



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

BUNDESARBEITSKAMMER

PRINZ-EUGEN-STRASSE 20-22  
1040 WIEN  
[www.arbeiterkammer.at](http://www.arbeiterkammer.at)  
erreichbar mit der Linie D

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel <b>501 65</b>	Fax <b>501 65</b>	Datum
464.102/ 0024-VII/ B/10a/2019	SP/GSt	Ruth Ettl	DW 12166	DW 412166	20.11.2019

## Internationale Arbeitsorganisation (IAO) – Berichte über nicht ratifizierte Übereinkommen und Empfehlungen 2019 (Krankenpflegepersonal, Hausangestellte); Fragebogen

Die Bundesarbeitskammer (BAK) dankt für Übermittlung des Fragebogens betreffend die Berichte über nicht ratifizierte Übereinkommen und Empfehlungen 2019 (Krankenpflegepersonal und Hausangestellte) und nimmt im Folgenden zu einzelnen Aspekten Stellung.

Vorab teilen wir mit, dass die BAK die Ratifikation der beiden vorliegenden Übereinkommen befürwortet.

### Frage 1

Es wird darauf hingewiesen, dass sich seit Juli 2018 Angehörige der Gesundheitsberufe in ein neues Register, das „Gesundheitsberufe- Register“, das von den Kammern für Arbeiter und Angestellte geführt wird, eintragen müssen. Die Registrierung ist eine Voraussetzung für die Ausübung des jeweiligen Gesundheitsberufes. Damit werden die erworbenen Qualifikationen im Gesundheitsbereich aufgewertet und mehr Patientensicherheit gewährleistet.

Der Begriff „Krankenpflegepersonal“ wird unter anderem in folgenden Rechtsgrundlagen verwendet, aber nicht näher definiert: im Kollektivvertrag (KV) Sozialwirtschaft Österreich, im KV für Privatkrankeanstalten in Österreich und im öffentlichen Dienstrecht des Wiener Krankenanstaltenverbundes (KAV).

Die Aufgaben und die Ausbildungskriterien dieser Berufsgruppe werden gesetzlich unter anderem im Bundesgesetz über Gesundheits- und Krankenpflegeberufe (Gesundheits- und Krankenpflegegesetz – GuKG) geregelt. Ebenfalls finden sich Regelungen in diversen Verordnungen.

Diplomierte Gesundheits- und KrankenpflegerInnen arbeiten in unterschiedlichen Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens, zB in Spitälern, ärztlichen Ordinationen, Pflegeheimen, Behinderteneinrichtungen, in der Hauskrankenpflege oder in der Primärversorgung. Sie können ihren Beruf in einem Arbeitsverhältnis oder freiberuflich ausüben. Für die Arbeitsbedingungen von Krankenpflegepersonal im Arbeitsverhältnis kommen – je nach dem wo sie in Österreich arbeiten – die oben genannten Rechtsquellen zur Anwendung.

Für die freiberuflich Tätigen kommen nur die allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen, wie etwa das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch (ABGB) und die Gewerbeordnung zur Anwendung.

## **Frage 2**

Es gibt keine bundeseinheitlich koordinierte Strategie betreffend die Krankenpflagedienste und das Krankenpflegepersonal, die das Ziel verfolgt, „die quantitativ und qualitativ erforderliche Krankenpflege zu gewährleisten, damit der höchstmögliche Grad der Gesundheit der Bevölkerung erreicht werden kann“. Derzeit sind verschiedene Prozesse am Laufen, die den Bedarf an Gesundheits- und Krankenpflegepersonal zu erheben versuchen. Die Erhebung des Bestandes im Gesundheitsberuferegister gemäß Gesundheitsberuferegistergesetz ist abgeschlossen. Inwiefern die erhobene Datenlage für Planbarkeit und Ressourcenausstattung verwertet werden kann, wird gerade erhoben. Zusätzlich sind die Ergebnisse der vom Sozialministerium an die Gesundheit Österreich GmbH (GÖG) in Auftrag gegebenen Personalbedarfsstudie abzuwarten. Den Personalmangel bei den medizinisch-technischen Diensten untersucht die GÖG im Rahmen einer Studie im Auftrag der Arbeiterkammer.

Um den steigenden Bedarf an Pflege- und Gesundheitsfachkräften in Österreich abzudecken, werden aber einschlägige berufliche Aus- und Weiterbildungen im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik gefördert. Das dafür zuständige Arbeitsmarktservice (AMS) unterstützt sowohl Arbeitssuchende als auch Berufstätige oder WiedereinsteigerInnen bei Ausbildungen im Pflegebereich.

Dafür gibt es ein vielseitiges Förderangebot:

- **Fachkräftestipendium:** ArbeitnehmerInnen oder Arbeitslose, die sich zu Pflegefachkräften ausbilden oder umschulen lassen möchten, erhalten vom AMS für die Dauer der Ausbildung ein Fachkräftestipendium von mindestens € 933 im Monat oder ein entsprechend höheres Arbeitslosengeld.

- **Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit:** Bildungskarenz, die Berufstätigen für Aus- und Weiterbildungen offensteht, kann auch im Pflegebereich in Anspruch genommen werden. Während der Bildungskarenz erhält der/die ArbeitnehmerIn Weiterbildungsgeld in der Höhe des Arbeitslosengeldes bzw mindestens € 14,53 täglich. ArbeitnehmerInnen können mit ihrem/r ArbeitgeberIn für Weiterbildungen auch eine Arbeitszeitreduktion vereinbaren. Für die wegfallenden Stunden erhält der/die ArbeitnehmerIn vom AMS Bildungsteilzeitgeld in Höhe von derzeit € 0,82 pro reduzierter Arbeitsstunde.
- **Implacement-Stiftungen für den Gesundheits- und Pflegebereich:** Für größeren Personalbedarf im Gesundheits- und Pflegebereich haben einzelne Bundesländer in Kooperation mit dem AMS Stiftungen eingerichtet, über die Interessierte einschlägige, auf den zukünftigen Arbeitsplatz ausgerichtete Ausbildungen erhalten. Die Existenzsicherung der Auszubildenden erfolgt über eine Beihilfe (bei Erwachsenen € 25,60 pro Tag) oder über ein entsprechend höheres Arbeitslosengeld.
- **Förderung der Höherqualifizierung von Beschäftigten in Gesundheits- und Sozialberufen sowie Kindergartenpädagogik:** Pflegeeinrichtungen können sich bei Höherqualifizierung ihres Pflegepersonals finanziell unterstützen lassen. Das AMS trägt 60 % der Kurs- und Personalkosten, wenn zB ein/e PflegeassistentIn zum/zur Diplomierten Gesundheits-/KrankenpflegerIn ausgebildet wird. Die Voraussetzungen, um Förderungen des AMS in Anspruch nehmen zu können, sind materiell-rechtlicher Natur (zB bestimmte Dauer einer Beschäftigung, Vormerkung beim AMS) und in der Regel ein Wohnsitz in Österreich.

Abgesehen von Bildungskarenz und Bildungsteilzeit, die gesetzlich geregelte Leistungen sind, werden die aufgelisteten Förderungen vom Verwaltungsrat des AMS, der drittelparitätisch aus Arbeitgeber-, Regierungs- und ArbeitnehmervertreterInnen besetzt ist, beschlossen.

### **Frage 3**

In Österreich wird der Begriff „Krankenschwester“ als nicht mehr zeitgemäß erachtet. Die offizielle Berufsbezeichnung ist Diplomierte/r Gesundheits- und KrankenpflegerIn und ist auch so im österreichischen Berufsrecht für Gesundheits- und Krankenpflege verankert. Die Personalbedarfserhebungen erstrecken sich auf das Gesundheits- und Krankenpflegepersonal und auf die medizinisch-technischen Dienste, nicht jedoch auf Hilfskräfte und Hebammen.

Arbeitsrechtliche Regelungen gibt es, wie schon erwähnt, in Kollektivverträgen und auch in Mindestlohntarifen (zB Mindestlohntarife für HausgehilfInnen und Hausangestellte) und gesetzlichen Regelungen wie zB im Hausbetreuungsgesetz, Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, der Gewerbeordnung, im Gesundheits- und Krankenpflegegesetz, Bundespflegegesetz und Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch.

### **Frage 5**

Aus Sicht der BAK gibt es keine Koordinierung zwischen Pflege- und Gesundheitspolitik, diese wäre jedoch dringend nötig. Der Ausbau des Pflegefondsgesetzes könnte eine Koordinierung, Steuerung und einen effektiven Mitteleinsatz gewährleisten.

**Frage 8**

„Maßnahmen zur Förderung der Bildung und Beschäftigung von Krankenpflegepersonal in ländlichen Gebieten und abgelegenen Gemeinden“, mit dem Ziel „eine angemessene Gesundheitsversorgung in diesen Gebieten sicherzustellen“, wurden aus Sicht der BAK unzureichend ergriffen. Diplomierte Gesundheits- und KrankenpflegerInnen sind zwar Teil des Kernteams von Primärversorgungseinheiten – notwendig wäre jedoch der massive Ausbau dieser Primärversorgungseinheiten. Auch die flächendeckende Einrichtung von Pflegeservicestellen österreichweit könnte insbesondere in den ländlichen Regionen den Bedarf an Beratung, Information, Erhebung des Pflegebedarfs und die Versorgung mit Pflege- und Betreuungsdienstleistungen erleichtern. Es bedarf zudem eines massiven Ausbaus der Hauskrankenpflege. Eine weitere Maßnahme für die bessere ländliche Versorgung, vor allem im Hinblick auf die Prävention, wäre die Einführung einer sogenannten „Community Nurse“.

**Frage 9**

Es gibt allgemein kaum Möglichkeiten für die Laufbahnentwicklung und somit kaum angemessene Karrierechancen für Krankenpflegepersonal. Grundsätzlich eröffnen weiterführende Ausbildungen keine beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Mangelnde Karrieremöglichkeiten sind mit ein Grund dafür, dass im Vergleich zum Frauenanteil kaum Männer in der Gesundheits- und Krankenpflege tätig sind. Bilden sich KrankenpflegerInnen fachlich weiter (zB Masterstudiengang), findet dies in der Bezahlung keinen Niederschlag. Ebenso wenig sind Spezialisierungen in der Gesundheits- und Krankenpflege mit zusätzlichen Entscheidungskompetenzen verbunden.

**Frage 10**

Der BAK sind auf Bundesebene keine politischen Maßnahmen zur Sicherung von Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen oder zur Schaffung von Anreizen, in einen Krankenpflegeberuf einzutreten und ihn weiter auszuüben, bekannt.

Selbstverständlich gibt es einzelne ArbeitgeberInnen, die durch das Anbieten guter Arbeitsbedingungen im Wettbewerb um Arbeitskräfte punkten. Insgesamt zeigen Umfragen aber die große Unzufriedenheit der Beschäftigten sowohl mit der personellen Ausstattung als auch mit den Arbeitszeiten, weil regelmäßig mehr als tatsächlich vereinbart gearbeitet wird oder weil sich Dienstpläne aufgrund von Personalmangel sehr oft kurzfristig ändern. Auch der Bereich Einkommen schafft Unzufriedenheit. Bspw verdient das Personal im akut-stationären Setting mehr als in der Langzeitpflege, eine Unterscheidung, die sachlich nicht gerechtfertigt ist. Ebenso wenig finden höhere Qualifikationen und Weiterbildungen im Gehalt Niederschlag. Vergleiche dazu die Umfrage „Wo drückt der Schuh?“ (<https://wien.arbeiterkammer.at/umfrage-gesundheitsberufe>) und die Studie in Krankenhäusern der Arbeiterkammer Oberösterreich

([https://ooe.arbeiterkammer.at/service/broschuerenundratgeber/arbeitundgesundheit/B\\_2018\\_Personalbedarf\\_und\\_Einsatz\\_in\\_OOE\\_Krankenhaeusern.pdf](https://ooe.arbeiterkammer.at/service/broschuerenundratgeber/arbeitundgesundheit/B_2018_Personalbedarf_und_Einsatz_in_OOE_Krankenhaeusern.pdf)).

Die BAK fordert daher Mindeststandards beim Personalbedarf, insb das Einrechnen von Fehlzeiten wegen Abwesenheit durch Krankheit oder Karenz. Ebenso fordert die BAK das Schließen des Lohnsaps zwischen Einrichtungen der Langzeitpflege und Krankenhäusern. Darüber hinaus bedarf es einer finanziellen Anerkennung der Qualifikationsniveaus. Alle Länder der Europäischen Union stehen aktuell vor diesen Herausforderungen. Eine Richtlinie für Gesundheitsberufe, die Mindeststandards für Personalbedarf und Arbeitsbedingungen festlegt, könnte Abhilfe schaffen.

### **Frage 13**

Derzeit gibt es keine konkreten bundesweiten Maßnahmen zum Schutz des Krankenpflegepersonals bzw zur Verbesserung der Situation im Zusammenhang mit belastenden Arbeitszeiten. Auf gewerkschaftlicher Ebene betreibt die Gewerkschaft vida die Kampagne „Mehr von uns besser für alle!“ zur Problematik des Personalmangels.

Ebenfalls ein wichtiges Thema im Gesundheitsbereich ist Aggression und Gewalt. Notwendig wäre etwa die verpflichtende Einführung von Aggressions- und Gewaltmanagementsystemen in den stationären Einrichtungen. Gerade im Oktober wurde der strafrechtliche Schutz unter anderem von Beschäftigten in gesetzlich geregelten Gesundheitsberufen vor gewalttätigen Übergriffen verschärft. Es wäre jedoch auch dringend notwendig, die Ursachen von zunehmender Gewalt zu bekämpfen. Und eine der Ursachen liegt auch in der Reduktion des Personalstandes. In diesem Zusammenhang ist auf die Initiative der Gewerkschaft vida, Tatort Arbeitsplatz, hinzuweisen ([https://www.vida.at/cms/S03/S03\\_1.8.1/vida/kampagnen/tatort-arbeitsplatz](https://www.vida.at/cms/S03/S03_1.8.1/vida/kampagnen/tatort-arbeitsplatz)).

### **Frage 14**

Die BAK möchte in diesem Zusammenhang auf Probleme in der Praxis hinweisen. Es kommt teils zu sehr kurzfristigen Änderungen in der Dienstplanerstellung, weil MitarbeiterInnen zB aufgrund von Erkrankungen ausfallen, was zugleich zu schwer planbarer Freizeit führt. Planbare Arbeitszeiten wären aber ein wichtiger Anreiz, um Menschen für den Beruf begeistern und längerfristig im Beruf halten zu können.

### **Frage 16**

Derzeit sind der BAK keine Maßnahmen bekannt, um die bestehenden Arbeitsschutzgesetze und -regelungen durch Anpassung an die Besonderheiten der Krankenpflegetätigkeit und des Arbeitsumfelds, in dem sie ausgeübt wird, zu verbessern.

Wie bereits zu Frage 13 angemerkt, sind Aggression und Gewalt in der Praxis eine große Herausforderung.

**Frage 19**

Es sind keine Maßnahmen ergriffen worden, um sicherzustellen, dass ausländisches Krankenpflegepersonal mit gleichwertigen Qualifikationen die gleichen Beschäftigungsbedingungen genießt. Im Gegenteil, es kam durch die Indexierung der Familienbeihilfe – das heißt die Anpassung der Familienbeihilfe an die Lebenshaltungskosten des jeweiligen Wohnstaates des Kindes – für viele ArbeitnehmerInnen, deren Kinder dauerhaft in einem anderen EU- oder EWR-Mitgliedstaat leben, zu einer Kürzung dieser Leistungen.

**Hausangestellte****Frage 22 bis 25**

Regelungen finden sich im Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz (HGHaG), Hausbetreuungsgesetz (HBGeG) und im Mindestlohnvertrag für im Haushalt Beschäftigte für Österreich.

Haushaltsarbeit, auch in Form des Dienstleistungsschecks (Dienstleistungsscheckgesetz – DLStG), ist im HGHaG geregelt.

Das Hausbetreuungsgesetz ermöglicht die Personenbetreuung in Privathaushalten („24-Stunden Betreuung“) seit 2007 sowohl im Rahmen einer unselbständigen Ausübung als auch in selbständiger Ausübung dieser Tätigkeit. Stammgesetz des Hausbetreuungsgesetzes ist das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, das subsidiär gilt.

Es gelten eigene gesetzliche Regelungen zur Arbeitszeit im HGHaG. Hausangestellte sind vom Arbeitszeitgesetz, Arbeitsruhegesetz, Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz, teilweise dem Mutterschutzgesetz und dem Entgeltfortzahlungsgesetz ausgenommen. Die Bestimmungen des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches finden Anwendung.

**Frage 27**

Im HGHaG wird kein Mindestalter für Hausangestellte vorgeschrieben.

Die innerstaatlichen Regelungen über das Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern befinden sich im Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz (KJBG). Nach § 2 Abs 1 KJBG iVm § 5 KJBG ist eine Beschäftigung von Kindern bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres bzw bis zur späteren Beendigung der Schulpflicht nicht zulässig. Lehrverhältnisse, Ausbildungsverhältnisse mit Teilqualifizierung und bestimmte Praktika dürfen bereits vor der Vollendung des 15. Lebensjahres begonnen werden, aber auch hier muss die neunjährige Schulpflicht bereits beendet sein.

Das KJBG ist allerdings nicht auf die Beschäftigung von Jugendlichen in privaten Haushalten anzuwenden (§ 1 Abs 3 Z 2 KJBG). Bei gleichzeitiger Beschäftigung in einem Gewerbebetrieb gilt das KJBG.

Fälle über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit im Sinne von Art 3 des Übereinkommens Nr. 182, im Zusammenhang mit hauswirtschaftlicher Arbeit, sind der BAK nicht bekannt. Beschwerden von Jugendlichen, die in privaten Haushalten beschäftigt sind, kommen allerdings hinsichtlich finanzieller Ansprüche oder Beschäftigungsbedingungen vor.

Die BAK weist außerdem darauf hin, dass SchülerInnen in den Schulen für Sozialdienste Praktika in privaten Haushalten leisten müssen, die in den meisten Fällen unbezahlt sind und, wie oben ausgeführt, auch nicht dem KJBG unterliegen, sondern dem HGhAG. Alle anderen PraktikantInnen unter 18 Jahren fallen aber unter das KJBG.

Auch gilt seit 1.7.2017 in Österreich für Jugendliche unter 18 Jahren eine Ausbildungspflicht nach dem Jugendausbildungsgesetz bzw dem Ausbildungspflichtgesetz (APfG). Eine Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis ist nach § 5 APfG nur in Ausnahmefällen, vor allem zur Überbrückung der Zeit bis zum Beginn einer Ausbildungsmaßnahme, gestattet.

#### **Frage 28**

Problematisch ist, dass die Haushaltsarbeit fast ausschließlich eine Frauenbranche ist, zum Niedriglohnbereich gehört und dass es in der Praxis keine Aufstiegschancen für diese Arbeitnehmerinnen gibt. Benachteiligt werden Haushaltsbeschäftigte auch dadurch, dass sie zB von den Möglichkeiten der Bildungskarenz und Bildungsteilzeit ausgenommen sind. Durch Weiterbildung und Qualifizierung wäre es für diese Arbeitnehmerinnen möglich, einen beruflichen Aufstieg durch einen Branchenwechsel zu erreichen.

#### **Frage 29**

Das HGhAG enthält weder Regelungen darüber, dass die Schulpflicht vor dem Beginn einer Beschäftigung beendet sein muss, noch Regelungen bezüglich der Teilnahme von jungen Hausangestellten unter 18 Jahren an weiteren Bildungs- oder Berufsbildungsmaßnahmen.

#### **Zu Frage 30**

##### **a) Strikte Beschränkung ihrer Arbeitszeit**

Nach § 5 Abs 1 Z 1 HGhAG liegt für in die Hausgemeinschaft aufgenommene Personen unter 18 Jahren die zulässige Grenze der Arbeitszeit in einem Zeitraum von zwei Kalenderwochen bei 100 Stunden. Zusätzlich darf nach § 5 Abs 7 HGhAG unter bestimmten Voraussetzungen diese Arbeitszeit von 100 Stunden noch um 18 Stunden verlängert werden.

Nach § 5 Abs 4 HGhAG ist bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb Stunden eine Ruhepause von 20 Minuten vorgesehen, erst bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden hat die Ruhepause mindestens 30 Minuten zu betragen.

§ 6 Abs 1 HGhAG sieht zur **wöchentlichen Ruhezeit** vor, dass Hausangestellten in jeder Woche an einem Werktag eine spätestens um 14 Uhr zu beginnende Freizeit bis zum

Arbeitsbeginn am nächsten Tag (zulässig für Jugendliche ab 7 Uhr) zu gewähren ist. Weiters gebührt einmal in zwei Wochen ein freier Sonntag.

Die angeführten Regelungen des HGhAG hinsichtlich Arbeitszeit, Ruhepausen und Ruhezeit stehen nicht mit der Jugendarbeitsschutz-RL im Einklang. Sie entsprechen weder Art 10 Z 1 des Übereinkommen Nr 189, da keine Gleichbehandlung von Hausangestellten mit anderen ArbeitnehmerInnen vorliegt noch der Empfehlung Nr 201, nach deren Abs 5 Z 2 lit a die Mitglieder für Personen unter 18 Jahren Schutzmaßnahmen, wie eine strikte Beschränkung der Arbeitszeit, ergreifen sollten.

### **c) Beschränkung von körperlich oder psychisch übermäßig belastender Arbeit**

Eine Regelung über die Beschränkung belastender Arbeiten, findet sich im HGhAG insofern, als § 7 festlegt, dass bei der Verwendung Jugendlicher auf ihre Körperkräfte besondere Rücksicht zu nehmen ist. Diese Formulierung bezieht sich dem Wortlaut nach auf körperlich anstrengende Arbeiten, psychisch belastende Arbeiten werden nicht erwähnt.

### **d) Einrichtung oder Stärkung von Mechanismen zur Überwachung der Arbeits- und Lebensbedingungen**

Das HGhAG enthält keine Regelungen betreffend die Überwachung von Arbeits- und Lebensbedingungen Jugendlicher. § 1 Abs 2 Z 4 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) nimmt Hausgehilfen und Hausangestellte in privaten Haushalten von seinem Geltungsbereich aus. Auch sind private Haushalte nach § 1 Abs 2 Z 6 Arbeitsinspektionsgesetz vom Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion ausgenommen. Allerdings sind Organe der Arbeitsinspektion nach § 4 Abs 1 Arbeitsinspektionsgesetz (ArbIG) berechtigt, die von ArbeitgeberInnen den ArbeitnehmerInnen zur Verfügung gestellten Wohnräume und Unterkünfte jederzeit zu betreten und zu besichtigen. Auch können nach § 5 Abs 2 Z 2 Arbeiterkammergesetz 1992 (AKG 1992) seitens der bei den Arbeiterkammern eingerichteten Lehrlings- und Jugendschutzstellen die Arbeits- und Wohnverhältnisse von Lehrlingen und jugendlichen ArbeitnehmerInnen überprüft und die Abstellung gesetzwidriger Zustände bei der zuständigen Behörde beantragt werden.

In der Praxis kann eine Überprüfung im obigen Sinn aber nur dann erfolgen, wenn eine Beschwerde an die Arbeitsinspektion oder an eine Arbeiterkammer herangetragen wird. Eine generelle Verständigung der Arbeitsinspektion oder einer Arbeiterkammer über die Beschäftigung jugendlicher ArbeitnehmerInnen in privaten Haushalten ist nicht vorgesehen.

### **Frage 31**

Für eine effektive Umsetzung der Schutzbestimmungen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz in der Praxis sind umfassende Informationen über Beratungsstellen und Interessensvertretungen der ArbeitnehmerInnen wichtig. Besonders ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund sind auf verständliche Informationen in ihrer Sprache angewiesen. Informationsmaterial und Broschüren sollen die Betroffenen schon bei Erteilung des

Aufenthaltstitels oder der Arbeitserlaubnis ausgehändigt werden. Zu fordern ist daher die Herstellung und Verbreitung von Informationsmaterial in mehreren Sprachen.

Sprachlich sollte es zu einer Modernisierung der Begriffe im HGHAG kommen, in dem noch immer von „Sittlichkeit“ oder „Gebote der Sittlichkeit“ die Rede ist. Es sollten Begriffe, wie der Schutz vor sexueller Belästigung und Wahrung der Integrität und der Privatsphäre im Gesetz Aufnahme finden.

Die Bestimmung des § 7 Abs 3 HGHAG ist aus Sicht der BAK veraltet und ersatzlos zu streichen. In dieser Bestimmung ist von der Erziehungsgewalt der Erziehungsberechtigten, die an den/die Dienstgeber/in übertragen werden kann und vom Züchtigungsrecht der Erziehungsberechtigten die Rede.

### **Frage 32**

Zur Schaffung von menschenwürdigen Arbeitsbedingungen und zur Achtung der Privatsphäre ist eine Modernisierung der Standards des HGHAG, die jenen des Jahres 1962 entsprechen, erforderlich.

ArbeitgeberInnen sollten gesetzlich verpflichtet werden, den ArbeitnehmerInnen einen eigenen absperrbaren Wohnraum zur Verfügung zu stellen, der sämtlichen Sicherheitserfordernissen entspricht und beheizbar sein muss. Schlafstellen sollten somit jedenfalls der Vergangenheit angehören. Weiters muss ein ungestörter Zugang zu sanitären Einrichtungen (Bad, Warmwasser, WC) zur alleinigen Benützung zur Verfügung stehen.

Wenn die Naturalentlohnung auch die Verpflegung umfasst, muss aus Sicht der BAK die Kost den persönlichen und körperlichen Bedürfnissen der Hausangestellten entsprechen sowie gesund und ausreichend sein.

### **Frage 33**

Es fehlt von Seiten des zuständigen Ministeriums an geeigneten und verständlichen Informationsmaterialien für Hausangestellte, die in mehrere Sprachen übersetzt sind. Diese Unterlagen müssten über die geltenden arbeitsrechtlichen Grundlagen informieren, in allgemein verständlicher Form gehalten sein und Kontaktadressen zu Interessensvertretungen der ArbeitnehmerInnen und NGOs benennen. Derzeit liegt lediglich eine englische Information für Beschäftigung in Privathaushalten von DiplomatInnen, KonsullInnen und BeamtInnen von Internationalen Organisationen vor.

Der Dienstschein (§ 2 Abs 2 HGHAG) müsste außerdem um weitere Punkte ergänzt werden. Die Nennung der kollektivvertragsfähigen und der gesetzlichen Interessensvertretung der ArbeitnehmerInnenvereinigung samt Kontaktdaten (Adresse Telefonnummer, E-Mail, Website) wäre jedenfalls erforderlich ebenso wie Einzelheiten über die bereitgestellte Unterkunft (bei Aufnahme in die Hausgemeinschaft).

Gerade in Bereichen, in denen es keinen Betriebsrat gibt, ist die Information über die Rechte der ArbeitnehmerInnen ganz besonders wichtig.

### **Frage 37**

Zur Erfüllung des Übereinkommens (Nr 189) hat jeder Mitgliedstaat sicherzustellen, dass die Hausangestellten bei der täglichen und der wöchentlichen Arbeitszeit sowie der Ruhezeit und bei der Überstundenkompensation an Sonn- und Feiertagen mit allen anderen ArbeitnehmerInnengruppen gleichgestellt werden.

Eine Verkürzung der Arbeitszeit für im Haushalt aufgenommene Haushaltsangestellte ist jedenfalls geboten. Dies darf aus Sicht der BAK freilich nur bei vollem Lohnausgleich geschehen, vor allem da im Haushalt Beschäftigte im Niedriglohnbereich arbeiten.

### **Frage 38**

Zur Umsetzung des Übereinkommens 189 ist eine wöchentliche Ruhezeit (Wochenruhezeit) von durchgehend 24 Stunden zu gewährleisten. Die bestehende Regelung sieht eine wöchentliche freie Zeit ab 14 Uhr bis zum nächsten Tag bei Arbeitsbeginn vor (§ 6 HGHA).

Vorgesehen ist auch ein freier Sonntag innerhalb von zwei Wochen.

Um eine Angleichung an alle anderen ArbeitnehmerInnen zu erreichen, ist die Sicherstellung einer 36-stündigen Wochenruhezeit, die einen vollen Kalendertag zu umfassen hat, erforderlich. Innerhalb eines Quartals sollten mindestens sieben Sonntage arbeitsfrei bleiben.

### **Frage 39**

Die Problematik, dass die Bereitschaftszeiten nicht als Arbeitszeit gewertet werden, besteht im HGHA nicht, weil die Arbeitszeitregelungen nach § 5 Abs 1 HGHA Bereitschaftszeiten inkludieren.

Allerdings ist im Hausbetreuungsgesetz vorgesehen, dass Zeiten der Arbeitsbereitschaft, welche die Betreuungskraft vereinbarungsgemäß in ihrem Wohnraum oder in näherer häuslicher Umgebung verbringt und während der sie im Übrigen frei über ihre Zeit verfügen kann, nicht als Arbeitszeit im Sinne des Hausbetreuungsgesetzes gewertet werden (§ 3 Abs 2 zweiter Satz).

### **Frage 40**

Haushalts- und Betreuungstätigkeit ist weit überwiegend Frauensache. Für Hausangestellte gilt zwar der detaillierte Mindestlohnstarif für im Haushalt Beschäftigte in Österreich – trotzdem gehört diese Frauenbranche zum Niedriglohnsektor.

### **Frage 42**

Das Übereinkommen (Nr 189) verlangt von den Mitgliedstaaten die Einrichtung einer Arbeitsaufsicht für private Haushalte. Derzeit werden die Arbeitsbedingungen in den Räumen eines Privathaushaltes durch die Arbeitsinspektion nicht kontrolliert, weil sie vom Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion ausgenommen sind.

Die BAK bekräftigt die Position ihrer Stellungnahme aus dem Jahr 2012, dass das Schutzinteresse der ArbeitnehmerInnen (insbesondere auch von Jugendlichen und Schwangeren) höher zu bewerten ist, als das Recht auf Achtung der Privatsphäre des/der Arbeitgebers/in. Öffnet ein/e ArbeitgeberIn seinen Privathaushalt für die Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen, ist es nicht nachvollziehbar, dass Kontrollen in Zusammenhang mit diesem Arbeitsverhältnis die Privatsphäre des/der Arbeitgebers/in verletzen sollen.

Die BAK hat schon 2012 darauf hingewiesen, dass es eine ganze Reihe weiterer Zutrittsrechte zu Privathaushalten nach bundes- und landesgesetzlichen Vorschriften gibt, die Bestandteil der österreichischen Rechtsordnung sind (bspw Rauchfangkehrer, GIS, baubehördliche Kontrollbefugnisse usw). Weshalb der Zutritt der Arbeitsinspektion zur Kontrolle der Einhaltung von ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften dagegen nicht möglich ein sollte, ist nicht nachvollziehbar.

Der Arbeitsinspektion sollten Unterstützungs- und Beratungspflichten zukommen, bei der die Wahrung der Vertraulichkeit gewährleistet wird.

### **Schutzniveau bei der Sozialen Sicherheit einschließlich des Mutterschutzes**

Nach § 24 Mutterschutzgesetz (MSchG) gilt das MSchG mit den in den §§ 25 und 27 enthaltenen Abweichungen für ArbeitnehmerInnen, die unter das HGHaG fallen und in den Haushalt des/der Arbeitgebers/in aufgenommen sind. In Hinblick auf § 25 Satz 1 MSchG, wonach für schwangere Haushaltsbeschäftigte das Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit nicht gilt (§ 7 MSchG), ist eine Angleichung des Schutzniveaus für Hausgehilfen- und Hausangestellte an das aller anderen Beschäftigten jedenfalls erforderlich.

In Hinblick auf Schwangere erscheint insb auch die Ausnahme vom § 16 MSchG (zB Verzicht auf den Anspruch auf Dienst- und Werkswohnung nur vor Gericht und nach Rechtsbelehrung) nicht mit dem Schutzzweck des Übereinkommens vereinbar. Schwangere sollten einen entsprechenden Schutz jedenfalls bis zum Ende der Schutzfrist erhalten.

### **Frage 45**

Für ArbeitgeberInnen, die Haushaltskräfte aus Drittstaaten anwerben, besteht keine Verpflichtung, die zukünftigen ArbeitnehmerInnen vor der Einreise über die Inhalte des Arbeitsvertrages und die Arbeitsbedingungen zu informieren.

Die ArbeitgeberInnen sollten bereits bei Aufnahme des Kontakts mit den zukünftigen ArbeitnehmerInnen Schutz-, Aufklärungs- und Sorgfaltspflichten treffen. Es bedarf daher einer

gesetzlichen Regelung, die sicherstellt, dass ArbeitnehmerInnen, die nach Erhalt eines Stellenangebotes oder eines Arbeitsvertrags nach Österreich kommen und deren daran geknüpfte Erwartungen nicht erfüllt werden, im Wege einer gesetzlich normierten „culpa in contrahendo“ schadlos gehalten werden.

Deswegen müssten die Arbeitgeber gesetzlich dazu verpflichtet werden, den Dienstschein (§ 2 Abs 1 HGHaG, Muster in der Anlage des Gesetzes) bereits zum Zeitpunkt der Anwerbung den zukünftigen ArbeitnehmerInnen im Herkunftsland zu übermitteln.

Damit die Regelungen und Vertragsinhalte für migrantische ArbeitnehmerInnen verständlich und nachvollziehbar sind, sollte der Musterdienstschein in die jeweilige Sprache übersetzt werden und ua genaue Angaben über Entlohnung (Mindestlohntarif, Bruttobarentlohnung/Netto), Lohnbestandteile, Abgeltung der Sachbezüge sowie Angaben über Sozialversicherung, Lohnsteuer und über die Wohnverhältnisse enthalten.

#### **Frage 46**

Zudem wäre es notwendig gesetzliche Regelungen über die Übernahme der Heimreisekosten durch den/die ArbeitgeberIn zu normieren.

Bei Anwerbung von Arbeitskräften aus Drittstaaten sollten die ArbeitgeberInnen aus Sicht der BAK dazu verpflichtet werden, unabhängig von der Beendigungsart des Dienstverhältnisses, für die Kosten der Heimreise aufzukommen. Wünschenswert wäre es zudem, dass die Geldmittel für die Heimreise bei einer staatlichen Stelle hinterlegt werden könnten, damit sie bei Bedarf gesichert sind.

Für den wirtschaftlich schwächeren Vertragspartner, also die ArbeitnehmerInnen, soll es möglich sein, ohne zusätzliches finanzielles Risiko die Heimreise antreten zu können.

Die BAK ersucht um Berücksichtigung und Weiterleitung der Stellungnahme.



