



Bundesministerium für Arbeit  
Sektion II - Arbeitsrecht und Zentral-  
Arbeitsinspektorat  
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	20.6.2022

## IAO: Berichte über ratifizierte Übereinkommen 2022

Die Bundesarbeitskammer (BAK) dankt für die Einladung zur Vorbringung allfälliger Bemerkungen.

### **Übereinkommen (Nr 81) über die Arbeitsaufsicht in Gewerbe und Handel, 1947**

#### **Artikel 2, 3, 12, 16**

Das Arbeitsinspektionsgesetz 1993 wurde im Zuge eines arbeits-, sozial- und steuerrechtlichen Gesetzespakets zur Regelung der Arbeit von Arbeitnehmer:innen in der eigenen Wohnung, im so genannten „Homeoffice“, ergänzt. Der neue § 4 Abs 10 Arbeitsinspektionsgesetz 1993 ist seit 1.4.2021 in Kraft und lautet: *„Die Organe der Arbeitsinspektion sind zur Durchführung ihrer Aufgaben nicht berechtigt, private Wohnungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Homeoffice ohne deren Zustimmung zu betreten.“*

Ein Zutrittsrecht der Arbeitsinspektion würde den verfassungsrechtlich geschützten Grundrechten der in den Privathaushalten lebenden Personen widersprechen (Recht der Achtung des Privat- und Familienlebens). Wie auch den Erläuterungen zum Gesetzesentwurf zu entnehmen ist, wird mit dieser Regelung aber gleichzeitig klargestellt, dass mit Zustimmung der Arbeitnehmer:innen ein Betreten der Wohnung zulässig ist. Somit ist sichergestellt, dass auch an dislozierten Arbeitsplätzen bei Bedarf und auf Wunsch der Arbeitnehmer:innen eine wirkungsvolle Kontrolle der Rechtsvorschriften erfolgen kann. So können zB Verpflichtungen der Arbeitgeber:innen zur Ausstattung mit bestimmten erforderlichen Arbeitsmitteln überprüft werden.

**Artikel 3, 10, 16**

Die Zahl an Aufsichtsbeamten:innen muss nach Artikel 10 ausreichend bemessen sein, um eine wirksame Aufgabenerfüllung sicherzustellen. Bei ihren Politik- und Fachberatungsdiensten hat die ILO als vernünftigen Richtwert festgelegt, dass in industriellen Marktwirtschaften die Zahl der Arbeitsinspektor:innen im Verhältnis zur Zahl der Arbeitnehmer:innen etwa 1 zu 10.000 betragen soll (siehe zB [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_gb\\_297\\_esp\\_3\\_de.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_gb_297_esp_3_de.pdf); Seite 4).

Demnach ist der Personalmangel bei den Arbeitsinspektor:innen im Außendienst dringend zu beheben: 2018 waren 303 Arbeitsinspektor:innen für 3.349.368 von der Arbeitsinspektion erfasste Arbeitnehmer:innen beschäftigt. Laut dem zuletzt veröffentlichten Tätigkeitsbericht für die Jahre 2019/2020 sank der Personalstand auf nur mehr 293 Arbeitsinspektor:innen für eine gleichzeitig höhere Anzahl von 3.419.243 Arbeitnehmer:innen. Um den ILO-Richtwert zu erreichen, werden 45 zusätzliche Arbeitsinspektor:innen benötigt. Anzumerken ist noch, dass Gewerkschaften und Arbeiterkammern bereits vor Jahren vorausschauend auf die negative Entwicklung aufmerksam gemacht und die Erhöhung des Personalstandes um mindestens 50 Arbeitsinspektor:innen eingefordert haben.

Während der COVID-19-Pandemie wurde die Außendiensttätigkeit der Arbeitsinspektion zunächst sehr stark eingeschränkt. Positiv hervorzuheben ist, dass die Arbeitsinspektion dennoch im Rahmen ihrer Expertise Beratungen für Unternehmen und Arbeitnehmer:innen zur betrieblichen Prävention durchgeführt hat. Sie hat somit einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung der allgemeinen Gesundheitsschutzmaßnahmen erbracht und die Gesundheitsbehörden entlastet.

Ergänzend sei noch auf die Problematik von Lohn- und Sozialdumping sowie Schwarzarbeit hingewiesen. Um diese hintanzuhalten und den Arbeitnehmer:innenschutz sicherzustellen, muss mehr kontrolliert werden. Hierfür ist ebenfalls eine massive personelle Aufstockung der zuständigen Behörden (insbesondere Finanzpolizei und Arbeitsinspektorat) erforderlich. Forderungen im Bereich des Lohn- und Sozialdumpinggesetzes siehe [Betrug darf sich nicht lohnen! | Arbeiterkammer Wien](#) und [Amazon-Paketzusteller:innen | Arbeiterkammer Wien](#).

**Artikel 17**

Nach Absatz a) steht es im freien Ermessen der Arbeitsinspektor:innen, ob die Strafverfolgung beantragt wird oder Verwarnungen oder Ratschläge erteilt werden. Dem widerspricht die Vorgabe der Bundesregierung nach dem Prinzip „Beraten statt Strafen“ zu agieren und die Anzahl der Strafanzeigen zu reduzieren. Offenbar hat diese politische Vorgabe auch tatsächlich zu einer deutlichen Reduktion an Strafanzeigen geführt:

Folgemaßnahmen	2016	2017	2018	2019	2020
Schriftliche Aufforderungen	29.445	28.572	26.818	25.352	15.997
Strafanzeigen an Verwaltungsbehörden	1.606	1.282	934	1.036	674

Quelle: Tätigkeitsbericht der Arbeitsinspektion 2019/2020, Auszug aus Tabelle 4. Seite 12. ([https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Zentrale\\_Dokumente/Agenda/Taetigkeitsberichte/Taetigkeitsbericht\\_AI\\_2019\\_2020.pdf](https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Zentrale_Dokumente/Agenda/Taetigkeitsberichte/Taetigkeitsbericht_AI_2019_2020.pdf))

Das Risiko eines Strafverfahrens ist aus general- und spezialpräventiven Gründen jedoch ein unverzichtbares Instrument, wie auch Unternehmenserhebungen wie bspw. ESENER 2019 der EU zeigen. Laut ESENER 2019 beschäftigen sich Unternehmen mit Fragen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit vor allem wegen der Erfüllung gesetzlicher Vorgaben (88 % der Unternehmen) und der Vermeidung von Bußgeldern/Geldstrafen durch die Aufsicht (80 % der Unternehmen), siehe [https://osha.europa.eu/sites/default/files/ESENER\\_3\\_first\\_findings.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/ESENER_3_first_findings.pdf), Seite 6. Das freie Ermessen der Arbeitsinspektor:innen eine Strafanzeige zu erstatten darf daher nicht eingeschränkt werden.

Um den Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu sichern, braucht es zudem einen Kriterienkatalog für Vorgangsweisen bei Feststellung von Verstößen und mitunter auch ein höheres Strafmaß bei Überschreitungen und Missachtungen des gesetzlichen Arbeitnehmerschutzes. Dazu müssen aber gerade auch die personellen Ressourcen der Arbeitsinspektion erhöht werden.

### **Artikel 20**

Nach Absatz 2 sind die allgemeinen Jahresberichte über die Tätigkeit der Arbeitsaufsicht innerhalb einer angemessenen Frist nach Schluss des Berichtsjahres, jedenfalls aber innerhalb von zwölf Monaten zu veröffentlichen. Für das Jahr 2019 wurde der Tätigkeitsbericht des Zentral-Arbeitsinspektorats jedoch später als nach 12 Monaten, nämlich erst im Dezember 2021, gemeinsam mit dem Tätigkeitsbericht für 2020, veröffentlicht. In Zukunft muss – dem Artikel 20 Absatz 2 entsprechend – jedoch zu einer regelmäßigen jährlichen Veröffentlichung binnen 12 Monaten zurückgekehrt werden.

### **Übereinkommen (Nr 100) über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, 1951**

Die europäische und österreichische Rechtslage, wie auch die europäische Judikatur zum Thema gleiches Entgelt für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit ist mittlerweile umfassend und trotzdem ist eine Gleichheit des Entgelts für Männer und Frauen noch nicht Realität. Legistisch ist die Entgeltgleichheit ua in § 3 Z 2 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) verankert. Auch sonstige Rechtsquellen, etwa Kollektivverträge, machen bei Entgeltbestimmungen keinen Unterschied zwischen Männern und Frauen.

Österreich zählt jedoch mit einem Gender-Pay-Gap von rund 19 % nach wie vor zu jenen Ländern in Europa mit den größten Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern. Diese Einkommensunterschiede sinken zwar jährlich, eine vollkommene Einkommensgleichheit ist aber nicht in Sicht.

Um die Unterschiede messbar zu machen, werden unterschiedliche Vergleichswerte gebildet. Die Statistik Austria weist einen Unterschied im Jahresbruttogehalt von 35,9 % im Jahr 2020 auf. Seit 2011 hat sich dieser Prozentsatz um 3,7 % (Ausgangswert 2011:39,6 %) verringert. In absoluten Zahlen betrug das Jahresbruttogehalt von Männern im Median 2020 36.465 €, jenes der Frauen 23.390 €. Beschränkt man den Vergleich auf Vollzeitverhältnisse, schrumpft der Unterschied auf 12,7 % – dies entspricht einer Reduzierung der Lohnschere um 5,8 % (Ausgangswert 2011:18,5 %) im Vergleichszeitraum (Statistik Austria: Bruttojahreseinkommen von unselbständig erwerbstätigen Frauen und Männern im Zeitvergleich. Online unter

[https://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/soziales/gender-statistik/einkommen/062503.html](https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/einkommen/062503.html) abzurufen). Diese Differenz zeigt auch, dass nach wie vor weitaus mehr Frauen in Teilzeit arbeiten als Männer. Der Vergleich der Vollzeitverhältnisse ist also insofern trügerisch, als er dazu verleitet, zu übersehen, dass die ungleiche Verteilung der Arbeitszeit nichts anderes ist als eine weitere statistische Ausprägung der strukturellen Unterscheidung zwischen Männern und Frauen am Arbeitsmarkt. Mit anderen Worten: Die Lebensrealität ist mit dem Vergleich des Jahresbruttogehaltes besser abgebildet.

Gemessen am Gender Pay Gap von Eurostat liegt Österreich hinter Estland und Lettland auf dem unerfreulichen dritten Rang. Hier werden die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste als Maßeinheit herangezogen. Dies erklärt den Unterschied zu den Werten der Statistik Austria. Zwar sank der Gender Pay Gap im Vergleichszeitraum von 2011 bis 2020 um 4,6 %, beträgt aber nach wie vor 18,9 % (Eurostat: Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle ohne Anpassungen. Online unter <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> abzurufen).

Um die Lohnschere weiter zu reduzieren und nach Möglichkeit ganz zu schließen sind also weitere gesetzgeberische und politische Initiativen notwendig.

Aus Sicht der BAK kann volle Einkommenstransparenz einen großen Beitrag für mehr Gerechtigkeit leisten. Sie ist essentiell für die effektivere Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts. Unmittelbare und mittelbare Einkommensdiskriminierung soll durch Transparenz und Abhilfemaßnahmen beseitigt werden.

Kollektivverträge sind der beste Weg, um die Löhne im Allgemeinen zu verbessern – um eine gleiche Bezahlung der Geschlechter zu gewährleisten sind jedoch noch zusätzliche Instrumente und Rechtsvorschriften erforderlich. Österreich ist mit seiner hohen kollektivvertraglichen Abdeckung ein gutes Beispiel dafür, dass diese alleine nicht automatisch einen niedrigen Gender Pay Gap bedeutet und es daher auch andere Instrumente wie bspw ein starkes Lohntransparenz-Gesetz benötigt.

Zwar wurden mit den §§ 11a (Einkommensberichte) und 9 GIBG (Verpflichtung zur Angabe des Mindestentgelts in Stelleninseraten) strukturelle Maßnahmen gegen die Entgeltdiskriminierung in Österreich geschaffen. Es sind aus Sicht der BAK jedoch auch Verbesserungen der bestehenden Instrumente für mehr Einkommenstransparenz notwendig.

Mit Blick auf die Trilogverhandlungen im [Prozess einer Lohntransparenz -Richtlinie der Europäischen Union](#) wird auf folgende Forderungen hingewiesen: Der Schwellenwert für die verpflichtende Erstellung eines Einkommensberichtes sollte für Unternehmen mit mehr als 150 Mitarbeiter:innen auf 25 Mitarbeiter:innen (AK Europa Positionspapier: <https://www.akeuropa.eu/sites/default/files/2021-07/Lohntransparenz.pdf>) gesenkt werden. Ebenso wäre die Veröffentlichung der Einkommensberichte auf der Homepage der betroffenen Unternehmen aus Transparenzgründen empfehlenswert.

Gemäß Artikel 1 a) des Übereinkommens umfasst der Begriff „Entgelt“ nicht nur den Lohn bzw. das Gehalt, sondern alle zusätzlichen Vergütungen, die der/die Arbeitgeber:in auf Grund des Dienstverhältnisses dem/der Arbeitnehmer:in mittelbar oder unmittelbar in bar oder in Sachleistungen zu zahlen hat.

Der Grundsatz der Entgeltgleichheit gilt jedenfalls für jeden Entgeltbestandteil, weshalb alle regelmäßigen und einmaligen Bar- und Sachleistungen, die der/die Arbeitgeber:in zahlt, zum Entgelt gemäß § 3 Z 2 GIBG zählt. Im Einkommensbericht ist allerdings nur das Gesamtarbeitsentgelt anzugeben. Es wäre zielführender, wenn gesetzlich verpflichtend jeder einzelne Gehaltsbestandteil (zB Überstundenpauschalen, Prämien, Sachbezüge, Bonuszahlungen usw) dargestellt werden müsste. Auf diese Weise könnte in der Analyse der sonstigen Entgeltbestandteile sichtbar gemacht werden, ob das Geschlecht einen wesentlichen Einflussfaktor auf die Bezahlung im Unternehmen hat.

In Österreich wurde bereits 2011 die Verpflichtung für Arbeitgeber:innen zur Angabe des Mindestentgelts sowie die Bereitschaft zur Überzahlung in Stelleninseraten eingeführt. Allerdings führt dies in der Praxis nur dazu, dass der Zusatz „Überzahlung möglich“ angeführt wird. Über die tatsächliche Zahlungsbereitschaft sagt das wenig aus, da lediglich das „Ob“, nicht aber das „Wie viel“ einer Überzahlung angegeben werden muss. Um echte Einkommenstransparenz zu erreichen, sollte das Ist-Gehalt bzw. eine Bandbreite der möglichen Bezahlung im Stelleninserat stehen.

Auch im Hinblick auf eine effektive Rechtsdurchsetzung fehlen nach wie vor Regelungen für mehr Transparenz hinsichtlich des Entgelts. Leider ist aus der Praxis ersichtlich, dass nur wenig Fälle in diesem Bereich aktiv betrieben werden. In Betrieben mit Betriebsrat funktioniert dies spürbar besser (siehe bspw. [https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/Sozialpolitik/studien/BR-Wirkung\\_2021.pdf](https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/Sozialpolitik/studien/BR-Wirkung_2021.pdf)). Die wenigsten Arbeitnehmer:innen haben die notwendigen Informationen über die Höhe der Entlohnung von anderen Kolleg:innen im Unternehmen. Diese Informationen sind aber die Voraussetzungen, um überhaupt Diskriminierungen bei der Entlohnung aufzudecken. Zudem scheuen Arbeitnehmer:innen die Rechtsdurchsetzung bei aufrechterm Arbeitsverhältnis aus Furcht vor einer etwaigen Beendigung desselben durch

den/die Arbeitgeber:in. Auch bei beendetem Arbeitsverhältnis lassen sich viele von der langen Verfahrensdauer und dem ungewissen Ausgang vom Gang des Rechtswegs abschrecken.

Es braucht somit weitere Veränderungen, damit eine gerechte Einkommensverteilung in Unternehmen durchgesetzt werden kann. Daher fordert die BAK zusätzlich eine innerbetriebliche Offenlegung aller Löhne und Gehälter.

Zudem sollte die Möglichkeit einer Verbandsklage vorgesehen werden, welche auch kostenschonendere und schnellere Verfahren für mehrere Arbeitnehmer:innen ermöglicht. Dies würde die Last der Durchsetzung des Schutzes vor geschlechtsspezifischer Diskriminierung nicht nur auf die/den einzelne/n Arbeitnehmer:in legen, sondern ein Vorgehen im Kollektiv ermöglichen.

### **Artikel 3.1.**

Neue Strukturen zur Arbeitsplatzbewertung sollten – unter Wahrung der Kollektivvertragsautonomie – eine Grundlage schaffen, um die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit garantieren zu können. Die Instrumente und Methoden zur Arbeitsbewertung sollten unter Beteiligung der Sozialpartner:innen entwickelt werden.

Auch beim Leistungslohn muss auf transparente, objektivierbare Kriterien für die Bemessung der Leistung geachtet werden, um eine mögliche Diskriminierung durch eine Unterbewertung weiblich konnotierter Tätigkeiten gegenüber männlich konnotierten Tätigkeiten zu vermeiden.

### **Mutterschaft und Entgelt**

Abgesehen von den vielschichtigen anderen Gründen für den nach wie vor großen Gender-Pay-Gap in Österreich führt insbesondere auch das Ereignis der Schwangerschaft und Geburt eines Kindes bei Frauen in Österreich statistisch zu langjährigen Entgelteinbußen. Noch zehn Jahre nach der Geburt eines Kindes verdienen die österreichischen Mütter weniger als die Hälfte ihres Gehaltes vor der Mutterschaft (Kleven et al (2019), Child Penalties Across Countries: Evidence and Explanations, [https://www.henrikkleven.com/uploads/3/7/3/1/37310663/klevenetal\\_aea-pp\\_2019.pdf](https://www.henrikkleven.com/uploads/3/7/3/1/37310663/klevenetal_aea-pp_2019.pdf)). Diese Gehaltseinbußen von Frauen im Vergleich zur Zeit vor der Mutterschaft begründet sich in der unbezahlten Arbeit der Kindererziehung und -betreuung, die vorwiegend von Frauen geleistet wird. Um diese Arbeit leisten zu können, scheidet viele Mütter über mehrere Jahre aus dem Erwerbsleben aus oder reduzieren das Ausmaß ihrer Erwerbstätigkeit, was in der 46,9 %-igen Teilzeitquote von Frauen sichtbar wird (vgl EU-Durchschnitt 32,8 %) (Statistik Austria (2021), Gender Pay Gap; Analysen zum geschlechtsspezifischen Lohnunterschied (Statistische Nachrichten 6/2021), [https://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/soziales/gender-statistik/einkommen/index.html](https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/einkommen/index.html)).

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen gewährleisten grundsätzlich einen gleichberechtigten Zugang von Vätern und Müttern zu Elternkarenz und Elternzeit. Für einen bestimmten Zeitraum nach der Geburt (maximal 1.063 Tage bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile gem § 5 Abs 2 Kinderbetreuungsgeldgesetz) haben Elternteile auch gleichermaßen Anspruch auf

die staatliche Leistung des Kinderbetreuungsgeldes. Trotz dieser rechtlichen Möglichkeiten geht bei acht von zehn Paaren der Mann weder in Karenz noch bezieht er Kinderbetreuungsgeld und nur 1 % der Väter geht länger als sechs Monate in Karenz (<https://arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitundsoziales/familie/Vaeterkarenz.html>).

Die ungleiche Verteilung der Kinderbetreuung führt daher zu einem ungleichen Entgelt männlicher und weiblicher Arbeitskräfte. Dieselben Auswirkungen haben im Übrigen die ungleiche Verteilung sowohl von unbezahlter Sorgearbeit im Allgemeinen, zB hinsichtlich der Pflege alter und kranker Familienangehörigen, als auch von unbezahlter Hausarbeit.

Grundsätzlich ist zu bedenken, dass das ungleich niedrigere Einkommen von Frauen sich in hohem Maße negativ auf diverse sozialversicherungsrechtliche Geldleistungsansprüche auswirkt, die idR beitrags- und somit im Wesentlichen entgeltabhängig sind. Hierbei ist insbesondere die Auswirkung auf die Höhe der Alterspension hervorzuheben. Der Gender-Pay-Gap führt somit zu einem Gender-Pension-Gap, welcher in Österreich bei 42,1 %, gemessen am Median bei 48,6 %, liegt (Statistik Austria (2020), Pensionen, [https://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/soziales/gender-statistik/pensionen/index.html](https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/pensionen/index.html)).

Ein Abbau der Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen ist daher dringend notwendig. Größere Entgeltgleichheit würde sich auch in sozialversicherungsrechtlicher Sicht positiv für Frauen auswirken und insbesondere die Gefahr der Altersarmut von Frauen stark verringern.

### **Anrechnung von Karenzzeiten**

Für Geburten ab 01.08.2019 kam es aufgrund der Forderung von Arbeiterkammern und Gewerkschaften zu einer Gesetzesänderung, wonach Zeiten der Elternkarenz für Ansprüche, die sich nach der Dienstzeit beim selben Arbeitgeber richten, voll zu berücksichtigen sind, dh insbesondere auch für Entgeltvorrückungen. Zu hoffen bleibt, dass damit auch der Anreiz für Väter, Karenzzeit nach dem Väterkarenzgesetz in Anspruch zu nehmen, gesteigert werden kann.

### **Übereinkommen (Nr 111) über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958**

Die Beratung und Vertretung von diskriminierten Arbeitnehmer:innen durch die Arbeiterkammern zeigt, dass der Zugang zum (Gleichbehandlungs)Recht und die Durchsetzung der daraus resultierenden Ansprüche nach wie vor sehr schwierig und belastend für Betroffene sind. Die Sanktionen des GIBG sind oftmals nicht ausreichend, um diskriminierte Arbeitnehmer:innen entsprechend zu schützen und general- und spezialpräventive Wirkung zu entfalten. Aus diesem Grund wiederholt die BAK ihre Forderungen zur Steigerung der Effizienz und der Effektivität des Verfahrens vor den Gleichbehandlungskommissionen aus dem Jahr 2018.

Ebenso weist die BAK auf eine Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien aus dem Jahr 2019 zu [Diskriminierungserfahrungen in Österreich](#) hin. Viel kann auf betrieblicher Ebene in Form von präventiven Maßnahmen getan werden. In diesem Bereich bedarf es mehr Sensibilisie-

rung: Wie die Studie zeigt, erleben Menschen vor allem in hierarchischen Verhältnissen Benachteiligung. Vielfach steckt dahinter keine böse Absicht, sondern unreflektiertes Verhalten. Hier braucht es Angebote der Sensibilisierung für Gleichbehandlung, um so das Bewusstsein zu schärfen. Für ein respektvolles Miteinander im Unternehmen 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.

Insbesondere das Recht gibt der Gesellschaft Maßstäbe vor, was erlaubt ist und was nicht. Insofern hat das Gleichbehandlungsrecht eine schützende Funktion. Hinsichtlich der Forderungen zu Verbesserungen des Schutzes durch das Gleichbehandlungsgesetz wird auf die BAK Stellungnahmen aus 2017 und 2018 verwiesen.

### **Gleichbehandlung von Männern und Frauen**

Auch wenn bspw – wie in Bezug auf Übereinkommen Nr 100 bereits erwähnt - Karenzzeiten nunmehr für dienstzeitabhängige Ansprüche anzurechnen sind, kommt es weiterhin zu mannigfaltigen (zumindest mittelbaren) Diskriminierungen von Frauen in Beschäftigung und Beruf. Dies ergibt sich häufig schon allein aus der Tatsache, dass vermehrt Frauen in (Eltern)Teilzeit arbeiten, um Beruf und Familie vereinbaren zu können. Damit ergeben sich Probleme beim beruflichen Wiedereinstieg nach Karenz (Stichwort Versetzungen), beim beruflichen Aufstieg, bei verschiedenen Entgeltformen (zB „klassisches“ Beispiel Dienstwagen, der bei der Rückkehr in (Eltern)Teilzeit nicht mehr zur Verfügung gestellt wird), bei der Beendigung der Arbeitsverhältnisse etc.

Aktiv betriebene Verfahren kommen weiterhin selten vor, zu groß ist die Angst vor Jobverlust und/oder anderen Repressalien des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin sowie langen (Gerichts)Verfahren mit ungewissem Ausgang.

In diesem Zusammenhang erlaubt sich die BAK auf das [fünfte Wiedereinstiegsmonitoring](#) der Arbeiterkammer Wien hinzuweisen: Bei acht von zehn Paaren gehen die Väter gar nicht in Karenz. Die Väterbeteiligung ist zwar gestiegen, aber die meisten Väter unterbrechen ihre Arbeit nur sehr kurz. Gehen Väter länger in Karenz, ist die Chance auf einen Wiedereinstieg der Frauen bis zum 2. Geburtstag des Kindes deutlich größer. Leider handelt es sich hier nur um eine Minderheit: Nur 3 % der Väter in Partnerschaften gehen länger als drei Monate in Karenz. Viele möchten aber mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen. Hier sind vor allem auch die Unternehmen gefordert.

Die BAK fordert ua in diesem Zusammenhang:

- Weiterer Ausbau der Kinderbetreuung.
- Stärkere Förderung der partnerschaftlichen Teilung.
- Mehr Schutz vor Schikanen beim Wiedereinstieg.



- [Einführung einer Familienarbeitszeit nach AK und ÖGB Modell.](#)

### **Schutz vor Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft**

Nach dem Übereinkommen gilt als „Diskriminierung“ jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen.

Demgegenüber kennt das Recht der Europäischen Gemeinschaft eine Diskriminierung auf Grund der „sozialen Herkunft“ nicht, und zwar weder Artikel 19 AEUV (ex-Artikel 13 EGV) noch die entsprechende Richtlinie 2000/78/EG. § 17 des österreichischen GIBG sieht ebenfalls keine verpönte Diskriminierung auf Grund der sozialen Herkunft vor.

Weiters weist die BAK auf den nach wie vor geltenden Wortlaut von Artikel 7 Abs 1 des Bundes-Verfassungsgesetzes hin, der die Gleichheit vor dem Gesetz statuiert und Vorrechte insbesondere des Standes und der Klasse ausschließt.

Aus dem Übereinkommen geht nicht klar hervor, ob mit dem Begriff der sozialen Herkunft jedes soziale Gefälle im Sinne von Vermögensunterschieden erfasst werden soll, oder ob er auf traditionelle Stände oder ein Kastensystem abstellt. In der Realität treten Diskriminierungsmerkmale meist wohl eher intersektional auf: Jemand, der beispielsweise einer ethnischen Minderheit angehört oder ein von der Mehrheitsreligion abweichendes Glaubensbekenntnis hat, ist auch von sozialer Benachteiligung und Exklusion verstärkt gefährdet. Dennoch ist nicht zu verkennen, dass der soziale Status statistisch betrachtet vererbt wird, also gesellschaftliche Exklusion von sozioökonomisch schlechter gestellten Gesellschaftsgruppen stattfindet.

Der BAK ist es ein großes Anliegen, Benachteiligungen von Arbeitnehmer:innen zu beseitigen und arbeitet in verschiedensten Bereichen und Ebenen daran, bspw sozial-, wirtschafts- und steuerpolitisch. Ein breiter Zugang aus verschiedenen Perspektiven zu diesem Thema ist aus unserer Sicht essentiell, um diese große Herausforderung anzugehen, vor allem auch, wenn man etwa die Schwierigkeiten beim Zugang zum Recht und in der Rechtsdurchsetzung, vor allem für sozioökonomisch schlechter gestellte Menschen, bedenkt.

Der Sachverständigenausschuss hat Österreich in zeitlich vorangegangenen direkten Anfragen aufgefordert, eine Studie über Diskriminierung auf Grund der sozialen Herkunft zu erstellen. Die BAK erlaubt sich, erneut darauf hinzuweisen und nachzufragen, was diesbezüglich seitens Österreich in die Wege geleitet wurde und was der aktuelle Stand der Dinge dazu ist.

In diesem Zusammenhang möchte die BAK auf eine Sonderauswertung ([Soziale Stellung und Diskriminierungserfahrungen](#)) der 2019 präsentierten Studie „Diskriminierungserfahrungen in Österreich“ von SORA im Auftrag der Arbeiterkammer Wien hinweisen, die sich mit subjektiv erfahrener Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft/Stellung auseinandersetzt. In die-

sem Kontext sind vor allem die Diskriminierungserfahrungen im Bildungsbereich virulent (<https://awblog.at/subjektive-soziale-stellung/>).

### **Übereinkommen (Nr 172) über die Arbeitsbedingungen in Hotels, Gaststätten und ähnlichen Betrieben, 1991**

Das Übereinkommen sieht vor ein grundlegendes Schutzniveau aus dem allgemeinen Arbeitsrecht auch für Beschäftigte im Bereich der Hotellerie und Gastronomie zu gewährleisten, weil dieser Bereich offenbar als besonders prekär angesehen wird.

Diesbezüglich kann aus der arbeitsrechtlichen Beratungserfahrung der Arbeiterkammer Wien angemerkt werden, dass die Gastronomie die Nummer 1 bei den Vorsprachen der Mitglieder einnimmt - dies zu verschiedensten Themen wie Problemfälle bei der Anmeldung zur Sozialversicherung (gar nicht oder nur geringfügig gemeldet trotz Vollzeitverhältnis), teilweise horrende Leistung von Mehr- und Überstunden ohne Bezahlung, Schwarzarbeit, keine oder falsche Lohn-/Gehaltsabrechnungen, Arbeit ohne Pausen, keine dem Arbeitszeitgesetz entsprechende Arbeitszeiteinteilung etc. In der arbeitsrechtlichen Beratung bestätigt sich der Eindruck, dass der vielbeklagte Fachkräftemangel aufgrund derartiger Arbeitsbedingungen auch hausgemacht ist. Ein aktueller Fall, den die Arbeiterkammer Wien erfolgreich bis zum OGH vertreten hat: [Ehemaliger Hawelka-Kellner: „Man wird behandelt, wie der letzte Dreck“ | Arbeiterkammer Wien, 09.05.2022 \(ots.at\)](#).

Zudem weist die BAK in diesem Zusammenhang auf die Situation von Beschäftigten in oft über Online-Plattformen organisierten Zustelldiensten hin. Auch diese sollen nicht von sozialen und arbeitsrechtlichen Mindeststandards ausgeschlossen werden. Durch die Auslagerung von Zustelldiensten – die funktionell als Teil des Gastgewerbes zu betrachten sind – auf Plattform-Unternehmen geschieht in der Praxis allerdings genau das. Hier schalten sich Drittunternehmen ein, die meist über Apps einzelne Zustellungen als Aufträge an Zusteller:innen/Plattformarbeiter:innen vergeben, die dann die Zustellung übernehmen. Nicht immer liegt dieser Konstruktion ein Arbeitsvertrag zu Grunde. Dies führt zur Umgehung arbeits- und sozialrechtlicher Schutzbestimmungen.

Anbei sei auf unsere Forderungen zum Thema Plattformarbeit hingewiesen: [Platform work.pdf \(arbeiterkammer.at\)](#)/ in deutscher Sprache: [Policy Paper Plattformarbeit in der EU | Arbeiterkammer Wien](#); [Aus für \(Schein-\)Selbstständigkeit bei Online-Plattformen! EU-Richtlinienentwurf macht prekär Beschäftigte zu ArbeitnehmerInnen | Arbeiterkammer Wien, 10.12.2021 \(ots.at\)](#).

Erfreulicherweise ist es der Gewerkschaft VIDA in diesem Bereich gelungen, den weltweit ersten Kollektivvertrag für Fahrradbot:innen abzuschließen und somit einen wichtigen Hebel gegen deren Ausbeutung geschaffen [vida - On the Ride Side](#).

Die BAK ersucht die Erwägungen dem Amt der Internationalen Arbeitsorganisation zur Kenntnis zu bringen.

