellensuchenden stieg bis 2017 und war erst 2018 rückläufig. Dadurch verminderte sich 2018 auch die Lehrstellenlücke, blieb aber auf hohem Niveau.

2018 gab es insgesamt eine leichte Entspannung am Arbeitsmarkt, dies und die gesamt höhere Anzahl an offenen Lehrstellen und eine geringere Anzahl an Lehrstellensuchenden bewirkte nach Ansicht der BAK die Verminderung der Lehrstellenlücke. Es wird sich in den nächsten Jahren zeigen, ob sich dieser positive Trend fortsetzt.

Die BAK fordert aber trotz dieser leichten Entspannung, dass weiterhin Maßnahmen gesetzt werden, um lehrstellensuchenden Jugendlichen eine durchgehende Ausbildung bis zum Lehrabschluss zu ermöglichen. Der Umstand, dass die Jugendarbeitslosigkeit in Österreich im Vergleich zu den anderen europäischen Ländern auf einem niedrigen Niveau liegt, darf auch in Zukunft nicht dazu führen, Maßnahmen zur Förderung dieser Altersgruppe insbesondere hinsichtlich des Zugangs zu einer entsprechenden Ausbildung und der Integration in das Berufsleben einzuschränken oder auszusetzen.

Wiedereingliederungsteilzeit

Mit der Einführung der Wiedereingliederungsteilzeit im Jahr 2017 wurde eine Maßnahme geschaffen, welche der Erhaltung des Arbeitsplatzes bei längeren Krankenständen dient.

Da die Rückkehr auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung nach längeren Erkrankungen oft sehr schwierig ist, wurde ermöglicht, dass ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen eine „schrittweise Rückkehr“ zum ursprünglichen Beschäftigungsausmaß vereinbaren, währenddessen die Entgelteinbußen der ArbeitnehmerInnen durch das Wiedereingliederungsgeld, welches vom Krankenversicherungsträger bezahlt wird, minimiert werden. Durch das befristete Herabsetzen der Arbeitszeit wird eine Wiedereingliederung in den Betrieb erleichtert. Ebenso wird damit – langfristig betrachtet – eine anhaltende, gesundheitliche Regeneration erreicht.

Diese Maßnahme wird sowohl von ArbeitgeberInnen als auch von ArbeitnehmerInnen wohlwollend betrachtet und auch in Anspruch genommen.

Wünschenswert wäre jedoch ein Rechtsanspruch auf Wiedereingliederungsteilzeit, da es nicht immer möglich ist, ein Einvernehmen zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen herzustellen.

Hausgehilfen und Hausangestellte

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) hat am 16. Juni 2011 das Übereinkommen (Nr 189) über Hausangestellte, 2011 angenommen.

Im Bericht des Sozialministeriums wurde der Änderungsbedarf im Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, der für die Ratifikation dieses Übereinkommens erforderlich ist, bereits detailliert dargestellt. Die BAK erachtet die Umsetzung des Übereinkommens wegen der fehlenden Arbeitsaufsicht und der zu langen und nur schwer kontrollierbaren Arbeitszeiten der im Haushalt aufgenommenen ArbeitnehmerInnen als wichtig.

Zusatzfrage des Ausschusses für soziale Rechte in den Schlussfolgerungen 2016 zur Gleichbehandlungskommission, Gleichbehandlungsanwaltschaft und zu gerichtlichen Entscheidungen

Die Gleichbehandlungskommission (GBK) ist ein **besonders wichtiges Instrument im Bereich der Gleichbehandlung**. Die Stärken liegen in der betrieblichen Bewusstseinsbildung, der Gutachtens- und Schlichtungsfunktion und dem relativ formlosen und kostenfreien Einzelverfahren. Gerade aufgrund der mit der gerichtlichen Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) verbundenen Risiken spielt die GBK eine wesentliche Rolle für die Durchsetzung des Gleichbehandlungsrechts: Das vorprozessuale Prüfverfahren bei gleichzeitiger Fristhemmung bietet die Möglichkeit zu einer außergerichtlichen Lösung zu gelangen, trägt zudem zur Beweissicherung bei und erleichtert damit erforderlichenfalls auch die gerichtliche Durchsetzung berechtigter Ansprüche von ArbeitnehmerInnen.

Leider kämpft die GBK seit vielen Jahren mit einer **sehr langen Verfahrensdauer** und einem **Rückstau offener Akten**. Die erstinstanzlichen Verfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht sind in der Regel früher beendet als die Verfahren vor der GBK. Besonders betroffen sind die Senate, die die Arbeitswelt betreffen (Senat I und II). In manchen Fällen dauert das Verfahren

von Antragsstellung bis zur Zustellung des Prüfungsergebnisses über drei Jahre. Die durchschnittliche Verfahrensdauer beträgt hier lt aktuellem GlBG Bericht 2016/2017 rund 18 Monate (https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/frauen/gleichbehandlung/gleichbehandlungsberichte/gleichbehandlungsberichte-fuer-die-privatwirtschaft.html). Die lange Verfahrensdauer schränkt den Zugang zum Recht für Betroffene massiv ein und ist völlig inakzeptabel. Zumal diese nach dem oftmals sehr langen GBK-Verfahren zur tatsächlichen Durchsetzung ihrer Ansprüche unter Umständen den Zivilrechtsweg noch beschreiten müssen. Die teilweise jahrelangen Verzögerungen verkehren die eigentlichen Vorteile des GBK-Verfahrens in ihr Gegenteil. Der aktuelle Zustand führt dazu, dass viele ArbeitnehmerInnen ihre Ansprüche vor der GBK nicht (mehr) verfolgen wollen. Aufgrund der Überbelastung mit Einzelfallprüfungen ist es zudem der GBK nur schwer möglich, weitere Kompetenzen ausreichend wahrzunehmen, wie zB ihre Gutachtensfunktion. Gutachten im Bereich der Gleichbehandlung wären aber für die Rechtsfortentwicklung von besonderer Bedeutung.

Aus Sicht der BAK ist daher ein **großes Augenmerk auf die Beschleunigung des GBK-**Verfahrens zu legen. Dafür ist eine **Aufstockung der personellen und materiellen Ressourcen** der GBK unverzichtbar, damit es zu einer substanziellen Beschleunigung und zur Abarbeitung der bestehenden Rückstände überhaupt kommen kann.

Eine ähnliche Situation findet sich bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW), die Betroffene bei der Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung und Gleichstellung unterstützt. Die Zentrale ist in Wien angesiedelt, doch finden sich nicht in allen Bundesländer sogenannte Regionalbüros. Auch hier wäre eine Aufstockung der finanziellen und personellen Ressourcen notwendig.

Aktuelle **Informationen zur Tätigkeit der GBK** und auch **der GAW** sind den aktuellen Gleichbehandlungsberichten zu entnehmen. Darin sind auch **Gerichtsentscheidungen** enthalten: https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/frauen/gleichbehandlung/gleichbehandlungsberichte/gleichbehandlungsberichte-fuer-die-privatwirtschaft.html

Zusatzfrage des Ausschusses für soziale Rechte in den Schlussfolgerungen 2016 zum Schadenersatz und zu einer Obergrenze für die Entschädigung

Ein Element des Antidiskriminierungsschutzes stellt die Verhängung von effektiven und abschreckenden Rechtsfolgen gegen eine/n diskriminierend handelnde/n ArbeitgeberIn dar, damit diese/r (Spezialprävention) wie auch andere ArbeitgeberInnen (Generalprävention) von weiteren Diskriminierungen abgehalten werden. In diesem Sinne wurde 2012 im GlBG erstmals die „abschreckende Wirkung“ bei der Bemessung der schadenersatzrechtlichen Entschädigungshöhe für die erlittene persönliche Beeinträchtigung im Gesetzestext verankert.

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

Es ist zu bezweifeln, dass die Judikatur dem unionsrechtlichen Erfordernis abschreckender Sanktionen Genüge tut. Gerade in Fällen mit erheblicher psychischer Belastung der betroffenen ArbeitnehmerInnen schrecken viele Betroffene davor zurück, rechtliche Schritte zur Durchsetzung an sich berechtigter Ansprüche zu setzen, da die damit verbundene emotionale und psychische Belastung in keiner Relation mit dem nach derzeitiger Judikatur zu erwartendem Schadenersatz steht. **Flächendeckende Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen** (unter Einbeziehung einschlägiger Institutionen des GlBG) der **RichterInnenamtsanwärterInnen** und **RichterInnen** wären wünschenswert. Ebenso ist es notwendig, bei der Festsetzung der **Höhe der Schadenersatzbeträge Kriterien** wie etwa die **Wirtschaftskraft der diskriminierenden** Unternehmen heranzuziehen. Zudem sind die noch immer im GlBG bestehenden **Höchstschadenersatzbeträge** bei der Einstellungsdiskriminierung aufzuheben (die §§ 12 Abs 1 Z 2 und 26 Abs 1 Z 2 GlBG sehen bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses einen Maximalschadenersatzbetrag bis zu 500 Euro vor, „wenn der/die Arbeitgeber/in nachweisen kann, dass der einem/einer Stellenbewerber/in durch die Diskriminierung entstandene Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner/ihrer Bewerbung verweigert wird“). Auch ein Anspruch auf **ideellen Schadenersatz** bei einer **Kündigungsanfechtung** nach dem GlBG ist gesetzlich zu verankern.

Ebenfalls ein Hindernis bei der gerichtlichen Geltendmachung von Ansprüchen stellt die **bestehende Kostenersatzpflicht** dar. Dies erscheint besonders bei einer Anfechtung nach dem GlBG problematisch. Bei mutmaßlich diskriminierenden Beendigungen ist die Grenze zwischen verbotenem Kündigungsmotiv und Diskriminierung nach dem GlBG nicht immer scharf zu ziehen und erscheinen die mit einer Anfechtung nach GlBG verbundenen Kosten und Kostenrisiken für betroffene ArbeitnehmerInnen unbillig. Die BAK regt daher eine Klarstellung dahingehend an, dass sich die im § 58 Abs 1 Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz vorgesehene Kostenfreiheit auf alle Anfechtungsverfahren erstreckt.

Zusatzfrage des Ausschusses für soziale Rechte in den Schlussfolgerungen 2016 ergriffenen positiven Maßnahmen

Seit 1. Jänner 2018 sieht das **Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat (GFMA-G)** eine verpflichtende Geschlechterquote von 30 % für Aufsichtsräte sämtlicher börsennotierter Unternehmen sowie für Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen vor. Durch die neue Bestimmung soll eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in entscheidenden Aufsichtsfunktionen von bedeutenden Unternehmen gesichert und ein Beitrag zu einer größeren Heterogenität bzw Diversität im Aufsichtsrat sowie gestärkter Governance geleistet werden.

Siehe dazu auch näher aktueller **Frauen.Management.Report 2019**: https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/wirtschaft/betriebswirtschaft/AK.Frauen.Management.Report.2019.pdf

Auf **kollektivvertraglicher Ebene** ist es den Gewerkschaften gelungen in vielen Kollektivverträgen **bessere Anrechnungsbestimmungen für Karenzzeiten insbesondere für Vorrü-**

ckungen im Gehaltssystem zu verankern. Bedeutsam ist die Anrechnung ua, um die Gehaltsschere zwischen Frauen und Männer ein wenig zu schließen. Gerade in jüngster Zeit konnten hier besondere Fortschritte erzielt werden, bspw im Handel – einer Branche, in der besonders viele Frauen beschäftigt sind.

Auch wenn viele Kollektivverträge bereits eine Anrechnung vorsehen, gibt es trotzdem noch zu viele, wo das nicht der Fall ist. Damit alle Eltern gleichermaßen profitieren – und zwar unabhängig davon, wo sie beschäftigt sind – sollte aus Sicht der BAK eine **gesetzliche Vollanrechnung der Karenzzeiten** bis zum zweiten Lebensjahr eines Kindes rasch umgesetzt werden.

Artikel 4 – Das Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt

Die BAK wurde vom BMASGK informiert, dass im heurigen Bericht doch nicht über Artikel 4 Abs 1 zu berichten ist.

Artikel 9 – Das Recht auf Berufsberatung

Berufsberatung im nichtschulischen Bereich wird in Österreich unter anderem durch das AMS bzw von AMS geförderten Trägern durchgeführt. Die Beratung in diesen Berufsinformationszentren ist grundsätzlich von hoher Qualität. In der Beratung durch direkte BeraterInnen des AMS kann diese Aufgabe jedoch nicht entsprechend wahrgenommen werden. Der Grund liegt vor allem in der zu geringen Ressourcenausstattung des AMS. Um intensive, individualisierte Beratung und Betreuung zu ermöglichen, bräuchte es eine deutliche Steigerung des Personalstandes des AMS – wie es zum Beispiel in Deutschland der Fall ist.

Zur Verankerung im schulischen Bereich

Mit dem Vorhandensein der im Bericht beschriebenen Maßnahmen – Ibobb, 18plus, Berufskompass – erfüllt Österreich nach Ansicht des Ausschusses, die in Artikel 9 umrissenen Kriterien, die den Zugang zu Berufsberatung und -orientierung im formalen Bildungssystem sicherstellen. Neben den AkteurInnen innerhalb des Systems sollten an dieser Stelle auch die TrägerInnen und Organisationen (ua auch die Arbeiterkammer) erwähnt werden, die Angebote für SchülerInnen zur Berufsorientierung und -beratung bereitstellen.

Im Folgenden wird die Komplexität der Übergänge des österreichischen Schulsystems kurz dargestellt, um zu verdeutlichen, wie weitreichend die Entscheidung nach der Sekundarstufe I ist und wie essentiell daher jetzt schon unabhängige, qualitätsvolle und umfassende Information und Beratung ist. Die Situation im Übergang von der Sekundarstufe I in die Sekundarstufe II ist im österreichischen Bildungssystem aufgrund des Doppelverteilers etwas komplex: Weil das Gros der AbsolventInnen der 8. Schulstufe ihre 9-jährige Schulpflicht erst im Folgejahr erfüllt, findet die Bildungs- und Berufswahlentscheidung für viele zu zwei Zeitpunkten statt: am Ende der 8. Schulstufe ist zu entscheiden, in welchem Schultyp das 9. Schuljahr absolviert wird und mit Erfüllung der 9-jährigen Schulpflicht (für die meisten gleich-

bedeutend mit dem Ende der 9. Schulstufe) muss erneut entschieden werden, ob der eingeschlagene Bildungsweg fortgesetzt wird, bzw ob ein Berufseinstieg im Rahmen einer Lehrlingsausbildung erfolgen soll.

Hierbei tauchen für einen Teil der SchülerInnen erhebliche Probleme auf: Es gibt einerseits bundesweit rund 6,1 % frühe SchulabgängerInnen, wo vorerst kein Übertritt in die Sekundarstufe II erfolgt (keine Schule, keine Lehre). Ein Teil dieser Jugendlichen bleibt gar ohne erfolgreichen Pflichtschulabschluss und bedarf einer besonders intensiven Begleitung im Rahmen der Berufswahlentscheidung – es geht hierbei um die Rückführung in das formale Schulsystem und um das Nachholen zumindest des Pflichtschulabschlusses.

Schüler/-innen ohne weitere Ausbildung nach Ende der Schulpflicht in Prozent*

Gebietsbezug	**Sekundarstufe I…**		
	…abgeschlossen	***…nicht abgeschlossen***	***ergibt zusammen***
Bundesschnitt	4,8	1,3	6,1

** Basis: 14-jährige Schüler/-innen des Schuljahres 2014/15 ohne weitere Ausbildung 2015/16*

(Quelle: Statistik Austria, Bildung in Zahlen [BiZ], Schuljahr 2016/17, Tabellenband, Wien 2018, S 199)

Ein Teil, der nach der 8. Schulstufe in die weiterführenden Schulen übergetretenen Jugendlichen, wechselt nach der 9. Schulstufe den Ausbildungstyp: zB von einer höheren in eine mittlere Schule oder von einer Vollzeitschule in eine Lehre. Insofern bedarf es im 9. Schuljahr einer speziellen Berufsorientierung und -beratung für SchülerInnen in allen Schultypen der 9. Schulstufe.

Nicht vergessen werden darf auch auf jugendliche AusbildungsabbrecherInnen, die eine begonnene weiterführende Schule oder Lehrlingsausbildung nicht erfolgreich abschließen und daher eine besonders intensive berufsorientierende Beratung und Begleitung brauchen. Mit Maßnahmen wie zB Berufsausbildungsassistenz, Jugendcoaching und Ausbildung bis 18 ist versucht worden, gegenzusteuern. Diese Maßnahmen sollten in Zukunft nicht nur fortgesetzt, sondern ausgebaut werden.

Artikel 10 – Das Recht auf berufliche Bildung

Das Recht auf berufliche Bildung für Erwachsene ist in Österreich nicht gesetzlich verankert. Das heißt zwar nicht, dass es keine Möglichkeiten der beruflichen Aus- und Weiterbildung für Erwachsene gibt. Diese Möglichkeit besteht nur unter bestimmten Voraussetzungen und ohne Rechtsanspruch.

Die größten Chancen darauf haben Personen während ihrer Arbeitslosigkeit. Das AMS sieht Möglichkeiten der Ausbildung und des Erwerbs eines Berufsabschlusses vor, wenn es arbeitsmarktpolitisch sinnvoll und ausreichendes Budget im AMS vorhanden ist. Eine weitere Voraussetzung, die die Weiterbildungschancen für viele Menschen deutlich verringert, ist, dass in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik der Vorrang der Vermittlung verankert ist, das heißt,

dass eine Ausbildung nur dann gefördert wird, wenn eine Vermittlung im bisher ausgeübten Beruf nicht möglich ist.

Die derzeitige einzige Ausnahme ist das Fachkräftestipendium, das Personen in einem karenzierten Dienstverhältnis oder während ihrer Arbeitslosigkeit unter bestimmen Bedingungen ermöglicht, eine selbstgewählte Ausbildung (aus einer im Verwaltungsrat des AMS festgelegten Liste) im Ausmaß von maximal drei Jahren zu absolvieren.

Das Fachkräftestipendium wurde vorerst bis Ende 2020 beschlossen. Die BAK fordert jedoch eine dauerhafte Möglichkeit, eine zweite Bildungschance zu ergreifen. Zu diesem Zweck wird ein neues Qualifizierungsgeld gefordert, das die derzeitigen Weiterbildungsmöglichkeiten (neben dem Fachkräftestipendium gibt es auch die Bildungskarenz und die Bildungsteilzeit für karenzierte Personen) vereint und optimiert und einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung verankert.

Art 10 Abs 2 Recht auf Lehrlingsausbildung – Förderungen, Unterstützungsleistungen

Die Inhalte der im Jänner 2012 vom Bundesminister für Wirtschaft, Familie und Jugend im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz erlassenen Richtlinie gemäß § 19c Abs 1 Z 8 BAG wurden im letzten Bericht beschrieben.

Diese Richtlinie wurde im Berichtszeitraum letztmalig im Juli 2017 geändert und gilt zusätzlich zur Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG, die es in abgeänderter Form seit dem Jahr 2008 gibt. Im Berichtszeitraum wurden in der Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG die Bedingungen einiger Förderarten geändert.

Die Auswirkungen des Fördersystems sind schwer beurteilbar. Einerseits ist die Anzahl der Lehrlinge im ersten Lehrjahr von 2015 bis 2017 um rund 2.000 Personen angestiegen, andererseits ist die Anzahl der 15-jährigen im Jahresdurchschnitt von 2015 bis 2017 gesunken und 2018 wieder auf die Anzahl von 2015 angestiegen (jeweils zum Stichtag 31.12.):

Jahr	Anzahl der 15-jährigen im Jahresdurchschnitt	Lehrlinge im 1. Lehrjahr
2015	86.047	32.484
2016	85.663	32.693
2017	85.325	33.721
2018	86.083	34.402

(Quelle: Lehrlingsstatistik 2018, Wirtschaftskammer Österreich; Anzahl der 15-jährigen im Jahresdurchschnitt 2018: vorläufig)

Die demographische Entwicklung mit der sich nur leicht ändernden Anzahl von Personen, die nach der Pflichtschule auf den Lehrstellenmarkt drängen, kann nach Ansicht der BAK die weiterhin sinkende Gesamtzahl der Lehrlinge von rund 8.000 Personen von 2015 auf 2018 nicht erklären.

Seitens des BMDW wurden im Jahr 2014 zwei Institute (öibf und ibw) mit der Evaluierung der Förderungen beauftragt. Dem im Februar 2016 vorgelegten Synthesebericht „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)“ sowie dem Teilbericht „Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung in Österreich“ im Rahmen dieser ibw-öibf-Studie lässt sich entnehmen, dass von den Betrieben die Wichtigkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung zur Sicherung und Entwicklung der Lehrausbildung insgesamt als sehr hoch bewertet wurde (Synthesebericht Seite 32, https://www.bmdw.gv.at/Nationale%20Marktstrategien/Ingenieurwesen/Documents/Synthesebericht_Endbericht_ibw_oeibf_neu.pdf bzw Teilbericht, Seiten 103 ff, https://www.bmdw.gv.at/Nationale%20Marktstrategien/Ingenieurwesen/Documents/endbericht_betriebsbefragung_oeibf.pdf).

Nach Ansicht der BAK wird allerdings die steigende Anzahl der Lehrlinge im ersten Lehrjahr bzw der vermehrte Abschluss von Lehrverträgen und die steigende Anzahl von offenen Lehrstellen eher auf die gute Wirtschaftslage in den Jahren 2017 und 2018 sowie auf die entsprechende Entspannung am Arbeitsmarkt in diesen Jahren und nicht auf die Förderungen zurückzuführen sein.

Zusatzfrage des Ausschusses für soziale Rechte in den Schlussfolgerungen 2016 zu Maßnahmen zur Bewertung von Berufsausbildungsprogrammen für jugendliche ArbeitnehmerInnen

Die BAK hält fest, dass hinsichtlich der betrieblichen Ausbildung während der Lehrzeit kein systematisches Qualitätsmanagement zur Überprüfung oder Bewertung der Effizienz der Lehrlingsausbildung im BAG festgelegt ist. Teilprüfungen zur Überprüfung der betrieblichen Ausbildung während der Lehrzeit (Ausbildungsstandkontrolle) wären zwar im BAG vorgesehen, sind aber in den Ausbildungsordnungen der Lehrberufe nicht verankert, da sie von den Lehrlingsstellen als Berufsausbildungsbehörde erster Instanz, angesiedelt bei der Wirtschaftskammer, abgelehnt werden. Die Lehrabschlussprüfung wird erst am Ende der Lehrzeit abgelegt.

Mit der Novelle 2015 zum BAG, BGBl I 78/2015, wurde die gesetzliche Grundlage für die Einrichtung eines Qualitätsausschusses beim Bundes-Berufsausbildungsbeirat geschaffen. Im Qualitätsausschuss sind ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen sozialpartnerschaftlich vertreten. Zu dessen Aufgaben zählen insbesondere die Ausarbeitung systematischer Konzepte für die Lehrlingsausbildung, das Monitoring der Erfolgs- und Antrittsquoten im Zusammenhang mit der Lehrabschlussprüfung und die Erarbeitung von Angeboten, Programmen und Projekten zur Unterstützung für Lehrlinge, Lehrbetriebe und sonstige Ausbildungsträger bei einer erfolgreichen Ausbildung. So befasst sich der Qualitätsausschuss mit einzelnen Branchen, in denen die Erfolgs- und Antrittsquoten niedrig sind, um Maßnahmen zur Verbesserung der Quoten auszuarbeiten.

Ebenfalls mit der Novelle 2015 wurde in das BAG eine Bestimmung aufgenommen, nach der der Landes-Berufsausbildungsbeirat die Überprüfung eines Lehrbetriebes bei der Lehrlingsstelle des betreffenden Bundeslandes (Berufsausbildungsbehörde) beantragen kann, wenn es begründete Hinweise gibt, dass bei diesem Lehrbetrieb die Ausbildungsvoraussetzungen nicht oder nicht mehr zu Gänze vorliegen. Die Überprüfung betrifft hier den Einzelbetrieb.

Ebenso wie der Qualitätsausschuss kann der Landes-Berufsausbildungsbeirat für das betreffende Bundesland die Erfolgs- und Antrittsquoten einer Branche prüfen und Maßnahmen zur Hebung der Quoten mit den BranchenvertreterInnen der ArbeitgeberInnen diskutieren.

Die Möglichkeiten dieser Gremien umfassen vor allem die Ausarbeitung von Einzelmaßnahmen für bestimmte Branchen oder Betriebe im Anlassfall. Ein für die Lehrlingsausbildung insgesamt geltendes systematisches Qualitätsmanagement zur routinemäßigen Überprüfung der Ausbildungsqualität in den Lehrbetrieben und zur Feststellung des Ausbildungsstandes der Lehrlinge während ihrer Ausbildung fehlt aber.

Die Durchsetzung qualitätssichernder Maßnahmen auf Branchen- und Betriebsebene gestaltet sich jedoch als schwierig, da diese Maßnahmen sehr oft als bürokratischer Aufwand empfunden werden und daher in der Praxis mangels zwingender gesetzlicher Vorschriften nicht durchgesetzt werden können. Qualität in der Ausbildung kostet Zeit und damit Geld, allerdings sind nicht alle Betriebe bereit diesen Aufwand zu tragen. Neuere Studien zeigen, dass die LehrabsolventInnen in steigendem Ausmaß nicht im ursprünglichen Lehrbetrieb weiter beschäftigt werden. Dies bedeutet, dass viele Betriebe ihre Lehrlinge nicht als zukünftige Fachkräfte für den eigenen Betrieb ausbilden, sondern dass die LehrabsolventInnen mit der im Lehrbetrieb erworbenen Ausbildung auf Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt angewiesen sind. Deshalb sind der Erwerb von Qualifikationen, die über betriebliche Notwendigkeiten hinausgehen und die Sicherung der Qualität in der Ausbildung besonders wichtig.

Es gelingt immer noch nicht, alle Jugendlichen ausreichend mit Berufsinformationen zu versorgen, sodass diese eine passende Berufs(ausbildungs)wahl treffen. Mit Angeboten wie Jugendcoaches und der Ausbildung bis 18 (sowie der Ausbildungsgarantie bis 25 Jahre) versucht Österreich, möglichst allen Jugendlichen einen erfolgreichen Start ins Berufsleben durch eine solide berufliche Erstausbildung zu bieten.

Dieses gesellschaftlich wichtige Engagement wird von der neuen Bundesregierung allerdings zunehmend in Frage gestellt. Bereits im Regierungsprogramm wird eine Evaluierung der Ausbildungspflicht und der Ausbildungsgarantie angekündigt. Mittlerweile wurde bereits mehrfach der Sinn der Ausbildungspflicht in Frage gestellt. Und die budgetären Mittel für die Umsetzung der Ausbildungsgarantie und der überbetrieblichen Lehrausbildung wurden für das Jahr 2019 gekürzt. Damit wird lernwilligen, benachteiligten Jugendlichen, das in der Charta verankerte Recht auf Berufsausbildung vorenthalten, denn es mangelt an Betrieben, die diese Jugendlichen in den von ihnen angestrebten Berufen als Lehrlinge ausbilden.

Der **Ausschuss kommt zu dem Schluss**, dass die Situation in Österreich nicht mit Art 10 Abs 5 der Charta im Einklang steht, da Staatsangehörige von Nicht-EWR-Staaten eine Aufenthaltsdauer von mindestens fünf Jahren nachweisen müssen, um Anspruch auf finanzielle Unterstützung für Bildungsmaßnahmen zu haben.

Die Einschätzungen des Ausschusses entsprechen den Tatsachen. Bis dato gibt es keine Veränderung der gesetzlichen Bestimmungen zu vermerken. Gemäß Artikel 10 Abs 5 der Charta sind Staatsangehörige anderer Vertragsstaaten, die in jeglicher Funktion rechtmäßig im Hoheitsgebiet des betroffenen Vertragsstaats ansässig oder aufgrund ihrer Verbindungen zu rechtmäßig aufhältigen Personen zum Aufenthalt berechtigt sind, in Bezug auf den Zugang zu finanzieller Unterstützung für Bildungsmaßnahmen gleich zu behandeln.

Der Ausschuss bezieht sich in seinen Schlussfolgerungen auf die Schulbeihilfe. Diese kann von Österreichischen StaatsbürgerInnen bezogen werden, wenn sie eine mittlere oder höhere Schule ab der 10. Schulstufe besuchen, sozial bedürftig sind und wenn sie den Schulbesuch, für den die Schulbeihilfe beantragt wird, vor Vollendung des 35. Lebensjahres begonnen haben. Den Österreichischen StaatsbürgerInnen sind gleichgestellt, BürgerInnen und deren Angehörige aus EU- und EWR-Staaten, Konventionsflüchtlinge und, wie vom Ausschuss beschrieben, SchülerInnen, die keine EWR- bzw EU-BürgerInnen und keine Konventionsflüchtlinge sind, wenn zumindest ein Elternteil in Österreich wenigstens fünf Jahre einkommensteuerpflichtig war und in Österreich den Mittelpunkt seiner Lebensbeziehungen hatte. Rechtsgrundlage ist das Schulbeihilfegesetz 1983 idgF.

Artikel 15 – Das Recht behinderter Menschen auf Eigenständigkeit, soziale Eingliederung und Teilhabe am Leben der Gemeinschaft

Artikel 15 Abs 1

Der **Ausschuss kommt zu dem Schluss**, dass die Situation in Österreich nicht mit Artikel 15 Abs 1 der Charta im Einklang steht, da das Recht auf Bildung von Menschen mit Behinderung im Regelschulsystem nicht wirksam garantiert ist.

Den folgenden Ausführungen sei vorangestellt, dass die Entwicklungen im Bereich der Inklusion und der inklusiven Pädagogik in Österreich durchwachsen und durch eine gewisse Trägheit charakterisiert sind. Im Folgenden werden die wichtigsten strukturellen Rahmen, in denen in Österreich Inklusion passiert, dargestellt.

- Gemäß § 8a Schulpflichtgesetz ist es Eltern bzw Erziehungsberechtigten von Kindern mit sonderpädagogischem Förderbedarf freigestellt, ob sie ihr Kind in einer Regel- oder Sonderschule beschulen lassen wollen.
- Österreich hat das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen ratifiziert (BGBl III 155/2008) und hat sich damit verpflichtet, die UN-Behindertenrechtskonvention umzusetzen und ein inklusives Bildungssystem zu installieren.

- Die österreichische Regierung hat im Jahr 2012 den Nationalen Aktionsplan Behinderung (NAP) 2012 – 2020 beschlossen, der die Entwicklung eines inklusiven Schulsystems mit Inklusion als Regelschulen vorsieht.
- Seit 1.9.2018 werden sonderpädagogische Fördermaßnahmen nicht mehr durch Zentren für Inklusiv- und Sonderpädagogik verwaltet, sondern von der jeweiligen Bildungsdirektion. Die derzeitige Bundesregierung verspricht sich dadurch die Erleichterung des Zugangs Betroffener zu professioneller Unterstützung.

Derzeit gibt es im Sinne des Nationalen Aktionsplans Behinderung Pilotprojekte – „inklusive Modellregionen" – in Kärnten, der Steiermark und in Tirol. Diese „inklusiven Modellregionen" haben laut NAP das Ziel, den Artikel 24 der UN-Behindertenrechtskonvention vollständig umzusetzen. Inklusion kann auch ohne „besondere", segregierte Schulformen stattfinden. Diesem Prinzip hat sich Österreich auch mit der Ratifizierung der UN-Konvention und dem NAP verpflichtet. Essentiell sind in jedem Fall die gute finanzielle Ausstattung von Integrationsprojekten sowie die Unterstützung Betroffener und stetige Bewusstseinsbildung.

Artikel 15 Abs 2

Menschen mit Behinderungen müssen uneingeschränkt am beruflichen Leben teilhaben können. Nur dadurch ist es ihnen möglich, selbstständig und selbstbestimmt ihren Lebensunterhalt aufzubringen und gleichberechtigt an der Gesellschaft teilhaben zu können. Österreich hat sich durch die Ratifizierung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung verpflichtet, dafür Sorge zu tragen.

Für den Bereich Arbeit und Beschäftigung bestimmt Artikel 27 der UN-Konvention, dass Menschen mit Behinderung das gleiche Recht auf Arbeit wie alle anderen Menschen haben. Nach dem Konzept des Artikel 27 werden Menschen mit Behinderungen grundsätzlich in einem offenen, inklusiven und für Menschen mit Behinderungen barrierefrei zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld beschäftigt und es wird ihnen die Möglichkeit geboten, einen angemessenen Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen.

Menschen mit Behinderung sind aber deutlich schlechter in den Arbeitsmarkt integriert als Menschen ohne Behinderungen und Arbeitslosigkeit trifft Menschen mit Behinderungen besonders hart. Augenmerk ist einerseits zu legen auf die Beschäftigungspflicht der ArbeitgeberInnen und die Ausgleichstaxe: Die BAK fordert seit langem eine deutliche Erhöhung der Ausgleichstaxe. Im Zuge der Novelle des Behinderteneinstellungsgesetzes 2011 wurde eine gewisse Änderung der Ausgleichstaxe vorgenommen (diese ist gestaffelt und beträgt je nach Beschäftigtenanzahl € 262,-, € 368,- bzw € 391,- pM/nicht besetzte Pflichtstelle; Arbeitgeber, die bis zu 24 ArbeitnehmerInnen beschäftigen, zahlen keine Ausgleichstaxe). Parallel dazu wurde der besondere Kündigungsschutz für Menschen mit Behinderung gelockert. Damit wurde der von den Arbeitgeberverbänden immer wieder vorgebrachten Behauptung Rechnung getragen, dass die ursprüngliche 6-Monatsfrist ein massives Einstellungshemmnis sei.

Wie die Arbeitsmarktdaten zeigen, haben aber diese Rechtsänderungen nicht zu der damit angestrebten Verbesserung der Beschäftigungssituation der Menschen mit Behinderung geführt. Nach wie vor kommen sehr viele ArbeitgeberInnen ihrer Beschäftigungspflicht gegenüber begünstigten behinderten Menschen nicht im erforderlichen Ausmaß nach und zahlen stattdessen vorzugsweise die Ausgleichstaxe. Nur rund 20 % der betroffenen ArbeitgeberInnen erfüllen die gesetzliche Beschäftigungspflicht zur Gänze.

Die ArbeitgeberInnen sind daher gefordert, ihren Beitrag zur Inklusion von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt zu leisten. Sie müssen sich bewusst sein, dass dieses gesellschaftspolitische Anliegen nicht mit rein steuer- oder arbeitnehmerbeitragsfinanzierten Absicherungssystemen bewerkstelligt werden kann und ihre Verpflichtung wahrnehmen. Erforderlich ist daher eine deutliche Anhebung der Ausgleichstaxe auf ein beschäftigungssicherndes Niveau; in Anbetracht der stetig steigenden Arbeitslosenzahlen der begünstigten behinderten Menschen ist auch eine Ausweitung der Beschäftigungspflicht anzudenken. Transparenz dahingehend, welche Unternehmen die Verpflichtungen nach dem Behinderteneinstellungsgesetz erfüllen, wäre zudem nötig.

Andererseits gibt es auch im Bereich der Arbeitsmarktpolitik noch viel zu tun, damit die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung verwirklicht wird.

Die Gesamtarbeitslosigkeit geht zwar erfreulicherweise gegenüber dem Vorjahr zurück – allerdings können vom Beschäftigungsaufschwung Menschen mit Behinderung nur unterdurchschnittlich profitieren:

Besorgniserregend ist, dass die Gesamtzahl arbeitsloser Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen weiterhin hoch und gegenüber dem Vorjahr sogar weiter gestiegen ist; sie lag im Februar 2019 bei 78.256 (77.653 im Februar 2018). Gleichzeitig stieg auch die Anzahl der vorgemerkten arbeitslosen Menschen mit Behinderung (Grad der Behinderung ab 50 %) auf 13.256 im Februar 2019 (von 13.156 im Februar 2018). Die Gesamtarbeitslosigkeit lag im Februar 2019 bei 343.400 Personen und ist gegenüber dem Vorjahr erfreulicherweise weiter gesunken (364.650 Februar 2018). Eine weitere schwerwiegende Facette der Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen ist deren überdurchschnittlich lange Dauer. Menschen mit Behinderungen sind länger arbeitslos und verstärkt von Armut bedroht.

Seit Ende 2017 gehören sie zu einer der besonders zu betreuenden Zielgruppen der österreichischen Arbeitsmarktpolitik. Wichtig ist nun, dass möglichst viele Menschen mit Behinderung durch passende Arbeitsmarkt-Förderungen eine Beschäftigung finden können:

- dem AMS muss ein entsprechendes Förderbudget zur Verfügung stehen,
- arbeitsuchende Menschen mit Behinderung brauchen ein spezialisiertes Beratungsangebot im AMS und
- Unterstützungsangebote, wie Jobcoaching, Arbeitsassistenz, Persönliche Assistenz, Entgeltbeihilfen ua müssen flächendeckend und ausreichend angeboten werden.

Dringende Verbesserungen brauchen die rund 24.000 Menschen, die in sogenannten „geschützten Werkstätten“ beschäftigt sind. Seit 1.1.2011 sind sie zumindest unfallversichert, sie haben aber keine Pensionsversicherung oder eigene Krankenversicherung und erhalten nur Taschengeld. Für Menschen mit Behinderung in „geschützten Werkstätten“ ist eine eigenständige sozialversicherungsrechtliche Absicherung als nächster Schritt dringend anzugehen.

Menschen mit Behinderungen, die grundsätzlich am Primärarbeitsmarkt tätig sind, erwerben hingegen auf die herkömmliche Weise Ansprüche aus der Sozialversicherung. Problematisch ist allerdings, dass aufgrund des behinderungsbedingen,t oft verkürzten Erwerbsverlauf die Höhe der Pensionen behinderter Menschen der Höhe der durchschnittlichen Pension oft hinterherhinkt. Doch auch während des Erwerbsverlaufs sehen sich Menschen mit Behinderung einem hohen Risiko ausgesetzt. So zeigen auch die Ergebnisse einer Studiengruppe der Universität Wien aus dem Jahr 2013, dass Menschen mit Behinderung in etwa dieselbe Armutsgefährdungsrate wie Langzeitarbeitslose aufweisen (Doppel, Karin. Behinderung und Armut in Österreich in Biewer et al., Behinderung und Armut. 2013; https://homepage.univie.ac.at/gottfried.biewer/Behinderung_und_Armut.pdf).

Artikel 15 Abs 3

Die Herausforderungen für Menschen mit Behinderung, ihren Alltag, ihren Beruf, ihre Ausbildung zu meistern, sind nach wie vor enorm. Sei es, dass ein Geschäftslokal, eine Bank oder ein Restaurant nicht barrierefrei ist, weil etwa eine Rampe fehlt; sei es bspw, dass ein Stellenbewerber aufgrund seiner Behinderung zum Bewerbungsgespräch gar nicht eingeladen wird, oder eine/ein ArbeitnehmerIn mit Behinderung von Weiterbildungsmaßnahmen und Karrieremöglichkeiten im Unternehmen ausgeschlossen ist, oder dass Kinder mit Behinderung die Regelschule nicht besuchen können. Die Liste könnte lange fortgesetzt werden. Es sind vor allem die Barrieren, die baulichen, Kommunikations- und Informationsbarrieren aber auch die sozialen und jene in den Köpfen der Menschen, die behindern und eine gleichberechtigte Teilhabe erschweren.

Mit Jänner 2006 ist in Österreich das Behindertengleichstellungspaket in Kraft getreten. Ziel des Gesetzespakets war und ist es, Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung zu beseitigen bzw zu verhindern und so die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in unserer Gesellschaft zu gewährleisten. In gleichem Zuge wurde die Behindertenanwaltschaft geschaffen, die Menschen, die sich aus Gründen der Behinderung als diskriminiert erachten, berät und bei der Durchsetzung ihrer Anliegen unterstützt. 2008 hat Österreich die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen ratifiziert, 2012 wurde der NAP Behinderung beschlossen.

Mit all diesen Regelungen und Maßnahmen wurden viele positive Elemente bei der Gleichstellung von Menschen mit Behinderung erzielt, dennoch gibt es Schwächen im Gleichstellungsrecht, die es zu beheben gilt. Es betrifft dies vor allem die Rechtsdurchsetzung bei Diskriminierung:

Betroffene haben die Möglichkeit gegen eine Diskriminierung mit einer Klage vorzugehen. Wie unsere Beratungserfahrungen jedoch zeigen, wird von Einzelnen kaum geklagt: Vor allem weil (jedenfalls außerhalb des Arbeitsverhältnisses) ein hohes Kostenrisiko besteht, das Betroffene von Klagen abhält. Dazu kommt, dass im Zusammenhang mit Barrierefreiheit kein Anspruch des/der Einzelnen auf Beseitigung der Barriere besteht, sondern nur ein Anspruch auf Schadenersatz. Es ist an der Zeit, den nächsten Schritt zu machen und die Möglichkeiten der Betroffenen hinsichtlich der Rechtsdurchsetzung weiter zu verbessern.

Im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis ist anzuführen, dass Diskriminierungen am Arbeitsplatz weit häufiger vorkommen, als es Klagen gibt. Dies liegt vor allem daran, dass während des aufrechten Bestandes des Arbeitsverhältnisses von Betroffenen kaum geklagt wird. ArbeitnehmerInnen haben Angst um ihren Arbeitsplatz, auf den sie angewiesen sind. Wenn geklagt wird, dann zumeist erst bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Diskriminierungen während des Arbeitsverhältnisses sind dann oftmals verfristet. In der Praxis geht es überwiegend um diskriminierende Beendigungen, gegen die vorgegangen wird. Dabei sollte die Erhaltung des Arbeitsplatzes im Vordergrund stehen. Aufgrund der Entfremdung zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen und wegen der langen Verfahrensdauer verlieren Betroffene dieses Ziel aus den Augen und es enden die meisten Verfahren in einem Vergleich.

Unserer Erfahrung nach bewährt sich das nach dem Behindertengleichstellungsrecht verpflichtend vorgesehene Schlichtungsverfahren als formfreies Streitschlichtungsinstrument und wirkt in der Praxis durchaus bewusstseinsbildend. Immer wieder gelingt eine Schlichtung und ein streitiges Gerichtsverfahren kann verhindert werden. Das ist gerade während des aufrechten Arbeitsverhältnisses sehr wichtig, weil – wie oben erwähnt – hier kaum geklagt wird. Auch sind vor Gericht die Fronten oft bereits verhärtet, was die Unsicherheit der ArbeitnehmerInnen, betreffend die weitere gedeihliche Zusammenarbeit, weiter erhöht. Das Schlichtungsverfahren kann hier durchaus gewinnbringend eingesetzt werden. Da allerdings wenig geklagt wird und die Schadenersatzbeträge gering sind, besteht aber de facto kein Druck für ArbeitgeberInnen auf eine gütliche und vor allem für beide Seiten befriedigende Lösung hinzuarbeiten. Dieser Druck sollte nach Ansicht der BAK verstärkt werden.

Angemerkt sei auch, dass ein/e ArbeitnehmerIn eine Diskriminierung vor Gericht glaubhaft zu machen hat. Die Erfahrungen, vor allem aus dem Gleichbehandlungsgesetz zeigen, dass die Hürde der Glaubhaftmachung in der praktischen Rechtsdurchsetzung oft eine sehr hohe ist.

Zudem sollten die Geltendmachungsfristen, vor allem bei diskriminierender Beendigung des Arbeitsverhältnisses (es sind 14 Tage), verlängert werden. Sie sind zu kurz und für Betroffene oft nicht ausreichend, um Sachverhaltselemente angemessen zu erheben. Trotz der Möglichkeit für die Betroffenen, ein niederschwelliges und für sie kostenfreies Schlichtungsverfahren einleiten zu können, welches die gerichtlichen Fristen hemmt, erscheint es sinnvoll, diese Fristen auf zumindest vier Wochen auszudehnen. ArbeitnehmerInnen hätten dadurch die Möglichkeit, Sachverhalte und Rechtslage sorgfältig zu prüfen, Schnellschüsse zu vermeiden und eine Beratung durch den Behindertenanwalt, die Behindertenverbände, Gewerkschaften und Arbeiterkammern in Anspruch zu nehmen.

Beratungserfahrungen zeigen weiters: Die Entwicklung der Arbeit in den letzten Jahrzehnten mit den Ausformungen der Prekarisierung, Flexibilisierung, mit gesteigerten psychischen Belastungen wirkt besonders einschneidend und benachteiligend für Menschen mit Behinderung. Vor diesem Hintergrund bieten eine Behinderung oder eine längerdauernde Krankheit erhöhtes Potential für Konflikte, im schlimmsten Fall für Mobbing am Arbeitsplatz. Es ist gesellschaftlicher Konsens, dass derart gesundheits- und leistungsschädliche Handlungen nicht passieren dürfen. Es ist daher dringend in präventive Maßnahmenzu investieren, damit Mobbing im Betrieb keine Chance hat und wenn Konflikte vorhanden sind, rasch Abhilfe geschaffen wird.

Nicht zuletzt deswegen sind Maßnahmen zu fördern, um Diskriminierung eben erst gar nicht entstehen zu lassen, sondern dieser aktiv vorzubeugen. Diversity-Programme und Strategien, um Wertschätzung und Vielfalt zu leben, sollen noch breiter und umfassender in öffentlichen Institutionen und in den Unternehmen verankert werden.

Artikel 18 – Das Recht auf Ausübung einer Erwerbstätigkeit im Hoheitsgebiet der anderen Vertragsparteien

Österreich hat seine gesetzlichen Bestimmungen zuletzt bei der Rot-Weiß-Rot-Karte deutlich verändert und die Beschäftigung in Österreich für Drittstaatsangehörige dadurch erleichtert. Als Begründung wurde dabei von der Bundesregierung der erhöhte Fachkräftebedarf angeführt. Tatsächlich ist diese Novellierung, die unter anderem die Senkung der Gehaltsgrenzen bei den „sonstigen Schlüsselkräften“ enthält, eine Maßnahme um den Lohndruck in den Unternehmen zu erhöhen:

Vor allem durch die niedrigeren Gehaltsgrenzen von 2.088 Euro bzw 2.610 Euro für über 30-jährige ArbeitnehmerInnen soll es Unternehmen leichter gemacht werden, ArbeitnehmerInnen aus Drittstaaten nach Österreich zu holen. 2.502 ArbeitnehmerInnen aus Nicht-EU-Staaten hatten im Jänner 2019 eine Rot-Weiß-Rot-Karte als „sonstige Schlüsselkraft“, 53 solcher Bewilligungen wurden im Jänner 2019 erteilt. 2018 waren es insgesamt 2.428 solcher Rot-Weiß-Rot-Karten, davon wurden 1.152 im Jahr 2018 erteilt.

Es ist nicht davon auszugehen, dass sich diese Zahlen wesentlich erhöhen werden, denn der Einstiegsgehalt ist nur eine der Voraussetzungen für eine solche Rot-Weiß-Rot-Karte. Es müssen darüber hinaus noch 55 Punkte bei den Zulassungskriterien (Berufsausbildung, Sprachkenntnisse, Alter) erreicht und vom AMS bestätigt werden, dass es keine in Österreich lebenden und beim AMS vorgemerkte Arbeitssuchende für den Arbeitsplatz gibt. Für „sonstige Schlüsselkräfte“ wird hier zB zumindest eine abgeschlossene Berufsausbildung und zumindest Deutschkenntnisse zur „elementaren Sprachausübung“ verlangt.

Eine weitere Änderung betrifft junge Menschen, die eine Aufenthaltsbewilligung als SchülerInnen haben. Diese sollen in Zukunft die Möglichkeit haben, eine Lehre in Österreich zu absolvieren. Diese Öffnung des Zugangs zum Arbeitsmarkt für Jugendliche ist zu begrüßen, auch wenn dies nur wenige Jugendliche betreffen wird.

Problematisch ist dagegen die Position jugendlicher AsylwerberInnen, die aufgrund der Ablehnung ihres Asylantrages ihre bereits begonnene Lehre nicht abschließen können, da es immer wieder zu Abschiebungen während der Lehre kommt. Davon sind mehrere hundert Lehrlinge betroffen. Diesen sollte die Möglichkeit eröffnet werden, die Lehre abzuschließen. Die BAK fordert seit langem, jugendliche AsylwerberInnen in einer Lehrausbildung nicht mehr abzuschieben.

Artikel 20 – Das Recht auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Wahrnehmungen in der Beratungspraxis

In der Praxis ist es für von Diskriminierung betroffene ArbeitnehmerInnen oftmals schwierig glaubhaft zu machen, dass eine Diskriminierung stattgefunden hat, weswegen die vorhandenen Rechtsmittel nicht in Anspruch genommen werden. Ebenso ist es schwierig glaubhaft zu machen, dass Beendigungserklärungen bzw sonstige Vergeltungshandlungen stattgefunden haben, weil ArbeitnehmerInnen rechtliche Schritte gesetzt haben.

Faktisch ist auch oftmals die Höhe des Schadenersatzes schwer bestimmbar, da es ein Spannungsfeld zwischen der Höhe des Anspruchs auf angemessene Entschädigung und dem abschreckenden Charakter der Sanktionen gibt.

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Bestehen einer Schwangerschaft ist im Übrigen in der Praxis nicht durchgehend gewährleistet, da die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses durch Lösung in der Probezeit grundsätzlich möglich ist und lediglich als diskriminierend aufgegriffen werden kann. Hier ist es jedoch sehr schwierig das Motiv für die Auflösung auch nur glaubhaft zu machen, da die tatsächlichen Motive für die Beendigung in den seltensten Fällen seitens der ArbeitgeberInnen genannt werden. Weiters erweisen sich Befristungen von Arbeitsverhältnissen als problematisch, da die sachliche Rechtfertigung der Befristung im Einzelfall geprüft werden muss und kaum je ex ante beurteilt werden kann. Von beiden Problemen sind im Wesentlichen fast ausschließlich Frauen betroffen.

Zusatzfrage des Ausschusses für soziale Rechte in den Schlussfolgerungen 2016 zu Maßnahmen der Einkommenstransparenz

Um die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern zu verringern, ist die Einkommenstransparenz bei der Entlohnung ein zentraler Schlüssel. 2011 wurden die ersten wichtigen Schritte in diese Richtung gesetzt. ArbeitgeberInnen, die eine bestimmte Anzahl von Beschäftigten haben, sind verpflichtet alle zwei Jahre einen Einkommensbericht zu erstellen. Der Bericht ist dem (Zentral)- Betriebsrat zu übermitteln. Zusätzlich sind ArbeitgeberInnen und ArbeitsvermittlerInnen verpflichtet, bei Stelleninseraten das Mindestentgelt für den jeweiligen Job anzugeben.

Einkommensberichte sind wichtige Instrumente um Diskriminierungen bei der Entlohnung im Unternehmen aufzuspüren, eine Auseinandersetzung mit dem Thema anzustoßen und Raum zu geben.

Dennoch gibt es bei den Einkommensberichten **weiteren Verbesserungsbedarf**.

Die Erfahrungen zeigen, dass manche ArbeitgeberInnen Konsequenzen aus den Einkommensberichten ziehen. Aber bei vielen ArbeitgeberInnen landen die Einkommensberichte leider in der „Schublade". Damit das nicht passiert, sind weitere Maßnahmen zu setzen: So sollte es einen **verpflichtenden Austausch zwischen ArbeitgeberInnen und Betriebsrat** über den Bericht geben. ArbeitgeberInnen sollten zudem verpflichtet sein, die gesamte **Einkommensschere** im Unternehmen im Bericht **auszuweisen**. Hat der Bericht Unterschiede zutage gebracht, sollte eine gesetzliche Verpflichtung der ArbeitgeberInnen verankert werden, **Maßnahmen zur Verringerung der Einkommensschere** zu setzen sowie über Fortschritte beim Abbau der ausgewiesenen Schere zu berichten. Dazu eigenen sich **Frauenförderpläne**. Der Bericht sollte zudem nach **Entgeltbestandteilen** (Grundlohn, Zulagen, Über-/Mehrstunden…) sowie nach Voll- und Teilzeit **aufgeschlüsselt** werden.

Zusätzlich sollten die Einkommen im Unternehmen für alle Beschäftigten transparent sein. Das gilt auch für die Top Ebene, damit jede/r im Unternehmen weiß, was die anderen verdienen (**echte Lohntransparenz**).

Wenn Unternehmen zwar Einkommensberichte erstellen, aber dann nichts tun, um die Einkommensunterschiede zu beseitigen, braucht es **Sanktionen**.

Erfahrungsberichte zu den Einkommensberichten siehe auch **AK/ÖGB Online-Umfrage aus dem Jahr 2014** https://media.arbeiterkammer.at/PDF/Online-Umfrage_Einkommensberichte_9_2014_neu.pdf.

Die Verpflichtung zu Angaben der Entlohnung in **Stelleninseraten** ist eine wichtige Maßnahme im Kampf gegen die Einkommensschere, weil dadurch Löhne und Gehälter transparenter werden. Aber auch hier gibt es **Verbesserungsbedarf**:

Die AK hat die Gehaltsangaben bei Stelleninseraten mehrfach überprüft https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitundsoziales/frauen/Einkommensinfo_in_Stelleninseraten.html. Eine wichtige Erkenntnis aus diesen Analysen: Vielfach sind die Inserate **nicht aussagekräftig**. Ziel der Regelung zu den Stelleninseraten ist, Menschen, die Jobs suchen, Informationen über die erwartende Entlohnung zu geben und damit zur Verringerung der Einkommensschere zwischen den Geschlechtern beizutragen. Doch zumeist wird nur den gesetzlichen Erfordernissen genüge getan, indem das kollektivvertragliche Mindestgehalt angegeben und auf die Bereitschaft zu Überzahlung ohne nähere Angaben hingewiesen wird. Mindestangaben sind in der Regel aber zu wenig aussagekräftig, um echte Einkommenstransparenz zu erreichen. Wichtig wäre es daher, dass ArbeitgeberInnen und ArbeitsvermittlerInnen das **Ist-Gehalt bzw eine Bandbreite der möglichen Bezahlung im Stelleninserat angeben müssen**.

Zudem sollten Arbeiterkammern und Gewerkschaften das Recht bekommen, unvollständige Angaben **anzeigen zu können**, um die Einhaltung des Gesetzes wirksam umzusetzen.

Zusatzfrage des

Ausschusses für soziale Rechte in den Schlussfolgerungen 2016 zu weiteren Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Der Gender Pay Gap hat viele Ursachen und deswegen braucht es auch verschiedene Maßnahmen um ihn zu bekämpfen. Neben echter Lohntransparenz und Verbesserung bei den Einkommensberichten fordert die BAK ua:

Kinderbetreuungs-Angebote und Ganztagesschulen:

Nur 29 % der Unter-3-Jährigen haben einen Platz in einer Einrichtung oder bei einer Tagesmutter. Nur 16 % der 0-3-Jährigen und 41 % der 3-6-Jährigen haben einen Platz, der Eltern einen 8-Stundenarbeitstag ermöglicht (Kindertagesheimstatistik der Statistik Austria 2017/1).

- Die Ausgaben für Kinderbetreuung müssen auf den EU-Schnitt von 1 % des BIP angehoben werden: Das bedeutet ein Plus von 1,2 Mrd. jährlich.
- Diese Investitionsoffensive muss im Rahmen eines neuen, transparenten und nachhaltigen Systems der Finanzierung von Kinderbetreuung erfolgen (Aufgabenorientierung im Finanzausgleich, https://awblog.at/neue-finanzierung-von-kinderbetreuung-und-bildung/, einschließlich der Umsetzung des "Chancenindex", https://awblog.at/chancenindex/) – dieser Plan wurde gerade von der Regierung gestrichen.

Ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit:

Frauen arbeiten im Schnitt 65 Std pro Woche – 2 Std mehr als Männer. 25 Std davon sind unbezahlt (Männer: 16 Std). Österreich hat eine sehr hohe Stundenzahl bei Vollzeit (AT: 42,6 h, EU-28: 41,1 h; Zeitverwendungserhebung 2008/2009).

- Väter müssen stärker in die Familienarbeit involviert werden,
- die letzte gesetzliche Verkürzung der Wochenarbeitszeit war 1975 (40h/Woche). Eine weitere Reduktion würde helfen, Frauen in Vollzeit zu bringen und Männer in die Care-Arbeit zu involvieren.

Gesetzliche Anrechnung von Karenzzeiten für alle Ansprüche aus dem Dienstverhältnis – insbesondere auch bei Vorrückungen im Gehaltssystem.

Artikel 25 – Das Recht der Arbeitnehmer auf Schutz ihrer Forderungen bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers

Das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG) aus 1978 führt zu einer weitgehenden Absicherung der von der Insolvenz ihres Arbeitgebers/ihrer Arbeitgeberin betroffenen ArbeitnehmerInnen. Das IESG ist ein wichtiger sozialpolitischer Schritt, der auf eine Initiative der österreichischen Gewerkschaft, unterstützt von der Arbeiterkammer, zurückgeht.

In Österreich wenden sich rund 98 % der von der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin Betroffenen an Arbeiterkammer oder Gewerkschaft. Die Vertretung der Betroffenen bei der Durchsetzung der offenen Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis erfolgt im Auftrag von Arbeiterkammer bzw Gewerkschaft durch den Insolvenzschutzverband für ArbeitnehmerInnen (ISA - Details siehe „zu 2)“).

Das IESG erfüllt aus Sicht der BAK weitgehend die internationalen Vorgaben zur Absicherung der ArbeitnehmerInnen. Eine ausreichende Absicherung, der durch Arbeitsleistung verdienten Ansprüche, hilft die Verschuldung Privater zu vermeiden. Die Garantieeinrichtung hat bis heute nicht an Bedeutung verloren.

Zu den in Pkt 2 und 3 der im kompilierten Bericht angeführten Grundprinzipien gibt es folgende Ergänzungen bzw Anmerkungen:

In einigen Punkten erscheint der aktuelle Bericht missverständlich bzw unvollständig.

In Pkt 2 lit a des Berichts werden nicht alle IESG Anknüpfungstatbestände angeführt. Es fehlen Beschlüsse im Verlassenschaftsverfahren, Urteile zu § 23 Abs 2 Angestelltengesetz (ua), sowie Urteile, mit denen nicht ausreichende Nachlassaktiva festgestellt werden.

Pkt 2 lit b des Berichts differenziert nicht eindeutig zwischen Hinterbliebenen (haben Anspruch aufgrund eigenen Rechts) und RechtsnachfolgerInnen von Todes wegen (Anspruch aufgrund erbrechtlicher Regelungen).

Zu Pkt 2 lit d erscheint die aktuelle Formulierung des Berichts missverständlich: der/die ArbeitnehmerIn hat, gerechnet vom Zeitpunkt des Gerichtsbeschlusses der Verfahrenseröffnung, sechs Monate Zeit den IEG-Antrag einzubringen. Wird ein Arbeitsverhältnis nach der Eröffnung des Verfahrens beendet, dann beginnt die Sechs-Monatsfrist für die Antragstellung mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses neu zu laufen. Bei anderen Beschlüssen, die ein Anknüpfungstatbestand sind, läuft die Frist ab Kenntnis von diesem Beschluss.

Zu Pkt 2 lit g ist zur Vollständigkeit auch auf die Konstruktion der Legalzession hinzuweisen. Der Insolvenz-Entgeltfonds (IEF) tritt aufgrund einer gesetzlichen Zession in die Position des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin ein und hat somit insbesondere Anspruch auf die im Insolvenzverfahren für den gesicherten Anspruch erzielte Quote.

Der IESG-Zuschlag beträgt seit 1.1.2016 0,35 %. Davon sind allerdings 0,2 % dem Bund zum Zweck der Förderung der Ausbildung und Beschäftigung Jugendlicher zur Verfügung zu stellen.

In Zusammenhang mit der Höhe der Sicherung **fragt der Ausschuss für soziale Rechte in den Schlussfolgerungen 2016**, wie hoch der Betrag ist, der zur Deckung sonstiger Ansprüche gezahlt wird.

Um diese Frage zu beantworten, sollte der Bericht die Regelung für die betraglichen Höchstgrenzen der Sicherung detaillierter, differenziert nach den verschiedenen Entgeltarten, darstellen. Der umfassende Entgeltbegriff des IESG beinhaltet nicht nur sämtliches Entgelt für die Arbeitsleistung, sondern auch die Entlohnung für Zeiten der Abwesenheit aufgrund von Urlaubskonsum, Krankheit und sonstigen arbeitsrechtlich anerkannten Dienstverhinderungen.

Hinsichtlich der Sicherungsgrenzen in zeitlicher Hinsicht, ist folgendes zu ergänzen:

Für die Kategorie „Entgelt (einschließlich der gebührenden Sonderzahlungen) und Ansprüche aus nicht ausgeglichenen Zeitguthaben“ wurde mit der Novelle BGBl I Nr 123/2017 insofern eine einheitliche Regelung hergestellt, als für die Sicherung generell auf die Fälligkeit innerhalb des Sechs-Monatszeitraumes vor Insolvenz abgestellt wird. Zu einer Ausdehnung der Sechs-Monatsfrist kommt es, wenn diese Ansprüche in gerichtlichen (oder anderen genannten Verfahren) binnen sechs Monaten ab Fälligkeit (nicht ab Entstehen) geltend gemacht werden.

In Bezug auf die **Zusatzfrage des Ausschusses für soziale Rechte in den Schlussfolgerungen 2016**, welche Regeln in den Situationen gelten, in denen das Vermögen der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers als nicht ausreichend angesehen wird, um die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens zu rechtfertigen, ist festzuhalten:

Auch die Nicht-Eröffnung eines Insolvenztatbestandes mangels kostendeckendem Vermögen, ebenso wie andere Situationen, in denen die Vermögenslosigkeit festgestellt wurde, zählen zu den Anknüpfungstatbeständen der Sicherung nach IESG. Diese Anknüpfungstatbestände sind der Eröffnung des Insolvenzverfahrens gleichgestellt. Der entsprechende Beschluss oder die sonstige Entscheidung, der/die das fehlende Vermögen feststellt, ist der Stichtag für die zeitlichen Grenzen der Sicherung.

Kritisch anzumerken ist, dass die Sicherung gemäß IESG zwar alle Arten von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis abdeckt, aber die Sicherung naturgemäß davon abhängt, was nach österreichischem Recht dem Grunde oder der Höhe nach ein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis ist. Aufgrund der jüngeren Judikatur des EuGH (ua C-619/16 Rs Kreuzinger oder C-341/15 Rs Maschek) kann in bestimmten Konstellationen eine Diskrepanz zwischen Urlaubsabgeltung (Urlaubsersatzleistung) nach österreichischem Recht und unionsrechtlichem Mindestanspruch bestehen. Ebenso kann die von Artikel 25 geforderte Mindestsicherung von drei Monaten nicht erfüllt werden, wenn eine Verfallsbestimmung aufgrund innerstaatlicher Normen greift. Verfallene oder verjährte Ansprüche sind nicht von der Sicherung erfasst.

Zusätzlich hat die Judikatur einen Ausschluss aus zivilrechtlichen Gründen entwickelt, wodurch der IEF vor „rechtsmissbräuchlicher Inanspruchnahme“ geschützt werden soll. Grundsätzlich steht es im Einklang mit der Insolvenz-Richtlinie, Missbrauchsfälle von der Sicherung auszunehmen. Es ist aber immer wieder eine Tendenz wahrzunehmen, dass Missbrauch extensiv interpretiert wird und zB der dem/der ArbeitnehmerIn auferlegte Sorgfaltsmaßstab überspannt wird. Wenn zB der/die ArbeitnehmerIn durch eine vom/von der Arbeitge-

berIn geschaffene unklare Rechtslage in einen jahrelangen Scheinwerkvertrag oder eine andere unübliche Vertragsgestaltung gezwungen wird, besteht für den/die ArbeitnehmerIn die akute Gefahr des Sicherungsverlustes. Dies erscheint bedenklich ua im Hinblick auf die Entscheidung des EuGH vom 29.11.2017 in der Rs King (C-214/16), wonach auch bei Scheinselbständigen der arbeitsrechtlich zustehende Urlaub gewahrt bleiben muss.

Weiters erscheint bedenklich, dass vom Gericht festgestellte „missbräuchliche Inanspruchnahme“ undifferenziert die Sicherung für sämtliche offenen Ansprüche des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin aus einem Vertragsverhältnis, das arbeitsrechtlich als Arbeitsvertrag zu qualifizieren ist, vernichten kann.

Nach einem Betriebsübergang (vor Insolvenz) besteht kein Anspruch auf IEG in der Insolvenz des Veräußerers. Der/die ArbeitnehmerIn wird also darauf verwiesen, die offenen Ansprüche beim Erwerber geltend zu machen. Dies auch in jenen Fällen, in denen unklar ist, ob überhaupt ein Betriebsübergang vorliegt. Der/die ArbeitnehmerIn muss sowohl den Erwerber klagen als auch die Forderungen beim Veräußerer geltend machen. Den betroffenen ArbeitnehmerInnen wird die Klärung der Rechtslage aufgebürdet.

Durch die höchstgerichtliche Judikatur (8 ObA 10/16b) zum Betriebsübergang im Insolvenzzusammenhang wird der Zugang zur angemessenen Entgeltsicherung noch weiter erschwert: Im Zusammenhang mit Betriebsübergängen schaffen Unternehmen manchmal bewusst, meist unbewusst, eine unklare Situation. Dem/der ArbeitnehmerIn selbst ist oft keinerlei Einblick in die Gesamtsituation möglich, sodass er/sie unmöglich selbst beurteilen kann, ob ein Betriebsübergang (iSd Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes bzw der Betriebsübergangs-Richtlinie) vorliegt oder nicht. Trifft der/die ArbeitnehmerIn nun, in Unkenntnis der Umstände eine Entscheidung, die darauf abzielt, offene Ansprüche zu wahren (insbesondere, sie in der Insolvenz des Veräußerers geltend zu machen), kann diese Entscheidung zum Verlust von Ansprüchen auf IEG führen.

Zu 2)

Das Arbeiterkammergesetz (AKG) und die Verordnung, mit der dem ISA (Insolvenzschutzverband für ArbeitnehmerInnen) 1999 die Stellung eines bevorrechteten Gläubigerschutzverbandes verliehen wurde, sind Maßnahmen zur Umsetzung des Rechtsrahmens. Dadurch wird den betroffenen ArbeitnehmerInnen der Zugang zum Recht erleichtert.

Der ISA ist ein gemeinsamer Verein von Arbeiterkammern und Gewerkschaft. Er vertritt über die Jahre im Durchschnitt 97-98 % aller Anträge auf IEG. Bei Großinsolvenzen werden fast 100 % vertreten.

Der ISA hat ein eigenes Abrechnungsprogramm entwickelt, das mit dem Programm der IEF-Service GmbH abgestimmt und über eine sichere Datenleitung damit verbunden ist. Auch im Insolvenzverfahren werden ArbeitnehmerInnenforderungen in einheitlichem Standard geltend gemacht. Die Arbeit des ISA erleichtert somit sowohl die Arbeit der IEF-Service GmbH als

auch die Arbeit der Gerichte und Verwalter. Dies ermöglicht eine effiziente Prüfung der Forderungen in den Verfahren und begünstigt eine rasche Auszahlung an die ArbeitnehmerInnen.

	2014	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
Vertretene AN (bezogen auf Datum des Antrages)	25.456	24.378	22.435	22.595	22.871
ausbezahltes IEG (bezogen auf Datum der Auszahlung)	269,5 Mio.	163,07 Mio.	189,55 Mio.	148,36 Mio.	157,22 Mio.
(Daten: ISA/Insolvenzschutzverband – erfasst werden vertretene ArbeitnehmerInnen. Als ArbeitgeberInnen erfasst werden jene Betriebe, in denen die vertretenen ArbeitnehmerInnen beschäftigt waren.)					

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

Renate Anderl
Präsidentin
F.d.R.d.A.

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