



Bundesministerium für Arbeit  
Favoritenstraße 7  
1040 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER  
PRINZ-EUGEN-STRASSE 20-22  
1040 WIEN  
www.arbeiterkammer.at

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel <b>501 65</b>	Fax <b>501 65</b>	Datum
-	SP/GSt	Ruth Ettl	DW 12166	DW	7.10.2021

## 10. Bericht Österreichs über die Umsetzung der Artikel 2, 4, 5, 6, 26 und 28 der Revidierten Europäischen Sozialcharta (RESC), BGBl III Nr 112/2011

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

### **Artikel 2 – Das Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen** **Absatz 4 – gefährliche und gesundheitsschädliche Arbeiten**

Nach den in Österreich ab März 2020 verhängten Einschränkungen wegen steigender Infektionszahlen aufgrund von COVID-19 folgte eine Fülle von Gesetzesbeschlüssen und Maßnahmen, um negativen Folgen für ArbeitnehmerInnen vorzubeugen. Die spezifischen Vorgehensweisen wurden von der BAK kritisiert. Diesbezüglich verweisen wir auf die Stellungnahme vom 23.10.2020 in Bezug auf den Überschneidungsbereich öffentliche Gesundheit – ArbeitnehmerInnenschutz.

In der arbeitsrechtlichen Beratung der Arbeiterkammer wurde zudem häufig berichtet, dass ArbeitgeberInnen die vorgesehenen Schutzmaßnahmen nicht einhalten bzw keine Vorkehrungen treffen, dass diese Schutzmaßnahmen eingehalten werden können. Beispielsweise wurde der Verpflichtung zum Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes nicht nachgekommen, es wurden keine organisatorischen Maßnahmen getroffen, damit ArbeitnehmerInnen den nötigen Abstand einhalten können uvm. Es kam sogar vor, dass ArbeitnehmerInnen in der Zeit der Pandemie unter Kündigungsandrohung aufgefordert wurden, krank zur Arbeit zu erscheinen. Viele Regelungen wurden auch zu spät getroffen, was die (Rechts-)Unsicherheit in der Praxis noch verstärkte.

## **Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in systemrelevanten Berufen während der COVID-19-Pandemie**

Aus der 2020 von der Arbeiterkammer Wien in Auftrag gegebenen Sonderauswertung „Arbeitsbedingungen und Berufsprestige von Beschäftigten in systemrelevanten Berufen in Österreich“ ([20134 SORA AK Wien Arbeitsbedingungen und Berufsprestige von Beschäftigten in systemrelevanten Berufen in Österreich \(arbeiterkammer.at\)](#)) des Österreichischen Arbeitsklima Index geht hervor, dass von der COVID-19-Pandemie die sogenannten „systemrelevanten“ Berufe besonders betroffen sind. Diese müssen ihre Arbeit weiterhin unter erhöhten Gesundheitsrisiken, starken körperlichen und psychischen Belastungen und teils in überlangen Arbeitszeiten verrichten. Zudem ist der Frauenanteil hier auffällig hoch ist.

Nicht zu unterschätzen ist dabei auch die Bedeutung der Lage der Arbeitszeit für die Arbeitsqualität und Arbeitsbedingungen. Der Pflegebedarf von Älteren oder PatientInnen endet in der Regel nicht um 17:00 Uhr, die Büros und Arbeitsplätze müssen vielerorts frühmorgens oder spätabends gereinigt werden, die öffentliche Sicherheit muss am Wochenende genauso garantiert sein wie unter der Woche und viele Beschäftigte im Einzelhandel müssen bereits frühmorgens die Regale schlichten. Viele der Beschäftigten müssen auch zu untypischen Arbeitszeiten arbeiten. Für die Beschäftigten heißt das neben erheblichen psychischen und physischen Belastungen auch, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bzw im Fall von Eltern, zwischen Beruf und Kinderbetreuung schwieriger herzustellen ist und deutlich mehr Stress verursacht. Zudem haben die Beschäftigten selbst kaum Einfluss auf die Lage ihrer Arbeitszeit, zumal in diesen Berufen auch Gleitzeitregelungen kaum verbreitet sind. Hier müssten Verbesserungen erfolgen, insbesondere da der Wunsch der Beschäftigten nach selbstbestimmten Arbeitszeiten und einer Arbeitszeitreduktion groß ist.

### **Absatz 6 – schriftliche Unterrichtung über die wesentlichen Punkte des Arbeitsvertrages**

Wie schon einmal ausgeführt, besteht zwar die gesetzliche Verpflichtung zur Ausstellung eines Dienstzettels, jedoch wird dieser Verpflichtung in der Praxis nach wie vor nicht immer entsprochen. Es gibt zwar die Möglichkeit diesen Anspruch einzuklagen, jedoch zeigt die Praxis, dass ArbeitnehmerInnen im aufrechten Arbeitsverhältnis, insbesondere zu Beginn des Arbeitsverhältnisses, verständlicherweise kein Gerichtsverfahren gegen ihre neuen ArbeitgeberInnen führen möchten.

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

#### **Absatz 1– Arbeitsentgelt, das einen angemessenen Lebensstandard sichert**

In Zusammenhang mit den Maßnahmen, die ergriffen wurden, um eine faire Entlohnung zu gewährleisten, ist insbesondere auf die Änderungen bei der Bekämpfung von **Lohn- und Sozialdumping** hinzuweisen. Wichtige Punkte dabei sind Kontrolle und Sanktionen. Bei beiden Punkten gab es leider Rückschritte.

2019 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) das österreichische System der Sanktionen anlässlich eines Falles zum Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) als nicht mit dem EU-Recht vereinbar beurteilt. Der Gerichtshof meinte ausdrücklich, dass das Kumulationsprinzip an sich mit dem EU-Recht vereinbar ist, jedoch ein Strafsystem, welches in Kombination von Kumulationsprinzip und Mindeststrafen keine Höchstgrenzen vorsieht und folglich unter Umständen zu unverhältnismäßig hohen Strafen führen kann, gegen die EU-Dienstleistungsfreiheit verstößt (EuGH 12.9.2019, C-64/18, Maksimovic ua).

Diese Entscheidung wurde zum Anlass genommen, um überschießend sowohl Kumulationsprinzip als auch Mindeststrafen im LSD-BG abzuschaffen und ein neues Strafsystem zu schaffen, welches die Strafen wesentlich herabsetzt. Die nun zu erwartenden Strafen sind in vielen Fällen nicht mehr abschreckend und folglich auch nicht präventiv, um faire Löhne zu gewährleisten. So ist etwa nun eine Herabsetzung der Strafen bei Kooperation des/der ArbeitgeberIn mit den Behörden vorgesehen, die systemimmanent dazu führt, dass die Strafe geringer ist als die Unterentlohnung. Zum Beispiel beträgt bei einer festgestellten Unterentlohnung von einem Betrag zwischen 50.000 und 100.000 Euro und Kooperation des/der ArbeitgeberIn mit den Strafbehörden der Strafbetrag 0 bis 50.000 Euro. Obwohl also die Unterentlohnung über 50.000 Euro beträgt, wäre die maximal zu erwartende Strafe 50.000 Euro. Eine Auszahlung des vorenthaltenen Entgelts ist ausdrücklich nicht Voraussetzung für die Herabsetzung der Strafe bei Kooperation des/der ArbeitgeberIn mit den Behörden. Der/die ArbeitgeberIn hat daher bei diesem Strafsystem zwangsläufig einen wirtschaftlichen Vorteil durch Lohndumping.

Weiters hat es auch bei der Kontrolle Rückschritte gegeben. Während vor einigen Jahren der Finanzpolizei noch etwa 500 Kontrollorgane für die Kontrollen nach dem LSD-BG zur Verfügung standen, ist diese Anzahl in den letzten Jahren kontinuierlich zurückgegangen und beträgt aktuell nur mehr etwas mehr als 431 Vollzeitäquivalente. In Anbetracht dessen, dass auch die Verfahren immer schwieriger und aufwändiger werden, bedeutet dies, dass die praktischen Möglichkeiten der Kontrollen nach dem LSD-BG wesentlich abgenommen haben.

Im Hinblick auf die Situation der ArbeitnehmerInnen in der Land- und Forstwirtschaft erlaubt sich die BAK auf eine aktuelle Studie hinzuweisen, die im Auftrag der Arbeiterkammer Wien erstellt wurde und einen Fokus auf das Thema Lohn- und Sozialdumping in der landwirtschaftlichen Produktion legt (siehe ab Seite 75 ff [Endbericht - Studie Lohn- und Sozialdumping in Oesterreich.pdf \[Irsocialresearch.at\]](#)).

Als Beispiel für **Freistellungsregelungen** während der Pandemie wird zum einen auf die Ausführungen der BAK zur Kurzarbeit in der Stellungnahme vom 23.10.2020 hingewiesen.

Zum anderen gibt es etwa die für Schwangere neu geschaffene Sonderfreistellung unter bestimmten Voraussetzungen gemäß § 3a Mutterschutzgesetz (MSchG) und die Sonderbetreuungszeit für Eltern nach § 18b Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (AVRAG).

## **Absatz 2 – Zahlung erhöhter Lohnsätze für Überstundenarbeit**

Das normierte Gebot zur Zahlung erhöhter Lohnsätze für Überstundenarbeit ist zwar gesetzlich erfüllt, jedoch zeigen sich auch hier nach wie vor regelmäßig Probleme bei der Beweisbarkeit der geleisteten Arbeitszeit in der arbeitsrechtlichen Praxis. Verfalls- und Verjährungsfristen erschweren die diesbezügliche Rechtsdurchsetzung. Dieses Problem ist auch während der Pandemie anhaltend.

Im Zusammenhang mit Home Office wurde der Arbeiterkammer durch die ArbeitnehmerInnen oftmals berichtet, dass einerseits ArbeitgeberInnen ihnen die geleistete Arbeitszeit nicht glaubten und andererseits die Leistung von Überstunden untersagten, da sie diese nicht überwachen könnten, wodurch gleichzeitig Arbeit unerledigt blieb und für Unruhe im Arbeitsverhältnis sorgte.

## **Zum Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt für Überstundenarbeit für Jugendliche**

In diesem Zusammenhang möchte die BAK auf folgende Problematik hinweisen: § 1 Abs 1a Z 1 Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz 1987 (KJBG) sieht vor, dass Lehrlingen, die das 18. Lebensjahr bereits vollendet haben, für Überstunden der niedrigste im Betrieb vereinbarte FacharbeiterInnenlohn bzw das niedrigste im Betrieb vereinbarte Angestellteentgelt zu bezahlen ist. Diese Regelung hat zur Konsequenz, dass minderjährige Lehrlinge für geleistete Überstunden weniger erhalten als volljährige Lehrlinge. Der Oberste Gerichtshof (OGH) erkannte keine Gleichheitswidrigkeit dieser Bestimmung (9 ObA 76/07b). Eine Bekämpfung der zitierten Norm im Zivilrechtsweg erscheint deshalb aussichtslos.

Entgegen der Ansicht des OGH ist die Leistung von Überstunden durch Jugendliche und Erwachsene in einem Lehrverhältnis aus Sicht der BAK qualitativ nicht unterschiedlich. In beiden Fällen liegt ein Ausbildungsverhältnis in Form eines Lehrverhältnisses vor. Überstunden werden damit unabhängig vom Alter in beiden Fällen von noch nicht ausgelernten ArbeitnehmerInnen geleistet. Der einzige Unterschied besteht darin, dass Jugendliche Überstunden in der Regel rechtswidrig leisten und laut Gesetz dafür auch noch weniger Vergütung erhalten.

Aus Sicht der BAK müsste das KJBG so abgeändert werden, dass auch Jugendliche in den Genuss einer höheren Vergütung von Überstundenleistungen kommen, wenn diese (in der Regel rechtswidrig) geleistet werden. Zusätzlich müsste auch die Einschränkung auf Lehrverhältnisse, wie sie im KJBG geregelt ist, fallen. Dies hätte zur Konsequenz, dass beispielsweise auch PflichtpraktikantInnen eine höhere Überstundenvergütung gebühren würde.

## **Absatz 3 – Das Recht männlicher und weiblicher ArbeitnehmerInnen auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit**

Es wurden in den letzten Jahren keine weiteren gesetzlichen Maßnahmen ergriffen, um Nichtdiskriminierung zwischen Frauen und Männern in Bezug auf das Arbeitsentgelt zu fördern. Tatsächlich verdienen Männer nach wie vor mehr als Frauen. Die Ursachen sind vielfältig: Frauen gehen häufiger kinderbetreuungsbedingt Teilzeitbeschäftigungen nach und sind in

Niedriglohnbranchen (Dienstleistungen, Reinigung, Pflege, ...) beschäftigt. Während der Pandemie und der Lockdowns hat sich erneut gezeigt, dass die Kinderbetreuung und der Haushalt hauptsächlich von Frauen übernommen werden, so dass auch hier die unterschiedliche Stellung von Männern und Frauen sichtbar wurde und sich wohl erneut gefestigt hat.

Österreich zählt mit einem Gender-Pay-Gap von rund 20 % (EUROSTAT) nach wie vor zu jenen Ländern in Europa mit den größten Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern. Obwohl sich die geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsschere langsam schließt, ist gleiches Einkommen für gleich(wertig)e Arbeit für viele Frauen noch nicht Realität. Mangelnde Lohntransparenz ist eines der Haupthindernisse um eine Entgeltgleichheit zu erreichen. Lohntransparenz kann nicht nur Klarheit hinsichtlich des gleichen Entgelts für Männer und Frauen schaffen und geschlechtsspezifische Verzerrungen in den Entgeltpraktiken beseitigen, sie kann gleichzeitig eine Änderung der Einstellung gegenüber der Vergütung von Frauen bewirken, indem sie das Bewusstsein für dieses Thema schärft und die Debatte über die Gründe für strukturelle geschlechtsspezifische Lohnunterschiede fördert. Dies ist besonders während der COVID-19-Krise von Bedeutung, die die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern verstärkt und Frauen einem höheren Armutrisiko aussetzt. Die am 4.3.2021 von der Europäischen Kommission vorgeschlagene Lohntransparenzrichtlinie enthält progressive Maßnahmen, um die Geheimhaltung der Entlohnung zu verringern und besseren Zugang zum Recht für jene, die von Entgeltdiskriminierung betroffen sind, zu ermöglichen. Das ist sehr zu begrüßen und sollte aus österreichischer Sicht aktiv unterstützt werden. Österreich sollte Hindernisse in Bezug auf Entgeltgleichheit aktiv beseitigen und dies idealerweise als Vorreiterin bereits vor Beschluss der Richtlinie.

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

### **Absatz 1 – sexuelle Belästigung**

In diesem Zusammenhang erlaubt sich die BAK vorab auf ihre Stellungnahme aus dem Jahr 2017 zu verweisen.

Diskriminierungen am Arbeitsplatz sind leider nach wie vor Realität. Frauen sind häufiger davon betroffen. Das zeigen auch aktuelle Studien aus 2019 ([Diskriminierungserfahrungen in Österreich | Arbeiterkammer Wien](#)) und 2020 ([Diskriminierungserfahrungen von Frauen | Arbeiterkammer Wien](#)), Sonderauswertung der Studie „Diskriminierungserfahrungen in Österreich“).

Befragt wurden rund 2.300 Personen zwischen 14 und 65 Jahren nach Diskriminierungserfahrungen hinsichtlich der Merkmale Geschlecht, Familienstand, Alter, ethnischer Herkunft, Religion, sexueller Orientierung, Beeinträchtigung und sozialer Stellung. Besonders deutlich wird das höhere Diskriminierungsrisiko von Frauen, wenn es um sexuelle Belästigung geht: So gaben 20 % der betroffenen Frauen an, dass sie bereits oft oder gelegentlich sexuellen Belästigungen ausgesetzt waren, bei Männern sind es 2 %.

Viel kann auf betrieblicher Ebene im Sinne von präventiven Maßnahmen getan werden. In diesem Bereich bedarf es mehr Sensibilisierung. Aber auch Instrumente wie betriebliche Frau-

enförderpläne, Betriebsvereinbarungen zu Gleichbehandlung und Diversität, innerbetriebliche Einkommenstransparenz und Ausschreibung von Führungspositionen etc sind wichtige Maßnahmen.

Aus Sicht der BAK sind daher folgende Maßnahmen notwendig bzw zu empfehlen:

- Enttabuisierung des Themas sexuelle Belästigung durch Öffentlichkeitsarbeit sowie Aufklärung über die Möglichkeiten der Abhilfe.
- Respektvolles Arbeitsklima als Aufgabe von Führungskräften sollte in jedem Unternehmen verankert werden.
- Durch Betriebsvereinbarungen oder interne Leitlinien sollten Signale zum Umgang mit Gewalt am Arbeitsplatz gesetzt werden.
- Die Selbstermächtigung von MitarbeiterInnen sollte unterstützt werden zB durch Workshops, wie auf Belästigung durch KundInnen reagiert werden kann – Anti-Sexismus und Anti-Rassismus-Workshops.
- Flächendeckende Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen (unter Einbeziehung einschlägiger Institutionen des Gleichbehandlungsgesetzes – GIBG) der RichterInnenamtsanwärterInnen und RichterInnen.
- Ebenso ist es notwendig, bei der Festsetzung der Höhe der Schadenersatzbeträge Kriterien, wie etwa die Wirtschaftskraft der diskriminierenden Unternehmen, heranzuziehen.
- Zudem sind die Mindestschadenersatzbeträge im GIBG anzuheben und Höchstschadenersatzbeträge aufzuheben.
- Ein Anspruch auf ideellen Schadenersatz bei einer Kündigungsanfechtung und auch bei berechtigtem vorzeitigem Austritt nach dem GIBG ist gesetzlich zu verankern.
- Die Anfechtungsfrist bei Beendigungsdiskriminierung im GIBG sollte von 14 Tagen auf vier Wochen ausgedehnt werden, um Sachverhaltselemente angemessen erheben zu können bzw Schnellschüsse zu vermeiden.
- Die Kostenersatzpflicht bei Anfechtungen nach dem GIBG aufgrund diskriminierender Beendigungen sollte entfallen, da diese oft ein Hindernis für die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen betroffener ArbeitnehmerInnen darstellt.

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

Die BAK wiederholt ihre Kritik, dass die Regelung des § 120 Abs 3 ArbVG (Arbeitsverfassungsgesetz), wonach der Kündigungs- und Entlassungsschutz für Betriebsräte bereits drei Monate nach Erlöschen der Mitgliedschaft endet, der Charta widerspricht und plädiert neuerlich für eine Gesetzesänderung.

Die BAK erlaubt sich zudem, ihre Überlegungen im Zusammenhang mit Betriebsratsgründungen (siehe auch BAK Stellungnahme zu Artikel 21 – Recht auf Unterrichtung und Anhörung vom März 2021) zu wiederholen. Gerade während der Pandemie hat sich wiederholt die enorm wichtige Rolle von Betriebsräten gezeigt. Aber ebenso gab es Versuche von ArbeitgeberInnen die Pandemie als Ausrede dafür zu nutzen, um Betriebsratsgründungen zu verhindern.

Betriebsratsmitglieder setzen sich tagtäglich für gute Arbeitsbedingungen ihrer KollegInnen und für ihr Unternehmen ein. Ihr Engagement ist von unschätzbarem Wert für das Gelingen von guter Arbeit und mehr Demokratie im Betrieb, aber auch für den wirtschaftlichen Unternehmenserfolg. Dies ist auch durch diverse Studien belegt (siehe etwa [https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/Sozialpolitik/studien/Betriebliche Mitbestimmung in Oesterreich.html](https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/Sozialpolitik/studien/Betriebliche_Mitbestimmung_in_Oesterreich.html) und <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions-industrial-relations/third-european-company-survey-overview-report-workplace-practices-patterns-performance-and-well> sowie [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_mbf\\_report\\_2017\\_31.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2017_31.pdf)).

Die Gründung eines Betriebsrats ist in der Praxis jedoch oftmals mit großen Hürden verbunden. Manche ArbeitgeberInnen bringen offen zum Ausdruck, dass sie keinen Betriebsrat wollen oder setzen gezielt Maßnahmen, um eine Betriebsratswahl zu verhindern, sogar Kündigungen werden deswegen ausgesprochen. Es ist zu befürchten, dass sich mögliche InteressentInnen dadurch abschrecken lassen, einen Betriebsrat zu gründen.

Erforderlich ist es aus Sicht der BAK daher den Kündigungsschutz im Zusammenhang mit der Gründung eines Betriebsrats zu verbessern. Beispielhaft seien hier angeführt – gerichtliche Strafbarkeit der Behinderung von Betriebsratswahlen; wirksamer Schutz vor Benachteiligung oder Kündigung für alle, die eine Betriebsratswahl initiieren, vorbereiten oder unterstützen schon im Vorfeld der Wahl sowie genereller Motivkündigungsschutz für Personen, die im Betrieb für den Betriebsrat tätig werden. Dadurch könnte auch der Organisations-/Vertretungsgrad der ArbeitnehmerInnen erhöht werden.

Die BAK ersucht diese Überlegungen im Bericht an den Europarat zu berücksichtigen.

