



Bundesministerium für Arbeit
II/B/10 (Internationale und EU-Sozial-
politik im Arbeitsrecht)
Taborstraße 1-3
1020 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER

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

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel 501 65	Fax 501 65	Datum
2021-	SP-GSt	Ruth Ettl	DW 12166	DW 412166	9.3.2021
0.062.037					

Europarat; Revidierte Europäische Sozialcharta zu nicht-ratifizierten Bestimmungen

Art 2.1 Recht auf angemessene Arbeitszeit und schrittweise Arbeitszeitverkürzung

Österreich hat diese Bestimmung bis heute nicht ratifiziert. Die letzte Bundesregierung hat ohne wirtschaftliche Notwendigkeit und ohne Einbindung der Sozialpartner im Jahr 2018 sogar die gesetzlich zulässigen Höchstarbeitszeiten auf 12 Stunden pro Tag und 60 Stunden pro Woche ausgedehnt. Dies trotz vieler Warnungen aus Medizin und Wissenschaft sowie langanhaltender öffentlicher Proteste. Mit den neuen Höchstarbeitszeiten belegt Österreich gemeinsam mit den Niederlanden laut einer 2019 veröffentlichten Studie von Eurofound – für die EU und Norwegen – den traurigen ersten Platz. Bei einer durchschnittlich kollektivvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit von 1.723 Stunden rangiert Österreich laut Eurofound (Daten für 2018) etwas über dem EU-28-Schnitt von 1.714 Stunden. Der Vergleich mit wirtschaftlich ähnlich starken Ländern verdeutlicht den Verkürzungsspielraum Österreichs: So arbeitet man in Frankreich nur 1.602 Stunden pro Jahr, in Dänemark 1.635, in Schweden 1.655 oder in Deutschland 1.666 Stunden. Österreichs wirtschaftliche Leistungsfähigkeit bietet eine ausreichende Basis für eine generell kürzere Voll-Arbeitszeit. Denn im Vergleich mit OECD-Ländern rangiert Österreich seit Jahren unter den besten Zehn bei der Höhe des Bruttoinlandsprodukts pro Kopf (jüngst verfügbares Jahr 2019: Rang 9). Und der Produktivitätsfortschritt zeigt, dass in Österreich in den letzten 20 Jahren eine Arbeitsstunde um 26 % ergiebiger und produktiver geworden ist. Das bedeutet, dass Österreichs ArbeitnehmerInnen im Jahr 2019 in einer Arbeitsstunde um mehr als ein Viertel höhere Werte geschaffen haben als noch 1999. Der Verteilungsspielraum für eine umfangreichere Teilhabe der ArbeitnehmerInnen am Wohlstandszuwachs kann in Form höherer Löhne bzw Gehälter und/oder kürzerer Voll-Arbeitszeiten ausgeschöpft werden. Das ist in Zeiten des Finanzbooms der ersten Hälfte der 2000er Jahre nicht vollständig gelungen, seit 2007 jedoch durchaus. Arbeitszeitverkürzung ist ein wichtiges und

an Bedeutung gewinnendes Instrument, um die gestiegene Produktivität für eine Erhöhung des Wohlstandes der ArbeitnehmerInnen zu nutzen.

Auch aus der tagtäglichen Beratungspraxis der Arbeiterkammer Wien (AK Wien) wissen wir, dass die täglichen bzw wöchentlichen Höchstarbeitszeitgrenzen zu hoch sind.

Daraus resultierende gesundheitliche Beeinträchtigungen der ArbeitnehmerInnen, wie beispielsweise physische Beschwerden und insbesondere „Burn-Out“ sind regelmäßig Thema in der arbeitsrechtlichen Beratung. Der Druck auf ArbeitnehmerInnen mehr zu arbeiten und die höchstzulässigen Arbeitszeiten (und darüber hinaus) auch tatsächlich zu erbringen, ist in den letzten Jahren stetig gestiegen. Die Tendenz ist trotz der Pandemie weiterhin anhaltend.

Nach wie vor nimmt die AK Wien in der täglichen Beratung wahr, dass ArbeitnehmerInnen auf Druck der ArbeitgeberInnen „falsche“ Arbeitszeitaufzeichnungen unterschreiben, um Strafen des Arbeitsinspektorats bei Überschreiten dieser Höchstgrenzen zu vermeiden. Damit wird das Verbot der Überschreitung der Höchstarbeitszeitgrenzen unterlaufen und es ergeben sich auch Probleme bei der Durchsetzung der Bezahlung von Mehrleistungen. Werden unrichtige – nicht den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden – entsprechende Arbeitszeitaufzeichnungen von ArbeitnehmerInnen unterschrieben, ist eine gerichtliche Durchsetzung der tatsächlich geleisteten Mehrleistungen nur mehr schwer möglich. Damit wird aber auch die Nichtbezahlung von Mehr- und Überstundenentgelt gefördert.

Ebenso ist die Problematik der Abgeltung der Arbeits- bzw Rufbereitschaft in der arbeitsrechtlichen Beratungspraxis nach wie vor gegeben, da bis dato keine allgemeinen Regelungen zur Bezahlung der Rufbereitschaft geschaffen wurden. ArbeitgeberInnen haben das sogenannte „ortsübliche Entgelt“ zu zahlen, wenn keine andere Vereinbarung dazu getroffen wurde. Sofern der anzuwendende Kollektivvertrag bzw der Arbeitsvertrag kein Entgelt hierfür regelt, was in der Praxis überwiegend der Fall ist, ist es sehr schwierig zu eruieren, wie hoch das „ortsübliche Entgelt“ ist. Die Rechtsunsicherheit hinsichtlich der Bezahlung der Rufbereitschaft ist daher noch immer ein Problem.

In der Zusammenschau zeigt sich daher, dass die Ratifizierung von Artikel 2 § 1 längst angezeigt ist.

Artikel 4.4 – Recht auf eine angemessene Kündigungsfrist

In unserer Rechtsberatung beobachten wir, dass ArbeitnehmerInnen vor allem durch sehr kurze Kündigungsfristen überraschend mit Arbeitslosigkeit und geringeren Einkommen konfrontiert sind.

Hier wurde legislativ ein Schritt in die richtige Richtung gesetzt und die Angleichung der Kündigungsfristen der ArbeiterInnen an die der Angestellten mit BGBl I Nr 153/2017 beschlossen. Ausnahmen können durch Kollektivverträge für Branchen, in denen Saisonbetriebe überwiegen, festgelegt werden. Diese Anpassung verzögert sich nach derzeitigem Stand um ein hal-

bes Jahr. Festgehalten wird, dass die Kündigungsfristen des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes durch die erwähnte Novellierung nicht angeglichen werden. Ein Spannungsverhältnis zu einer allfälligen Ratifikation besteht bis dato somit weiterhin.

Artikel 7.6 – Berufsausbildung als Arbeitszeit

Die BAK wiederholt ihre Forderung nach Ratifikation.

Nach der Hintergrundinformation zur 1. Tagung zu den von Österreich nicht ratifizierten Bestimmungen im Jahr 2016 im Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz wird ausgeführt, dass diese Bestimmung in Österreich nur hinsichtlich der Unterrichtszeit der Lehrlinge in der Berufsschule erfüllt wird, sie aber auch für eine freiwillige Berufsausbildung gilt. Zudem wird darauf hingewiesen, dass die Verpflichtung als erfüllt gilt, wenn die Bestimmung für die überwiegende Mehrheit der jugendlichen ArbeitnehmerInnen (nach dem Case Law 80 %) Anwendung findet.

Vergleicht man die Anzahl der Lehrlinge in Österreich zum 31.12.2020 – 108.416 Personen – mit der Anzahl der Jugendlichen, die sich zB per Mai 2020 im Programm „Lehre mit Matura“ befanden – 9.399 Personen –, so beläuft sich dieser Anteil der Jugendlichen im Programm „Lehre mit Matura“ auf nicht einmal 10 % der Anzahl der Lehrlinge.

Diese Zahlen haben sich nicht sehr verändert. Im Vergleich: Zum 31.12.2015 waren rund 110.000 Lehrlinge beschäftigt und die Anzahl der Jugendlichen, die sich im Programm „Lehre mit Matura“ befanden, betrug mit Stand Mai 2015 rund 10.600 Personen.

Seitens der BAK wird daher davon ausgegangen, dass Art 7.6. auf die überwiegende Mehrheit der betroffenen Jugendlichen Anwendung findet. Dies sehr wahrscheinlich auch dann, wenn bei dieser Berechnung noch weitere Jugendliche, die eine andere Berufsausbildung als „Lehre mit Matura“ neben ihrer Beschäftigung absolvieren, berücksichtigt werden.

Abgesehen davon ist ohnehin die Zustimmung des/der ArbeitgeberIn erforderlich, um die betreffende Ausbildung während der Arbeitszeit absolvieren zu können. Die Ausbildung muss auch mit der Tätigkeit des Jugendlichen im Zusammenhang stehen und davon profitieren nicht nur die Jugendlichen, sondern auch die ArbeitgeberInnen.

Artikel 8.2 – Kündigungs- und Entlassungsschutz während der Zeit, in dem die Arbeitnehmerin den/die ArbeitgeberIn von ihrer Schwangerschaft in Kenntnis setzt bis zum Ende der Schutzfrist

Die BAK spricht sich auch hier weiterhin für die Ratifikation aus.

Nach wie vor kämpfen Schwangere in der Praxis immer wieder mit der Angst vor einem Arbeitsplatzverlust. Das Mutterschutzgesetz (MSchG) schützt zwar grundsätzlich schwangere Arbeitnehmerinnen ab Beginn der Schwangerschaft vor Kündigungen. Der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz nach MSchG (§ 10) greift aber nicht, wenn die Auflösung des

Arbeitsverhältnisses in der Probezeit erfolgt oder wenn das Arbeitsverhältnis befristet abgeschlossen wurde. Probleme gibt es vor allem in diesen Konstellationen (siehe auch BAK Stellungnahme aus 2017). Die Beratungserfahrung zeigt in diesen Fällen, dass gerade schwangere Arbeitnehmerinnen in der Regel keinen neuen Arbeitsplatz finden. Dies hat auch negative Auswirkungen auf Leistungen wie etwa das Wochengeld.

Für schwangere Arbeitnehmerinnen mit – ohne sachliche Rechtfertigung – befristeten Arbeitsverträgen wird der Zeitablauf der Befristung lediglich bis zum Beginn des Beschäftigungsverbots nach hinten verschoben und nicht darüber hinaus. Arbeitnehmerinnen mit befristeten Arbeitsverträgen werden in den meisten Fällen mangels durchgehender Erwerbstätigkeit bis unmittelbar vor der Geburt automatisch vom Bezug des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes (ea KBG) ausgeschlossen. Ohne aufrechtes Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes bleibt das ea KBG verwehrt. In diesem Zusammenhang ist anzuregen, dass § 10a MSchG zu adaptieren ist und die Ablaufhemmung auch in den von § 10a MSchG erfassten Fällen bis zum Ende des Beschäftigungsverbots gelten sollte.

Wurde eine einvernehmliche Lösung des Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt vereinbart, zu dem die Arbeitnehmerin zwar schon schwanger war, von dieser Schwangerschaft aber keine Kenntnis hatte, kommt ebenfalls diese Ablaufhemmung analog der befristeten Arbeitsverhältnisse zum Tragen. Dies ergibt sich aus der höchstgerichtlichen Rechtsprechung und sollte als eigener Tatbestand ins Gesetz aufgenommen werden, wobei auch hier berücksichtigt werden soll, dass im Einklang zu obigen Ausführungen das Arbeitsverhältnis erst nach Ende des Beschäftigungsverbots enden sollte.

Probleme bereiten in der Praxis ebenfalls die zeitlich knapp bemessenen Melde- und Nachweispflichten der Arbeitnehmerin, wenn sie selbst erst nach Ausspruch der Arbeitgeberkündigung von der Schwangerschaft erfährt bzw diese vermutet (siehe beispielsweise zuletzt OLG Wien 29. 6. 2020, 7 Ra 21/20i). Ein umfassenderer Schutz wäre daher in diesen Fällen aus Sicht der BAK in diesen Fällen wichtig.

Artikel 15.2 – Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Die BAK spricht sich ebenfalls weiterhin für die Ratifikation aus.

Es besteht nach wie vor ein großes Gefälle in der Beschäftigungsrate zu Lasten der Menschen mit Behinderung. Die Arbeitslosenquote unter „Menschen mit sonstigen Gesundheitseinschränkungen“ stieg um +18,8 % im Vergleich zum Vorjahr an und jene von Personen mit Behinderung um +15,3 %. Auch wenn die Arbeitslosigkeit aufgrund der Corona Pandemie insgesamt angestiegen ist, ist die Situation behinderter Menschen am Arbeitsmarkt nach wie vor besonders problematisch. Der Anstieg unter Menschen mit Behinderung ist auch deshalb besorgniserregend, weil hier im Rahmen des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG) für eine Gruppe begünstigt Behinderter ein eigenes Kündigungsverfahren vorgesehen ist, welches Kündigungen hintanhaltend sollte. Nachdem dieses Verfahren in aller Regel einige Zeit in Anspruch nimmt, ist zu befürchten, dass es hier hinsichtlich der Arbeitslosenzahlen zu einem

„Verschleppungseffekt“ kommt und unter Menschen mit Behinderung auch noch dann ein Anstieg zu verspüren ist, sobald die allgemeine Arbeitslosigkeitsquote wieder sinkt.

Sowohl die Europäische Union (EU) als auch Österreich sind Vertragsparteien der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Für die EU ist das Übereinkommen im Jahr 2011 in Kraft getreten. Österreich hat die Konvention 2008 ratifiziert und sich verpflichtet, die Rechte von Menschen mit Behinderungen zu fördern und zu schützen und ihre volle Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen voranzutreiben. Die BAK betont die dringende Notwendigkeit effektiver Maßnahmen, um die UN-Konvention weiter umzusetzen.

Die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen in Österreich entspricht nach wie vor nicht den Vorgaben der Konvention, in viel zu vielen Fällen ist sie sogar äußerst prekär. Angefangen von einem Bildungssystem, an dem nicht alle Kinder und Jugendlichen mangels Barrierefreiheit gleichberechtigt teilhaben können, über die schwierige Arbeitsmarktsituation bis hin zu Armutsgefährdung sowie vielfältigsten Barrieren, die in- und außerhalb der Arbeitswelt vorhanden sind.

Trotz der großen Herausforderungen, die die Corona-Krise mit sich bringt, dürfen die Rechte der Menschen mit Behinderungen nicht außer Acht gelassen werden. Auch sie sind durch die Corona-Krise besonders betroffen, zB wenn sie aufgrund schwerer Erkrankungen der besonders gefährdeten Covid-19-Risikogruppe angehören oder aufgrund der weiteren Zuspitzung ihrer sehr schlechten Chancen am Arbeitsmarkt.

Als besonders wichtig erachten wir daher verstärkte Maßnahmen in folgenden Bereichen:

- Die Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Behinderungen müssen deutlich verbessert werden. Dazu brauchen Arbeitsuchende die Unterstützung der aktiven Arbeitsmarktpolitik und damit umfassender Förderangebote – diese gilt es so auszugestalten, dass Menschen mit Behinderungen ebenfalls gut davon profitieren können. Jenen Menschen mit Behinderungen, die am ersten Arbeitsmarkt keine Beschäftigung (mehr) finden, sollen im kommunalen Bereich bzw auf dem zweiten Arbeitsmarkt Arbeitsplätze mit existenzsicherndem Einkommen angeboten werden. Um diese Beschäftigungsmöglichkeiten abzusichern, ist eine Beschäftigungsgarantie einzuführen. Einschlägige Qualifikationen und abgeschlossene Berufsausbildungen sind wichtig für die dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt. Für arbeitssuchende Menschen mit Behinderungen sind daher individuell abgestimmte Qualifizierungsmöglichkeiten von besonderer Bedeutung. Die Arbeitsmarktpolitik hat diese besonderen Anforderungen zu berücksichtigen und Menschen mit Behinderungen in ihren Weiterbildungsbestrebungen gezielt zu unterstützen; in deren Qualifizierungsoffensiven müssen sie unbedingt einbezogen werden.
- Auch ArbeitgeberInnen müssen ihren Beitrag zur Inklusion von Menschen mit Behinderung leisten und ihrer Verpflichtung, diese zu beschäftigen, endlich im erforderlichen Umfang nachkommen (lt Geschäftsbericht des Sozialministeriumservice 2019 erfüllen nur rund 21 % ihre Beschäftigungspflicht zur Gänze). Unternehmen sollen sich nicht durch die

Zahlung eines geringen Ausgleichsbetrages freikaufen können, sondern müssen Menschen mit Behinderungen die faire Chance auf eine Beschäftigung geben.

- Menschen mit Behinderungen, die in „Tagesstrukturen (geschützten Werkstätten)“ beschäftigt werden, sind in Österreich nur unfallversichert und bekommen nur ein geringes Taschengeld. Für diese Beschäftigten müssen endlich Verbesserungen erfolgen, sowohl in Hinblick auf eine eigenständige sozialversicherungsrechtliche Absicherung, als auch durch die Schaffung von inklusiven Rahmenbedingungen.
- Auch im Gleichstellungsrecht gibt es insgesamt noch viel zu tun, um die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in der Gesellschaft zu erreichen. Das 2006 in Kraft getretene Behindertengleichstellungspaket mit der Verankerung eines breiten Diskriminierungsschutzes und auch das Inklusionspaket 2017 brachten viele positive Auswirkungen. Dennoch zeigt uns die Beratungspraxis, vor allem betreffend Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt große ungelöste Schwächen in der Rechtsdurchsetzung, wie etwa zu kurze Geltendmachungsfristen, geringe Schadenersatzansprüche, große Hürden bei der Glaubhaftmachung, weitgehend erfolglose Schlichtungsverfahren im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, wenn es um deren Aufrechterhaltung geht ua. Diese Probleme gilt es dringend gemeinsam, unter Einbeziehung der Menschen mit Behinderungen und deren Vertretungen, zu lösen.

Artikel 18.3 – Liberalisierung der Vorschriften über die Beschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen

Die BAK fordert seit langem einen tatsächlichen Arbeitsmarktzugang für AsylwerberInnen ab dem sechsten Monat des Asylverfahrens mit Arbeitsmarktprüfung. Darüber hinaus sollte AsylwerberInnen der Zugang zur Lehre und ein Aufenthaltsrecht bis zu ihrem Abschluss eingeräumt werden. Insbesondere sollte der sogenannte „Bartenstein-Erlass“ aus dem Jahr 2004, der die Arbeitsmöglichkeiten für AsylwerberInnen auf Saisonarbeit beschränkt, aufgehoben werden. Junge AsylwerberInnen sollten ab dem sechsten Monat des Asylverfahrens Zugang zu sämtlichen Lehrberufen ohne Arbeitsmarktprüfung sowie zu den über die Pflichtschule hinausgehenden (Aus-)Bildungseinrichtungen erhalten. AsylwerberInnen sollten außerdem die Möglichkeit bekommen, sich beim AMS arbeitssuchend zu melden und damit Zugang zu Arbeitsmarktförderungen zu erhalten.

§ 11 Abs 2 Z 2 des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetzes (NAG) sieht grundsätzlich vor, dass AusländerInnen zur Erlangung eines Aufenthaltstitels einen Rechtsanspruch auf eine ortsübliche Unterkunft nachweisen müssen. Davon sind jedoch bestimmte Aufenthaltstitel wie die Rot-Weiß-Rot-Karte (RWR-Karte) ausgenommen. Diese Drittstaatsangehörigen sind demnach privilegiert, da sie keine ortsübliche Unterkunft nachweisen müssen. Die BAK fordert in diesem Zusammenhang die Streichung dieser allgemeinen Erteilungsvoraussetzung, sodass zur Erlangung eines Aufenthaltstitels nach dem NAG kein Rechtsanspruch auf eine ortsübliche Unterkunft mehr nachgewiesen werden muss.

AusländerInnen, die in Österreich eine Ausbildung absolvieren, sollte gesetzlich überdies die Erlangung einer RWR-Karte ermöglicht werden. Derzeit müssen diese Personen Österreich nach einer absolvierten Ausbildung oftmals verlassen, was aus Sicht der BAK nicht zielführend ist.

Artikel 19.4 – Gleichbehandlung von rechtmäßig aufhältigen WanderarbeitnehmerInnen und ihren Familien hinsichtlich Beschäftigung

Die BAK befürwortet die Ratifikation.

Laut dem ersten Bericht zu den nicht ratifizierten Bestimmungen der Charta aus 2016 ist sichergestellt, dass Artikel 19.4 lit a und b de facto eingehalten werden.

Hinsichtlich lit c („Unterkunft“) gibt es aber in einigen Bundesländern unterschiedliche Behandlungen von Drittstaatsangehörigen und österreichischen StaatsbürgerInnen bzw EWR-BürgerInnen. Die Unterschiede ergeben sich vor allem daraus, dass Drittstaatsangehörige meist zusätzliche Voraussetzungen für den Bezug von Wohnbeihilfe oder Wohnbauförderung erfüllen müssen. In der Regel muss ein ununterbrochener und rechtmäßiger Aufenthalt von mehr als fünf Jahren erfüllt werden. Siehe konkret dazu beispielsweise zur Situation in OÖ https://migrare.at/wp-content/uploads/2019/03/Rechtsgutachten_Oo%CC%88_Wohnbeihilfe_210119.pdf und <https://www.nachrichten.at/politik/landespolitik/Zugang-zu-Wohnbaufoerderung-wird-fuer-Nicht-EU-Buerger-deutlich-verschaerft;art383,2724135> und in Wien <https://www.wien.gv.at/politik-verwaltung/wienbonus/index.html#wohnen>. Die jüngste Sozialberichterstattung der Stadt Wien weist darauf hin, dass jene Menschen, die neu nach Wien zuziehen, besonders auf den privaten Wohnungsmarkt angewiesen ist, der bekanntlich die höchsten Mieten und die meisten Befristungen aufweist (<https://www.wien.gv.at/spezial/integrationsmonitor2020/wohnen/rechtssicherheit-verteilung-der-bevoelkerung-uber-die-segmente-des-wohnungsmarkts/>). Aus Sicht der BAK sollte jegliche Ungleichbehandlung von Drittstaatsangehörigen und österreichischen StaatsbürgerInnen/EWR-BürgerInnen in diesen Punkten vermieden werden und die Rechtslage der Bundesländer in diesem Punkt angeglichen werden.

Hinzuweisen ist auch auf die immer wieder aufgezeigten und auch medial dargestellten Missstände betreffend die Arbeits- und Wohnbedingungen der LandarbeiterInnen und ErntehelferInnen. Besonders in Branchen wie diesen – mit einem hohen Anteil ausländischer ArbeitnehmerInnen – gibt es Beschwerden. Unter anderem die Sprachbarriere hindert oft an einer Beschwerde bei der Arbeitsinspektion. Hier bedürfte es eines hohen gesetzlichen Schutzniveaus, ausreichender Kontrollen und wirksamer Strafen.

Artikel 19.11 – Förderung des Unterrichts zum Erlernen der Landessprache(n) des Aufnahmestaats für WanderarbeitnehmerInnen ihre Familien

Die BAK befürwortet auch weiterhin die Ratifikation dieser Bestimmung.

Jegliche Maßnahmen zur Förderung der deutschen Sprache für ausländische ArbeitnehmerInnen und ihrer Familienangehörigen erscheinen sinnvoll und zielführend. Die Nichtkennt-

nis der deutschen Sprache ermöglicht oftmals das Ausnutzen der betroffenen ArbeitnehmerInnen, vor allem, weil die Zielgruppe oft im Niedriglohnsektor tätig ist. Folglich wäre dies auch eine Maßnahme zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping. Zudem erleichtern Kenntnisse der deutschen Sprache auch die Partizipation an betrieblichen wie außerbetrieblichen Prozessen und steigern umgekehrt die gesellschaftliche Akzeptanz gegenüber WanderarbeiterInnen. Je besser die Sprachkenntnisse, umso eher können die Betroffenen ihre Rechte geltend machen und verstehen auch ihre Pflichten.

In der Erwachsenenbildung ist die Integrationsvereinbarung als bestehendes, verbindliches Instrument anzusprechen. Dabei kommt dem Österreichischen Integrationsfonds eine zentrale Rolle zu. Die Integrationsvereinbarung verpflichtet rechtmäßig niedergelassenen Drittstaatsangehörigen Kenntnisse der deutschen Sprache sowie der demokratischen Ordnung und der daraus ableitbaren Grundprinzipien zu erwerben. Fraglich ist in diesem Zusammenhang aber, ob die Verletzung dieser Pflicht mit der Androhung einer Verwaltungsstrafe und gegebenenfalls sogar einer Rückkehrentscheidung bestraft werden sollte. Hierbei sollte vielmehr auf positive Anreize gesetzt werden und das Angebot von sowie der Zugang zu Deutschkursen erleichtert, ausgebaut und die Fördermittel dafür erhöht werden. Zudem zeigt die Erfahrung der letzten Jahre, dass auch berufsspezifische Deutschförderung stärker in der Organisation von Förderangeboten berücksichtigt werden sollte.

Artikel 21 – Recht auf Unterrichtung und Anhörung

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). 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 daher den Kündigungsschutz iZm 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.

Artikel 22 – Recht auf Beteiligung, Festlegung, Verbesserung der Arbeitsbedingungen

In Bezug auf ArbeitnehmerInnenschutz kam es in den letzten Jahren tendenziell eher zu Verschlechterungen. Grund dafür ist eine nachhaltige Deregulierungsagenda, unter dem Deckmantel von Einsparungen, welche insbesondere in den Jahren 2017–2019 vorangetrieben wurde. Die Beteiligungsmöglichkeiten der ArbeitnehmerInnen wurden insbesondere durch den weitgehenden Ausschluss der ArbeitnehmerInneninteressenvertretung in wesentlichen Fragen verschlechtert. Beispielhaft sei hier die Arbeitszeitgesetznovelle erwähnt (siehe dazu Ausführungen zu Art 2 § 1). Die Einschränkung der Beteiligungsmöglichkeiten der ArbeitnehmerInnen bzw deren Interessenvertretung wurde auch auf struktureller Ebene massiv vorangetrieben. Etwa in der gesetzlichen Gesundheits- und Unfallversicherung, wo die Einflussmöglichkeiten der ArbeitnehmerInnen erheblich beschnitten wurden. Durch Angriffe auf Organisationen, die ArbeitnehmerInnen bei der Durchsetzung ihrer Interessen unterstützen, konkret die Arbeitsinspektion und die Allgemeine Unfallversicherung (AUVA), wurden die Kontroll- und Unterstützungsmöglichkeiten verringert. Die Regierungsumbildung und die Pandemie haben die Dynamik der Deregulierungsprozesse abgeschwächt.

Artikel 23 – Recht älterer Menschen auf sozialen Schutz

Die BAK wiederholt, dass sie eine Ratifikation dieser Bestimmung für wünschenswert hält.

Es ist essentiell, dass auch älteren Menschen finanziell abgesichert sind, durch, wie es die Charta verlangt, „ausreichende Mittel, die es ihnen ermöglichen, ein menschenwürdiges Leben zu führen und aktiv am öffentlichen, sozialen und kulturellen Leben teilzunehmen“.

Österreich gewährleistet gute, lebensstandardsichernde Pensionen über eine starke öffentliche Alterssicherung und dies mit klaren Leistungszusagen, auf die sich die Menschen verlassen können. In vielen anderen Ländern ist das nicht mehr der Fall. Nach deutlichen Kürzungen in den öffentlichen Systemen und den ernüchternden Erfahrungen mit der kapitalgedeckten Zusatzvorsorge (ILO 2018 https://www.ilo.org/secsoc/information-resources/publications-and-tools/books-and-reports/WCMS_648574/lang--en/index.htm) ist eine angemessene Alterssicherung oft nicht mehr gewährleistet. Altersarmut wird damit in vielen anderen Ländern wieder zum realen Bedrohungsszenario.

Wie wichtig die (unmittelbare) Gewährleistung eines ausreichenden sozialen Schutzes älterer Menschen durch den Staat ist, zeigt sich in der aktuellen Krise besonders deutlich: Eine breite und verlässliche Finanzierung der öffentlichen Pensionssysteme – in Österreich etwa durch die steigende Ausfallhaftung des Bundes – sichert nicht nur die Einkommen Älterer auch in schweren Krisen, sie trägt als wichtiger Stabilisierungsfaktor wesentlich zu deren möglichst raschen Überwindung bei (dh Alterssicherungssysteme dürfen nicht „privatisiert“ werden).

In Österreich gibt es jedoch vor allem bei den Pensionen der Frauen Nachbesserungsbedarf, da Frauen im Alter nach wie vor deutlich häufiger von Armutsgefährdung betroffen sind als Männer armutsgefährdet sind. Eine viel zu große Zahl von – häufig alleinstehenden – Frauen ist aufgrund ihrer niedrigen Pensionen im Alter auf die Gewährung einer Ausgleichzulage zur Pension angewiesen. Mehr als doppelt so viele Frauen wie Männer beziehen zu ihrer Pension

Ausgleichzulage (Mindestpension – Dezember 2018, Stand: 66.986 Männer und 141.753 Frauen; Quelle: Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger).

Aufgrund der schwierigen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, liegt die Teilzeitquote bei Frauen in Österreich bei 48 %. Dies kombiniert mit der Tatsache, dass überwiegend Frauen in schlecht bezahlten Berufen bzw Branchen beschäftigt sind, führt zu einem beträchtlichen Gender-Pension-Gap in Österreich. Es wäre daher aus unserer Sicht dringend notwendig, weitere Maßnahmen (arbeitsmarktpolitisch, Ausbau der Betreuungsangebote, Anreize für Übernahme von Betreuungsarbeit der Kinder durch Väter etc) zu setzen.

Aus pensionsrechtlicher Sicht deutlich bessere Bewertung von Kindererziehungszeiten im Pensionskonto wünschenswert. Für aktuelle Pensionsbezieherinnen wäre stattdessen ein Bonus für vergangene Kindererziehungszeiten zur besseren finanziellen Absicherung im Alter wichtig.

Die soziale Teilhabe älterer Menschen erfordert eine weitreichende inklusive Gestaltung von gesellschaftlichen Strukturen und Prozessen, besonders für jene, die mit körperlichen oder kognitiven Einschränkungen konfrontiert sind. Menschen im höheren Lebensalter sind häufig auf die leichte Zugänglichkeit von Orten und Dienstleistungen (zB Barrierefreiheit, niederschwellige Nutzbarkeit von digitalen Angeboten) als auch die aktive Unterstützung bei der Beteiligung am sozialen Leben (zB Erwachsenensozialarbeit, Vereine für Erwachsenenvertretung, soziale Dienste, Langzeitpflege, Gesundheitsdienstleistungen) angewiesen. Der quantitative und qualitative Ausbau sowie die ausreichende personelle Ausstattung dieser sozialen und gesundheitsbezogenen Dienstleistungen ist Voraussetzung für eine frei gewählte Lebensweise und für die realistische Möglichkeit, trotz Einschränkungen in der gewünschten Umgebung leben zu können. Die persönliche Lebensgestaltung und Teilhabe von Menschen, die in einer Einrichtung der stationären Langzeitpflege wohnen, muss ebenfalls durch entsprechende Unterstützungsangebote sichergestellt werden. Nicht zu vergessen ist dabei, dass von den Dienstleistungen nicht nur Menschen mit Unterstützungsbedarf profitieren, sondern auch die rund 950.000 informell pflegenden Angehörigen, von denen sich ein beträchtlicher Anteil schon selbst im fortgeschrittenen Alter befindet.

Die österreichischen Langzeitpflegeausgaben machen derzeit 1,5 % des Bruttoinlandsprodukts aus und befinden sich damit im OECD-Vergleich im unteren Mittelfeld. Im Vergleich dazu investiert Schweden mit 2,9 % fast das Doppelte. Hier muss künftig deutlich mehr Geld in die Hand genommen werden, um den Familien nicht länger die Hauptverantwortung für die Organisation und Finanzierung der Betreuung und Pflege aufzubürden.

Im laufenden Reformprozess zur Langzeitbetreuung und -pflege, der „Taskforce Pflege“, ist die Bundesregierung daher gemeinsam mit den Bundesländern und Gemeinden gefordert, deutliche Verbesserungen bei Leistungsvolumen und Qualität sowie bei der Personalsicherheit in der Langzeitpflege zu erzielen. Dabei ist auch auf vermehrte Prävention von Krankheiten und funktionellen Einschränkungen zu achten, was zusätzlich zum unmittelbaren positiven Effekt auf die Selbstständigkeit und Lebensqualität älterer Menschen auch eine Entlastung des Gesundheitssystems bewirkt. Auf Basis der nationalen Demenzstrategie und dem natio-

nen Aktionsplan Behinderung sind auch die relevanten Angebote aus der sozialen Arbeit auszubauen, die nicht der Langzeitpflege zuzurechnen sind.

Artikel 24 – Das Recht auf Schutz bei Kündigung

Der österreichischen Rechtsordnung ist die Anforderung der Begründung bei Beendigung von Seiten des/der ArbeitgeberIn nicht gänzlich fremd. So spielen personenbezogene Gründe (zB Dienstpflichtverletzungen) und betriebliche Gründe (zB Rationalisierungsmaßnahmen) im Kündigungsanfechtungsverfahren wegen Sozialwidrigkeit eine wichtige Rolle. Verboten sind etwa Kündigungen aus verpönten oder diskriminierenden Gründen.

Ein Rechtsschutzdefizit besteht in nicht betriebsratspflichtigen Kleinbetrieben. Aus Sicht der BAK sollte der allgemeine Kündigungs- und Entlassungsschutzes auf diese Betriebe ausgedehnt werden.

Für eine Ratifizierung bedürfte es somit einer vorhergehenden tiefergehenden Auseinandersetzung mit dem Thema und gesetzlicher Änderungen.

Artikel 26.2 – Das Recht auf Würde am Arbeitsplatz

Die BAK befürwortet weiterhin die Ratifikation.

Verschiedenste Studien und Forschungen zeigen, dass es dringenden Handlungsbedarf in Bezug auf Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz gibt (beispielsweise Österreichischer Arbeitsklima Index der AK OÖ, Sonderauswertung 2019/2020 – mehr dazu unter https://ooe.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitswelt/arbeitsbedingungen/Gewalt_ist_kein_Berufsrisiko-.html). Besonders in Branchen wie dem Handel, dem Gesundheitswesen und Verkehr erhalten wir Rückmeldungen, dass ArbeitnehmerInnen Gewalt exponiert sind. Das betrifft sowohl körperliche Gewalt als auch Beschimpfungen (siehe etwa https://www.gesundearbeit.at/cms/V02/V02_7.12.a/1342614723431/service/aktuelles/gewalt-im-handel-angestellte-verdienen-mehr-respekt, https://www.gesundearbeit.at/cms/V02/V02_0.a/1342643181522/home/rote-linie-darf-nicht-ueberschritten-werden, https://www.gesundearbeit.at/cms/V02/V02_999_Search.a/1342560966341/suche/beschaefigte-im-gesundheitswesen-vielen-unterschiedlichen-risiken-ausgesetzt).

Ergänzend zur Stellungnahme 2017 wird festgehalten, dass es für ArbeitnehmerInnen in der Privatwirtschaft keine speziellen Regelungen gibt, die ein wirksames Vorgehen gegen Mobbing ermöglichen. Es muss auf die allgemeinen zivilrechtlichen Bestimmungen zurückgegriffen werden (Schadenersatzanspruch gemäß § 1325 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch – ABGB).

Betroffene von Mobbing wenden sich immer wieder an die Arbeiterkammern. In der Praxis scheitert eine Rechtsdurchsetzung oft an der erschwerten Beweisbarkeit (zB mangels kostenpflichtigen ärztlichen Gutachtens) und daran, dass ArbeitnehmerInnen den/die ArbeitgeberIn nicht nachweislich um Abhilfe ersuchen, bevor sie infolge des Mobblings längerfristig krank

werden. Die Beweislast sollte erleichtert werden, Schritte zur Bewusstseinsbildung und präventive Maßnahmen zur Verhinderung von Mobbing gesetzt werden. Zudem wären hier Mindestschadenersatzbeträge sinnvoll.

In diesem Zusammenhang möchte die BAK auch ihre Forderung wiederholen, das Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) Nr 190 betreffend die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu ratifizieren und umzusetzen.

Auch Diskriminierungen am Arbeitsplatz sind nach wie vor Realität. Frauen sind häufiger davon betroffen. Das zeigen aktuelle Studien aus 2019 (Diskriminierungserfahrungen in Österreich/AK Wien https://www.arbeiterkammer.at/service/studien/gleichbehandlung/Diskriminierungserfahrungen_in_Oesterreich.html) und 2020 (Diskriminierungserfahrungen von Frauen/AK Wien, https://www.arbeiterkammer.at/service/studien/frauen/Diskriminierungserfahrungen_von_Frauen_in_Oesterreich.html). Befragt wurden rund 2.300 Personen nach Diskriminierungserfahrungen. Unsachgemäße Kritik, bewusstes Zurückhalten von Informationen, üble Nachrede, unangenehme Anspielungen und Ausgrenzungen wird von Betroffenen häufig als diskriminierend am Arbeitsplatz erlebt. In den meisten Fällen ging die Diskriminierung von Vorgesetzten (73 %) aus, deutlich seltener von ArbeitskollegInnen (25 %). 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 %. Die Folgen von Diskriminierung sind schwer: Fast ein Drittel der betroffenen Frauen sagte, sie konnten ihre Arbeit nicht mehr so gut ausüben wie vor der Diskriminierung. Hinzu kommt, dass die Verarbeitung von Diskriminierungserlebnissen mitunter nur unter hohen psychischen Anstrengungen zu bewerkstelligen ist – 15 % der Frauen sagten, sie seien im Zuge der Diskriminierung krank geworden.

Sich zu wehren war für viele Frauen gar keine Option – von denen, die sich aber gewehrt haben, sagten 50 %, sie fühlten sich dadurch durchaus bestärkt. Umgekehrt sagten 44 % der Frauen, sie haben zwar versucht sich zu wehren, aber es war zu schwer für sie.

Viel kann auf betrieblicher Ebene im Sinne von präventiven Maßnahmen getan werden. In diesem Bereich bedarf es mehr Sensibilisierung: Wie die Studie „Diskriminierungserfahrung in Österreich“ zeigt, erleben Menschen vor allem in hierarchischen Verhältnissen Benachteiligung. Vielfach steckt dahinter unreflektiertes Verhalten. Hier braucht es Angebote der Sensibilisierung für Gleichbehandlung, um so das Bewusstsein zu schärfen. Für ein respektvolles Miteinander können klare Vorgaben zum wertschätzenden Umgang und respektvollem Arbeitsklima, zB dass sexuelle Belästigung im Unternehmen nicht toleriert wird, hilfreich sein.

Aber auch Instrumente wie betriebliche Frauenförderpläne, Betriebsvereinbarungen zu Gleichbehandlung und Diversität, innerbetriebliche Einkommenstransparenz und Ausschreibung von Führungspositionen etc sind wichtige Maßnahmen.

Hinsichtlich der Forderungen zur Verbesserungen des Schutzes durch das Gleichbehandlungsgesetz sei auf die BAK Stellungnahme aus 2017 verwiesen.

Artikel 27.3 – Diskriminierungsschutz bei Familienpflichten

Die BAK befürwortet die Ratifikation.

Der Begriff der Familienpflichten der Charta ist weiter gefasst als der Schutz der das Gleichbehandlungsgesetz vorsieht. Dieses schützt vor Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat. Nicht eindeutig ist, ob sonstige familiäre Pflichten (zB Pflege/ad hoc Betreuung der Eltern) auch umfasst sind. Möglichkeiten des Rechtsschutzes bestehen etwa im Zusammenhang mit den Bestimmungen im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) zu Pflegekarenz-/teilzeit. § 105 Abs 3 lit i Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) greift nicht in allen Fällen. In der Praxis nicht effektiv geschützt sind ArbeitnehmerInnen in nicht betriebsratspflichtigen Unternehmen, auf welche § 105 ArbVG nicht Anwendung findet. Hier könnten sich ArbeitnehmerInnen zwar in der Regel auf § 879 ABGB stützen, um sich gegen eine sittenwidrige Beendigung zur Wehr zu setzen, was de facto aber aufgrund der fehlenden Beweiserleichterung Probleme in der Rechtsdurchsetzung mit sich bringt.

Eine Erhebung der AK Wien Rechtsberatung zur Benachteiligung aufgrund der Elternschaft (<https://www.arbeiterkammer.at/kommt-kind-kommt-nachteil-im-job>) zeigt, dass insbesondere Mütter immer wieder Benachteiligungen am Arbeitsplatz ausgesetzt sind. Es ist zu befürchten, dass die Benachteiligungen von schwangeren Arbeitnehmerinnen und beim Wiedereinstieg ansteigen, zumal die Arbeitsmarktsituation aufgrund der Corona-Pandemie besonders angespannt ist. Allerdings könnten diese Probleme von der Sorge um den Erhalt des Arbeitsplatzes auch überlagert werden und somit unsichtbar bleiben.

Artikel 29 – Recht auf Unterrichtung und Anhörung in den Verfahren bei Massenentlassungen

Die BAK befürwortet erneut die Ratifikation.

Artikel 30 – Das Recht auf Schutz gegen Armut und soziale Ausgrenzung

Die BAK erkennt die Fortschritte bei der Bekämpfung der Armut in Österreich an. Das Ziel der Strategie Europa 2020, die Zahl der von Armut oder sozialer Ausgrenzung betroffenen Menschen um 235.000 zu verringern, wurde weitgehend erreicht. Bis 2019 betrug der Rückgang 227.000 Personen.

In den letzten Jahren gab es jedoch eine Reihe von sehr negativen Entwicklungen in Österreichs Umgang mit Armut und sozialer Ausgrenzung:

- Die Reform der Mindestsicherung im Jahr 2019 nach Vorgabe der damaligen Bundesregierung hat den Druck auf die von Armut oder sozialer Marginalisierung betroffenen Menschen stark erhöht. Trotz des breiten Widerstands der Arbeiterkammer und praktisch aller sozialer Einrichtungen in Österreich wurde die Neuregelung beschlossen. Das neue System der Sozialhilfe umfasst unter anderem Höchstsätze für Geldleistungen anstelle der

Mindeststandards des alten Systems. Es beinhaltet niedrigere Sätze für Paare, Wohngemeinschaften und Familien mit drei oder mehr Kindern – ein allzu offensichtlicher Versuch, MigrantInnenfamilien zu diskriminieren, bei denen die Anzahl der Kinder im Durchschnitt höher ist als bei NichtmigrantInnen. Teile der neuen Sozialhilferegelung wurden daher bereits vom Verfassungsgerichtshof aufgehoben.

- Die im Herbst 2019 gewählte Bundesregierung kündigte im Regierungsprogramm die Halbierung der Armut in Österreich an. Dieses Ziel war zweifellos sehr ambitioniert. Leider fehlt im Regierungsprogramm jeglicher Hinweis auf die dafür erforderlichen Maßnahmen und die dafür notwendigen finanziellen Mittel.
- Als im ersten Covid-19 Lockdown viele Unternehmen ihre MitarbeiterInnen kündigten, erreichte die Arbeitslosigkeit in Österreich ihren höchsten Stand seit dem Zweiten Weltkrieg. Dies führte dazu, dass viele Familien in (große) finanzielle Schwierigkeiten gerieten, da das Arbeitslosengeld in Österreich im Vergleich zu vielen anderen westlichen Ländern niedrig ist (in der Regel unter 60 % des letzten Nettoeinkommens). Auch wenn der wirtschaftliche Druck auf einen großen Teil der Bevölkerung zunahm und zunimmt, unternimmt die österreichische Bundesregierung wenig, um diese Gruppe zu unterstützen, abgesehen von einer geringen Erhöhung der Notstandshilfe und einer Einmalzahlung an jene Personen, die im Sommer 2020 arbeitslos waren.

Österreich hat im letzten Jahrzehnt große Fortschritte bei der Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung gemacht. Die jüngsten Reformen und der Umgang mit der aktuellen Pandemie haben jedoch das Potenzial dieser Fortschritte zunichte zu machen.

Es ist zu gewährleisten, dass etwaige Einsparungen im Hinblick auf die Refinanzierung der COVID-19-Kosten nicht zu Lasten der sozialen Sicherung, insbesondere der sozialen Leistungen für armutsbetroffene Menschen erfolgen. Dies bezieht sich sowohl auf den Bereich der monetären Sicherung, als auch auf die sozialen Unterstützungs- und Betreuungsangebote.

Artikel 31 – Das Recht auf Wohnung

Aus Sicht der BAK wäre es hoch an der Zeit Artikel 31 zu ratifizieren, da sich das Wohnungsangebot im letzten Jahrzehnt vom gesellschaftspolitischen Leitbild des „Leistbaren Wohnens“ weit entfernt hat. Die Mieten in Österreich sind im letzten Jahrzehnt stark gestiegen, wobei die Betriebskosten weniger stark und im Gleichklang mit den Verbraucherpreisen, die Nettomieten jedoch in weit höherem Ausmaß hinaufgingen. So stiegen laut Statistik Austria die Nettomieten pro m² zwischen 2010 und 2019 um 34 %, während die Verbraucherpreise im selben Zeitraum nur um 18 % stiegen. Bei den Betriebskosten verzeichneten wir einen Zuwachs von 16 %. Die Einkommenshöhe eines Haushaltes spielt eine wichtige Rolle bei der Frage, in welchem Ausmaß Wohnkosten als belastend wahrgenommen werden. Bei niedrigen Einkommen nehmen laut Statistik Austria 71 % der Haushalte die Wohnkosten als gewisse Belastung oder sehr belastend wahr, bei mittleren Einkommen 61 %. Haushalte mit hohem Einkommen kommen dabei nur auf 42 %. Als sehr belastend empfinden 26 % der niedrigen, 9 % der mittleren und nur 2 % der hohen Einkommen ihre Wohnkosten.

In Folge erlaubt sich die BAK näher auf die Situation in Wien einzugehen:

Die Zugangsrichtlinien betreffend die Vergabe von kommunalen und geförderten Wohnungen – wie schon in den Anmerkungen zu Art 19.4 allgemein erwähnt – beispielsweise durch die Stadt Wien, stehen auch in Konflikt mit der Erfüllung des Rechts auf Wohnen gemäß Art 31 für Menschen mit Staatsbürgerschaften außerhalb der EU/EWR, WanderarbeiterInnen und Personen, die erst seit kurzem in Wien hauptwohnhafte sind.

Im Bericht des Ausschusses wird in Bezug auf Art 31.1 explizit auf die Wichtigkeit von Wohnstabilität für besonders vulnerable Gruppen hingewiesen, ua für Menschen mit niedrigem Einkommen, AlleinerzieherInnen, junge Menschen, Personen mit Behinderungen oder psychischen Erkrankungen. Die Stadt Wien ist fortlaufend bemüht, die Situation für genau jene genannten Gruppen, die laut Bundesministerium für Soziales am meisten wohnkostenüberbelastet sind, den Zugang zu leistbarem Wohnen zu verbessern (zB bevorzugter Eintritt in den sozialen Wohnbau für Alleinerziehende).

In Bezug auf § 2 – Reduzierung von Wohnungslosigkeit – können folgende Verbesserungen genannt werden: Die bundesweite Zahl der registriert wohnungslosen Personen ist seit 2016 im Sinken begriffen – wobei die darin enthaltene Untergruppe jener Personen, die in einer Einrichtung der Wohnungslosenhilfe hauptwohnsitzgemeldet waren, deutlich anwächst. Dies deutet auf eine zunehmende Institutionalisierung von Wohnungslosigkeit hin bzw die gelingende Reduzierung von Straßenobdachlosigkeit. Deinstitutionalisierte Unterstützungsangebote für wohnungslose Menschen, die nachhaltige Perspektiven für dauerhaftes und leistbares Wohnen anbieten, wie etwa Housing-First Wohnungen, sind daher unbedingt weiter auszubauen. Eine dahingehende Strategie, wie Österreich Wohnungslosigkeit bis 2025 beenden kann, wurde von der Bundesarbeitsgemeinschaft für Wohnungslosenhilfe (BAWO) 2020 in der Form eines Policy Papers erarbeitet. Für Wien beispielsweise befindet sich bereits eine kommunale Strategie der Wiener Wohnungslosenhilfe in Umsetzung.

Bezüglich § 3 kann festgestellt werden, dass in Wien derzeit insbesondere Personen mit geringem Einkommen Schwierigkeiten im Zugang zu leistbarem Wohnraum haben. Die Kombination von Wohneinstiegskosten (Eigenmittelbeiträge im geförderten Segment) mit erforderlichen Anwartschaften durch die Hauptwohnsitzmeldung für den Eintritt in den sozialen Wohnbau schließt beispielsweise Menschen mit Einkommensverlusten aufgrund von atypischen Beschäftigungsverhältnissen (junge Menschen, Personen im Niedriglohnssektor, etc) oder Personen in alternativen Haushaltsformen aus.

Die BAK ersucht, diese Überlegungen in die weitere Vorgehensweise einfließen zu lassen.

