

**5. Bericht
der Republik Österreich
gemäß Art. 16 und 17 des Internationalen Paktes
über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (CESCR)**

Vorbemerkungen

Der vorliegende Bericht wurde anhand der 2009 vom Wirtschafts- und Sozialrat der Vereinten Nationen herausgegebenen Berichts-Richtlinien erstellt. Er ergänzt bzw. aktualisiert, wiederholt aber keine in zuvor ergangenen Berichten enthaltene Informationen. So ergeben sich beispielsweise die Antworten zu den Fragen nach der Karenz von Müttern und Vätern, der Unterstützung von Familien oder nach der sozialen Sicherheit aus dem 3. und 4. Staatenbericht. Der Textteil enthält grundsätzliche Informationen, Details wie etwa Statistiken und Projektbeschreibungen finden sich weitgehend im Anhang. Zu den aktuellen Empfehlungen des Komitees wird – wo angebracht – im Textteil zu den einzelnen Artikeln des WSK-Paktes Stellung genommen, ansonsten aber in einem eigenen Abschnitt am Ende des Anhangs.

Allgemeines

Zwar ist der WSK-Pakt selbst in Österreich nicht unmittelbar anwendbar, doch ist davon auszugehen, dass die darin gewährten Rechte in Österreich bereits weitgehend gesetzlich umgesetzt sind. Gerichte und Verwaltungsbehörden haben in ihren Zuständigkeitsbereichen deshalb für die Durchsetzung der im WSK-Pakt verankerten Rechte zu sorgen.

Generell ist darauf hinzuweisen, dass die österreichische Rechtsordnung einen gut ausgeprägten individuellen Rechtsschutz vorsieht. In Österreich gilt darüber hinaus gemäß Art. 18 B-VG (Bundes-Verfassungsgesetz, BGBl. Nr. 1/1930 idgF) ein strenges Legalitätsprinzip, welches besagt, dass die gesamte staatliche Verwaltung nur aufgrund der Gesetze ausgeübt werden darf.

Art. 1

Österreich geht davon aus, dass es sich bei keiner der österreichischen Volksgruppen um ein indigenes Volk im Sinne des WSK-Paktes handelt.

Art. 2

Z 9 Kooperation

Österreich ist Teil der internationalen Gebergemeinschaft und leistet im Einklang mit seinen internationalen Verpflichtungen sowie auf Basis der zur Verfügung stehenden Ressourcen sowohl multilaterale als auch bilaterale Entwicklungszusammenarbeit. Diese Leistungen werden auf Basis des im Jahr 2002 in Kraft getretenen Entwicklungszusammenarbeitsgesetzes, BGBl. I Nr. 49/2002 idgF, erbracht, das die Bekämpfung der Armut, die Sicherung des Friedens und der menschlichen Sicherheit sowie die Erhaltung der Umwelt und den Schutz der natürlichen Ressourcen als oberste Ziele verfolgt. In Verfolgung dieser Ziele wird die österreichische Entwicklungspolitik von vier grundlegenden Prinzipien geleitet:

- die Zielsetzungen der Regierungen und der betroffenen Bevölkerung in den Partnerländern bestimmen Geschwindigkeit und Form des Entwicklungsprozesses;
- sämtliche Maßnahmen sind unter besonderer Beachtung kultureller Aspekte und der Anwendung von angepasster Technologie in das soziale Umfeld der Partnerländer zu integrieren;

- Gleichstellung zwischen Frauen und Männern;
- sinnvolle Berücksichtigung der Bedürfnisse von Kindern und Menschen mit Behinderungen.

Die für multilaterale Zwecke bereitgestellten Pflichtbeiträge und freiwilligen Mittel werden in erster Linie über die Vereinten Nationen, die Europäische Kommission und die internationalen Finanzinstitutionen abgewickelt. Bilateral konzentriert sich Österreich im Sinne der Pariser Deklaration über die Wirksamkeit der Entwicklungszusammenarbeit und des EU Code of Conduct auf eine begrenzte Zahl von Partnerländern im Süden und in Südosteuropa.

Die inhaltlichen Schwerpunkte umfassen neben sechs Sektoren (Wasser und Abwasser, Ländliche Entwicklung, Energie, Privatsektorentwicklung, Bildung und Wissenschaftskooperation sowie Gute Regierungsführung inkl. Menschenrechte und Friedenssicherung) auch die beiden Querschnittsthemen Gender sowie Umwelt und Klima.

Z 10 Diskriminierungsverbot

Einleitend ist festzuhalten, dass die im Folgenden dargestellten Regelungen für die Privatwirtschaft im Wesentlichen inhaltsgleich auch für den öffentlichen Dienst getroffen worden sind (für den Bundesdienst durch das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, für den Landes- und Gemeindedienst durch entsprechende Landesgesetze).

Bezüglich materiellrechtlicher Bestimmungen zum Schutz vor Diskriminierung kann mitgeteilt werden, dass das mit BGBl. I Nr. 98/2008 novellierte Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (GIBG), BGBl. I Nr. 66/2004, nun die Gründe Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung umfasst. Im Bereich der Arbeitswelt ist der Schutz vor Diskriminierung auf Grund der Notwendigkeit der Umsetzung der Richtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG, 2002/73/EG und 2006/54/EG umfassend.

Im Bereich außerhalb der Arbeitswelt besteht jedoch eine gewisse Hierarchie. So besteht ein Schutz vor Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit beim Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste, bei sozialen Vergünstigungen, bei der Bildung und beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum. In der Novelle 2008 wurden in Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG auch Bestimmungen zum Schutz vor Diskriminierung auf Grund des Geschlechts außerhalb der Arbeitswelt geschaffen. Der Schutz umfasst, wie die Richtlinie, die nur Mindeststandards vorgibt, den Zugang und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Derzeit finden Expertengespräche über eine weitere Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes statt. Der den Gesprächen zugrundeliegende Entwurf sieht die Verpflichtung zur jährlichen Erstellung unternehmensbezogener Einkommensberichte für Betriebe mit einer bestimmten Größe (Stufenplan hinsichtlich der Einführung) vor, um die Einkommenstransparenz bei Frauen und Männern zu verbessern.

Zur Bemerkung in Z 9 der „Concluding Observations of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights“ zum 3. und 4. Staatenbericht, in welcher bestehende rassistische und xenophobe Haltungen in einigen Bevölkerungsschichten gerügt wurden, kann mitgeteilt werden, dass aufgrund des Gleichbehandlungsgesetzes niemand unmittelbar oder mittelbar auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert werden darf. Mit dieser gesetzlichen Grundlage sowie der zur Durchsetzung eingerichteten Gleichbehandlungsanwaltschaft und der Gleich-

behandlungskommission steht in Österreich ein Instrumentarium zur Verfügung, bestehende rassistische und xenophobe Haltungen zu bekämpfen. Näheres zu diesen Institutionen enthalten die Ausführungen zu Art. 3.

Die Ansprüche (Ersatz des Vermögensschadens oder immateriellen Schadens; Herstellung des diskriminierungsfreien Zustandes) aus dem Gleichbehandlungsgesetz können gerichtlich geltend gemacht werden.

Hervorzuheben ist in Bezug auf das Diskriminierungsverbot außerdem, dass die Rechte von Menschen mit Behinderungen durch das mit 1. Jänner 2006 in Kraft getretene Behindertengleichstellungspaket deutlich gestärkt wurden. Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung aufgrund einer Behinderung ist nunmehr ausdrücklich verboten.

Zudem wurde die Gebärdensprache verfassungsrechtlich verankert (Art. 8 Abs. 3 B-VG) und in weiterer Folge diskriminierende Gesetzesbestimmungen, insbesondere im Bereich des Dienst- und Berufsrechts, durch das Bundes-Behindertengleichstellungs-Begleitgesetz, BGBl. I Nr. 90/2006 idgF, beseitigt. Dadurch wurden Menschen mit Behinderungen berufliche Möglichkeiten eröffnet, die ihnen vorher aufgrund der gesetzlichen Voraussetzungen verwehrt waren.

Mit dem Berufsrechts-Änderungsgesetz 2008, BGBl. I Nr. 11/2007, wurde die Notariatsaktspflicht für rechtsgeschäftliche Verpflichtungen von Personen mit Sinnesbehinderungen deutlich eingeschränkt.

Zuletzt wurden im Mai 2008 aufgrund einer Änderung des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes, BGBl. I Nr. 82/2005, und des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1970, sowohl in finanzieller als auch in verfahrensrechtlicher Hinsicht Verbesserungen für die Opfer von Diskriminierungen eingeführt: Zum einen wurde der Mindestschadenersatz angehoben, zum anderen der Diskriminierungsschutz im arbeitsrechtlichen Bereich erweitert.

Statistiken sind hinsichtlich der unselbständigen Beschäftigung von Frauen, Personen über 50, AusländerInnen und Menschen mit Behinderung verfügbar (siehe dazu die Tabellen im Anhang). Siehe zum Abbau von Diskriminierungen auch die spezifischen Ausführungen zu den folgenden Artikeln (insbesondere Art. 3).

Art. 3

Z 12/13 Gleichberechtigung und Z 23 der Empfehlungen zum 3. und 4. Staatenbericht

Gemäß dem Bundesgesetz über Berichte der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen, BGBl. Nr. 837/1992, bekennt sich der Bund zum Abbau von bestehenden Benachteiligungen von Frauen, um in Hinblick auf die Angleichung der unterschiedlichen Altersgrenzen in der gesetzlichen Sozialversicherung eine tatsächliche Chancengleichheit von Frauen und Männern zu erreichen. Zur Kontrolle der Verwirklichung dieser Zielsetzung hat die Bundesregierung dem Nationalrat jedes 2. Kalenderjahr, jeweils spätestens bis 30. Juni, über die im Berichtszeitraum gesetzten Maßnahmen zum Abbau von bestehenden gesellschaftlichen, familiären und wirtschaftlichen Benachteiligungen von Frauen zu berichten (<http://www.frauen.bka.gv.at/site/5556/default.aspx>).

Im Zeitraum von 2002 bis 2010 wurden vier Berichte dem Nationalrat vorgelegt. Der Bericht zum Berichtszeitraum 2009 - 2010 ist bis 30. Juni 2011 zu legen. Zum Frauenbericht 2010 und anderen frauenrechtlich relevanten Themen siehe im Anhang.

Das GIBG, welches (unter anderem) den Schutz vor Diskriminierung auf Grund des Geschlechts regelt (siehe auch die Ausführungen zu Z 10) wurde in den letzten Jahren vor allem auf Grund gemeinschaftsrechtlicher Vorgaben mehrfach novelliert (insbesondere RL 2002/73/EG und 2004/113/EG, in Bezug auf den Diskriminierungsgrund Geschlecht). Für den öffentlichen Dienst des Bundes gilt das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, für den öffentlichen Dienst der Länder und Gemeinden Landesgesetze, welche in weiten Teilen den materiellen Bestimmungen des GIBG entsprechen.

Das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW-Gesetz), BGBl. Nr. 108/1980 idgF, regelt die Institutionen, die zur Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung geschaffen wurden und die Betroffenen einen möglichst niederschweligen Zugang ermöglichen sollen. Derzeit bestehen Regionalbüros in der Steiermark, in Kärnten, Tirol und Oberösterreich. Die Gleichbehandlungskommission und die auf Grund des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. Nr. 100/1993 idF BGBl. I Nr. 153/2009, eingerichtete Bundes-Gleichbehandlungskommission sind im Bundeskanzleramt eingerichtet. Siehe dazu auch die näheren Informationen im Anhang zu Art. 3 bzw. die Ausführungen zur Z 10.

Gender Budgeting

Ein weiterer wichtiger Aspekt für die Gleichberechtigung von Mann und Frau in Bezug auf die WSK-Rechte ist das Gender Budgeting, welches in Österreich seit 2005 durch Beschreibung von Gender Aspekten des Budgets der Fachressorts in Form einzelner Projekte oder Maßnahmen umgesetzt wird.

Mit der in zwei Phasen (2009 bzw. 2013) durchzuführenden Haushaltsrechtsreform 2007 wird der Grundstein für eine umfassende Integration von Gender Budgeting in die Haushaltsführung gelegt: Mit einem einstimmigen Beschluss des österreichischen Parlaments zur Haushaltsrechtsreform im Dezember 2007 wurde die Gleichstellung von Frauen und Männern als haushaltspolitische Staatszielbestimmung in die Bundesverfassung aufgenommen. Die einstimmige Beschlussfassung zeigt die hohe politische Akzeptanz des neuen Systems und bietet eine wichtige Grundlage für die zukünftige Integration von Gender Budgeting in alle Phasen der Haushaltsführung, in Planung, Erstellung, Realisierung und Kontrolle.

Demgemäß haben seit 1. Jänner 2009 gemäß Art. 13 Abs. 3 B-VG Bund, Länder und Gemeinden bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben. Im Rahmen der Haushaltsrechtsreform wird ab 1. Jänner 2013 Gender Budgeting in die gesamte Haushaltsführung des Bundes integriert. Zu diesem Zeitpunkt tritt Art. 51 Abs. 8 und 9 B-VG in Kraft, welcher die „Wirkungsorientierung, insbesondere auch unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern“ als einen der vier Grundsätze der Haushaltsführung festlegt.

Dabei geht es um das Sichtbarmachen der geschlechterspezifischen Auswirkungen von Budgetentscheidungen im Sinne eines Analyse- und Steuerungsinstruments, das Geschlechtergerechtigkeit auch durch eine veränderte Haushaltsführung bzw. -politik herstellt. Insoweit handelt es sich beim Gender Budgeting des Bundes ab 2013 um das finanzpolitische Instrumentarium der gleichstellungspolitischen Strategie des Gender Mainstreaming. Gender Budgeting wird sowohl in die mittelfristige und jährliche Haushaltsplanung integriert als auch bei der Vollziehung und im Rahmen der Berichtslegungs- und Informationspflichten berücksichtigt.

Bereits bei den Budgets ab dem Jahr 2009 werden, im Sinne einer Heranführung an das ab 2013 gültige System, die Genderaspekte des Budgets sowohl in den „Strategiebericht“ (Begleitdokument zum Entwurf des Bundesfinanzrahmengesetzes) integriert als auch in den Erläuterungen zum Bundesvoranschlag umfangreicher als bisher herausgearbeitet.

Die Umsetzung des Grundsatzes der Wirkungsorientierung unter Berücksichtigung der Gleichstellung ab dem Budget 2013 wird durch die Integration von gleichstellungspolitisch relevanten Wirkungszielen und Maßnahmen im Bundesvoranschlag erfolgen. Dabei werden alle Ressorts sowie die Obersten Organe dazu verpflichtet, zumindest ein gleichstellungspolitisch relevantes Wirkungsziel sowie Maßnahmen dazu im Bundesvoranschlag anzugeben. Im Anschluss wird im Rahmen des Vollzugs dem Nationalrat jährlich über die Ergebnisse bzw. die Erreichung der Wirkungsziele und Maßnahmen inkl. der Gleichstellung berichtet werden.

Für diesbezügliche Maßnahmen siehe den Anhang.

Gleichstellung in der Berufswelt

Österreich hat das IAO-Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf von 1958 ratifiziert.

Unterschiedliche Chancen in der Berufswelt, die schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern stellen für Frauen nach wie vor Benachteiligungen im Erwerbsleben dar. Die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen hat in den vergangenen Jahrzehnten stark zugenommen. Dennoch ist sie bis heute deutlich geringer als jene der Männer. Mit einer Frauenbeschäftigungsquote von 66,4% (Männer 76,9%) liegt Österreich jedoch über dem EU-Durchschnitt und hat den Zielwert von Lissabon (60% Frauenbeschäftigungsquote bis 2010) bereits deutlich überschritten.

Das Gleichbehandlungsgesetz untersagt in der Arbeitswelt sowohl die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern als auch die Ungleichbehandlung aufgrund ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, aufgrund des Alters und der sexuellen Orientierung (Näheres siehe zu Art. 2). Für den öffentlichen Dienst des Bundes enthält das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz in weiten Teilen gleiche Regelungen, für den öffentlichen Dienst der Länder und Gemeinden gelten entsprechende Landesgesetze.

Im Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG), BGBl. Nr. 313/1994 idGF, wird das Arbeitsmarktservice (AMS) verpflichtet, durch einen entsprechenden Einsatz seiner Leistungen insbesondere der geschlechtsspezifischen Teilung des Arbeitsmarktes sowie der Diskriminierung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken (§ 31 AMSG).

Seit 2003 stellt Gender Mainstreaming eine wesentliche Leitlinie in der Arbeitsmarktpolitik und -strategie dar. Sowohl der längerfristige Plan als auch das aktuelle Leitbild des AMS sehen die aktive „Förderung der Chancengleichheit“ vor. Die wesentlichen arbeitsmarktpolitischen Gleichstellungsziele sind, dass Frauen und Männer gleichermaßen auf existenzsichernde, ökonomische Unabhängigkeit gewährleistende Arbeitsplätze ins Erwerbsleben integriert werden, den gleichen Zugang zu allen Berufen haben und sich gleichermaßen auf alle Ebenen der Arbeitswelt verteilen. Dabei werden folgende Gender-Grundsätze beachtet:

- Alle arbeitsmarktrelevanten Maßnahmen, Vorhaben und Entscheidungen werden im Hinblick auf ihre (unterschiedlichen) Auswirkungen auf Frauen und Männer bzw. ihren Beitrag zur Gleichstellung zwischen den Geschlechtern überprüft und alle Arbeitsmarktdaten nach Geschlecht aufgeschlüsselt und ausgewertet. Weiters werden spezifische Frauenförderungsmaßnahmen zum

Ausgleich für strukturelle Benachteiligung und zur beschleunigten Herbeiführung von Gleichstellung eingesetzt.

- Eine Erweiterung des Angebots an Aus- und Weiterbildungen und der Berufswahl von Frauen ist ein zentraler Ansatzpunkt einer an Gleichstellung orientierten Arbeitsmarktpolitik.
- Evaluierungen zur Gleichstellungswirkung von arbeitsmarktpolitischen Förderangeboten kommen zum Schluss, dass Frauen von den Maßnahmen besonders profitieren. Sie können ihre Erwerbsintegration stabilisieren und erzielen ein höheres Einkommen.
- Für das Budget der aktiven Arbeitsmarktpolitik gilt die Vorgabe, dass 50% der Aufwendungen auf Maßnahmen zugunsten von Frauen zu entfallen haben (vgl. die Daten im Anhang).

Zur Z 11 der Empfehlungen zum 3. und 4. Staatenbericht kann darauf hingewiesen werden, dass als gesetzliche Maßnahme zur Verbesserung der Einkommenssituation von Teilzeitbeschäftigten mit der Novelle zum Arbeitszeitgesetz (AZG) BGBl. I Nr. 61/2007 unter bestimmten Voraussetzungen ein Anspruch auf einen Zuschlag für durch TeilzeitarbeitnehmerInnen geleistete Mehrarbeit in der Höhe von 25% eingeführt wurde. Damit wurden die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für Teilzeitarbeit, die in § 19d AZG geregelt werden, weiterentwickelt (vgl. auch Antwort zu Z 24 der Empfehlungen zum 3. und 4. Staatenbericht hinsichtlich Teilzeitarbeit).

§ 19d Abs. 6 AZG legt fest, dass teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen nicht benachteiligt werden dürfen, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung. Auch freiwillige Sozialleistungen sind zumindest in jenem Ausmaß zu gewähren, das dem Verhältnis der regelmäßig geleisteten Arbeitszeit zur gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit entspricht. Im Streitfall hat der/die Arbeitgeber/in zu beweisen, dass eine Benachteiligung nicht wegen der Teilzeitarbeit erfolgt.

Art. 4 und 5

Österreich hat keine Vorbehalte oder Erklärungen zum gegenständlichen Pakt abgegeben.

Art. 6

Z 15 Allgemeines

Die Bundesregierung verfolgt zur Überwindung der durch die Finanzkrise schwieriger werdenden Rahmenbedingungen eine konsequente und aktive sowie bedarfsorientierte Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik. Das AMS hat daher die rasche und nachhaltige Integration Arbeitssuchender in die Erwerbstätigkeit zum Ziel. Rasche (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt, Maßnahmen zur Hebung des Qualifizierungsniveaus von Arbeitssuchenden im Interesse des Standorts und zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen der Betroffenen, verstärkte Berufsinformation und zielgruppenorientierte Förderung von Arbeitssuchenden stehen im Vordergrund.

Durch gezielte Maßnahmen wird die Integration insbesondere von Jugendlichen, älteren ArbeitnehmerInnen, gering Qualifizierten, WiedereinsteigerInnen, Menschen mit Behinderung, MigrantInnen und SozialhilfebezieherInnen in den Arbeitsmarkt forciert. Beispielsweise sollen Frauen aktiv ermutigt und unterstützt werden, qualifizierte Berufsausbildungen mit guten Zukunfts- und Einkommenschancen zu ergreifen.

Allgemein wird auf die Berichte zu den von Österreich ratifizierten IAO-Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf sowie IAO-Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik verwiesen. Siehe dazu den Anhang.

Z 15a und Z 18 Arbeitsmarktmaßnahmen für Personen mit Benachteiligungen Maßnahmen betreffend Jugendliche

Im Jahr 2009 beliefen sich die tatsächlichen Ausgaben für die Arbeitsmarktpolitik für Jugendliche bereits auf € 523 Mio. und für 2010 ist sogar ein Rekordbudget von € 566 Mio. vorgesehen, um den erfolgreichen Weg der intensiven Jugendarbeitsmarktpolitik weiterverfolgen zu können.

Das duale System der Lehrausbildung wird von rund 40% jedes Geburtsjahrgangs in Anspruch genommen; Ende 2009 gab es in Österreich fast 132.000 Lehrlinge in knapp 260 verschiedenen Lehrberufen. Die Fördermodelle für ausbildende Betriebe wurden bereits 2008 deutlich erweitert, um sowohl die Anzahl als auch die Qualität der Lehrlingsausbildung in den Betrieben zu erhöhen.

Jugendliche, die eine Lehre absolvieren möchten, jedoch keine betriebliche Lehrstelle finden, profitieren von der Ausbildungsgarantie, die die Bundesregierung abgegeben hat. Jede/r Jugendliche, der/die eine Lehrausbildung machen möchte, erhält garantiert einen Ausbildungsplatz – wenn nicht in einer betrieblichen, dann in einer überbetrieblichen Lehrausbildung. Im Rahmen des Berufsausbildungsgesetzes wurde 2008 ein einheitlicher Ausbildungstypus für die überbetriebliche Lehre geschaffen. Kernstücke der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) sind neben vorangehenden Berufsorientierungsmodulen und begleitenden Unterstützungsangeboten Lehrgänge, in denen Fertigkeiten und Kenntnisse des jeweiligen Lehrberufs vermittelt werden. Diese Lehrgänge werden in Ausbildungseinrichtungen, in Kooperation mit einer betrieblichen Lehrwerkstätte bzw. in Kooperation mit Praxisbetrieben durchgeführt. Priorität hat aus Gründen der zu erwartenden besseren Integration in den Arbeitsmarkt nach wie vor der betriebliche Ausbildungsplatz. Sollten die wiederholten Vermittlungsversuche des AMS, den oder die Jugendliche/n für die verbleibende Lehrzeit in ein betriebliches Lehrverhältnis zu integrieren jedoch nicht gelingen, kann der Lehrling die gesamte Lehrzeit in der ÜBA verbringen und eine als gleichwertig anerkannte Lehrabschlussprüfung absolvieren.

Ein besonders erfolgreiches Angebot speziell für jugendliche Schul- und LehrabbrecherInnen sowie Jugendliche mit besonderen Schwierigkeiten und speziellem Förderbedarf sind Produktionsschulen. Mit Ende 2010 stehen österreichweit 19 derartige Einrichtungen für bis zu 2.000 Jugendliche jährlich zur Verfügung.

Lehrlingsausbildung für am Arbeitsmarkt benachteiligte Personen

Mit der integrativen Berufsausbildung wurde 2003 im Bereich der Lehrlingsausbildung auf Basis des Berufsausbildungsgesetzes ein flexibles Modell für am Arbeitsmarkt benachteiligte Personen geschaffen. Ziel ist es, diesen Personen das Erlangen einer Berufsausbildung sowie die Integration in das Berufsleben zu ermöglichen. Näheres zur integrativen Berufsausbildung siehe Anhang.

Nationaler Aktionsplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt (NAP)

Gemäß dem Regierungsprogramm 2008 - 2013 wurde ein nationaler Aktionsplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt erarbeitet. An der Erarbeitung unter Koordination der Frauenministerin beteiligten sich FachexpertInnen der Ministerien, der Bundesländer und der Sozialpartner, Nichtregierungsorganisatio-

nen, Unternehmen und WissenschaftlerInnen. Am 30. Juni 2010 wurde der NAP der Öffentlichkeit präsentiert.

Das übergeordnete Ziel des NAP ist die Position der Frauen am Arbeitsmarkt zu verbessern, geschlechtsspezifische Unterschiede in der Beschäftigung, in ihren quantitativen wie qualitativen Aspekten, zu verringern und Fortschritte bei der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt zu erreichen. Näheres zu NAP und Gleichstellungspolitik am Arbeitsmarkt siehe Anhang und die Internetseite <http://www.frauen.bka.gv.at/site/6746/default.aspx>.

Unterstützung von MigrantInnen

Die Arbeitsmarktpolitik unterstützt MigrantInnen durch gezielt gesetzte Angebote, indem auf bestehende Qualifikationen aufgebaut wird und bei Bedarf Nachqualifikationen folgen. Vom AMS wird Diversity Management als arbeitsmarktpolitisches Instrumentarium eingesetzt, das für respektvollen Umgang innerhalb eines vielfältigen gesellschaftlichen Gefüges (Geschlecht, besondere Bedürfnisse, Ethnizität, sexuelle Orientierung, Religion, u.a.m.) eintritt. Dazu zählen unter anderem die Aufnahme von Personal mit Migrationshintergrund und das spezielle Schulungsangebot für MitarbeiterInnen. Weitere Beispiele für die Unterstützung von MigrantInnen siehe Anhang.

Menschen mit Behinderungen und Personen mit sonstigen gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen

Das AMSG sieht für benachteiligte Personen eine besondere Betreuung vor. Das AMS hat daher im Rahmen dieses gesetzlichen Auftrags für mehr Chancengleichheit am Arbeitsmarkt Sorge zu tragen. Es orientiert sich bei der Betreuung von arbeitslosen Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen nicht vorrangig an gesetzlich festgestellten Behinderungen, sondern an der realen beruflichen Integrationsmöglichkeit der betroffenen Personen.

Unter der Gesamtanzahl der 2009 vom Arbeitsmarktservice in Fördermaßnahmen einbezogenen Personen waren rund 46.000 Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen, das sind rund 10% aller geförderten Personen (Beispiele für Maßnahmen siehe Anhang).

Mit 1. Jänner 2006 ist das so genannte Behindertengleichstellungspaket (BGStG), BGBl. I Nr. 82/2005, novelliert durch BGBl. I Nr. 67/2008, in Kraft getreten. Das dort geregelte Verbot einer Diskriminierung aus dem Grund einer Behinderung setzt einen Meilenstein in der österreichischen Behindertenpolitik. Das Paket enthält insbesondere das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG; Diskriminierungsverbot im "täglichen Leben"), eine umfassende Novelle des Behinderteneinstellungsgesetzes (Diskriminierungsverbot in der Arbeitswelt) und eine Novelle des Bundesbehindertengesetzes (Einsetzung eines weisungsfreien Anwalts/einer Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen zur Beratung und Unterstützung von Menschen mit Behinderungen. Er/sie ist auch Mitglied des Bundesbehindertenbeirats).

Anlass für dieses umfassende Paket war einerseits die damals anstehende Umsetzung der EU-Rahmenrichtlinie für Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf für den Personenkreis der Menschen mit Behinderungen. Andererseits wurde die Bundesregierung in einer einstimmigen Entschließung aller Fraktionen ersucht, dem Nationalrat den Entwurf eines Behindertengleichstellungsgesetzes für alle Lebensbereiche zuzuleiten.

Das BGStG verpflichtet etwa den Bund in besonderer Weise, in seinem Wirkungsbereich nicht zu diskriminieren und darüber hinaus die geeigneten und

konkret erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zu seinen Leistungen und Angeboten zu ermöglichen. Insbesondere hat der Bund nach Anhörung der Österreichischen Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation einen Plan zum Abbau baulicher Barrieren für von ihm genutzte Gebäude erstellt und die etappenweise Umsetzung festgelegt (Etappenplan Bundesbauten).

Auf Grund der schwierigen Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderungen wird seit einigen Jahren seitens der Bundesregierung eine besondere Beschäftigungsoffensive zur Eingliederung dieses Personenkreises in den Arbeitsmarkt durchgeführt. Dazu zählen Maßnahmen wie etwa Integrationsbeihilfen und Arbeitsplatzsicherungsbeihilfen oder begleitende Maßnahmen wie etwa Unternehmensservice als Dienstleistung für ArbeitgeberInnen zur Beratung über optimale Einsatzmöglichkeiten von MitarbeiterInnen mit Behinderungen. Mit der Umsetzung der arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen sind die in jeder Region eingerichteten Landesstellen des Bundessozialamts betraut. Ergebnisse der Beschäftigungsoffensive siehe Anhang.

Maßnahmen betreffend Personen ab 50 Jahren

Der Bestand an unselbständig Beschäftigten über 50 Jahre lag Ende Februar 2010 mit 639.840 um +14.396 bzw. +2,3% über dem Vorjahr. Die altersspezifische Arbeitslosenquote (nationale Definition) hat Ende Februar 9,0% betragen (+0,2%; Gesamtquote: 8,6%; +0,3%).

Beschäftigungssicherung für Ältere besteht aus dem wichtigen Bereich Aus- und Weiterbildung, um die Arbeitsfähigkeit von älteren ArbeitnehmerInnen durch Anpassung an die erforderlichen Qualifikationen zu erhalten, sowie dem Bereich der beschäftigungserhaltenden Förderungen. Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit von älteren Personen siehe Anhang.

Z 15 (b) Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt und Z 28 der Empfehlungen zum 3. und 4. Staatenbericht

Wiedereinsteigerinnen

Für Frauen stellen Kinderbetreuungsaufgaben nach wie vor einen nachhaltigen Einschnitt in ihrem Berufsleben dar. Daher setzt die Arbeitsmarktpolitik einen weiteren Schwerpunkt, indem sie Frauen intensiv beim Wiedereinstieg in das Berufsleben unterstützt. "Wiedereinstieg mit Zukunft" ist eine speziell für Frauen nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung konzipierte Maßnahme, die eine erfolgreiche Berufslaufbahn sichern soll. Neben Modulen der Neuorientierung wird jeweils ein Weiterbildungsplan erstellt, und Frauen erhalten ein Coaching während des Bewerbungsprozesses.

Insgesamt nahmen 2009 rund 29.100 Wiedereinsteigerinnen (+6,3% gegenüber dem Vorjahr) ein Förderangebot des AMS in Anspruch.

Langzeitarbeitslose

Das Verhindern der Langzeitarbeitslosigkeit bildet einen der Schwerpunkte des AMS. In diesem Zusammenhang kommt der Early Intervention Strategie besondere Bedeutung zu. Das primäre Ziel von Early Intervention ist es, möglichst früh Vereinbarungen mit den Arbeitssuchenden über konkrete Schritte zur Beschäftigungsaufnahme zu treffen und, wenn erforderlich, Förderinstrumente ehest möglich einzusetzen. Insgesamt nahmen in den letzten Jahren der Anteil und die Zahl (ausgenommen 2009: +17,7%) der Langzeitarbeitslosen ab. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an der Gesamtarbeitslosigkeit lag im Jahr 2009 bei 2,6%, im

Jahr 2004 bei 8,37%. Im Jahr 2009 nahmen 3.416 Langzeitarbeitslose eine Beschäftigung auf. Das sind um 15,5% mehr als im Vorjahr.

Z 16 Formlose Arbeitsverhältnisse

Laut Schätzung der Statistik Austria dürfte der Anteil der Schattenwirtschaft ("Non Observed Economy in den österreichischen volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen") am BIP ca. 7% erreichen. Das gesamte Ausmaß der informellen Beschäftigung lässt sich naturgemäß nicht feststellen. Laut Betrugsbekämpfungsbericht des Bundesministeriums für Finanzen wurden 2009 insgesamt 64.623 ArbeitnehmerInnen in 26.787 Betrieben kontrolliert. Dabei wurde festgestellt, dass 10.557 ArbeitnehmerInnen nicht zur Sozialversicherung gemeldet und somit aufgrund ihres Arbeitsverhältnisses weder kranken- und unfall- noch pensionsversichert waren (siehe dazu aber auch die Ausführungen zu Z 32). Für 11.890 ausländische ArbeitnehmerInnen konnten keine Bewilligungen vorgewiesen werden.

Von informeller Beschäftigung sind insbesondere die Bereiche Tourismus und Bauwirtschaft betroffen, wo jeweils rund ein Viertel aller Übertretungen festgestellt wurde.

Mit einer Novelle zum Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955 idgF, wurde Anfang 2008 klargestellt, dass ArbeitnehmerInnen bereits vor Arbeitsbeginn zur Sozialversicherung gemeldet werden müssen. Mit dieser Regelung und entsprechenden Kontrollen ist es gelungen, die Zahl der nicht gemeldeten ArbeitnehmerInnen zu reduzieren.

Die Abgabenbehörden des Bundes bekämpfen Schwarzarbeit durch Kontrolle von Arbeitsverhältnissen. Dies dient dem Schutz und den Interessen der ArbeitnehmerInnen, legal beschäftigt und versichert zu sein (vgl. auch die Ausführungen zu Z 32).

Z 17 Schutz vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich zwar hauptsächlich auf Arbeitsverhältnisse, doch gelten für privatrechtliche Dienstverhältnisse zu Bund, Ländern und Gemeinden ähnliche Regelungen. Öffentlichrechtliche Dienstverhältnisse (Beamtenverhältnisse) sind grundsätzlich unkündbar, die Entlassung ist dort als Disziplinarstrafe vorgesehen.

Das österreichische Arbeitsrecht unterscheidet zwischen einer Entlassung, mit deren Ausspruch das Arbeitsverhältnis sofort endet, und einer Kündigung. Eine Kündigung ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Beachtung von bestimmten Kündigungsfristen und -terminen. Die jeweiligen Fristen und Termine ergeben sich für Angestellte (white collar workers) aus dem Angestelltengesetz (AngG), BGBl. Nr. 292/1921 idgF, für ArbeiterInnen, die unter die Gewerbeordnung, RGBl. Nr. 227/1859 idgF, fallen, aus dieser, ansonsten aus dem Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB, JGS Nr. 946/1811). Bei frist- oder terminwidriger Kündigung steht dem/der ArbeitnehmerIn Schadenersatz in Form einer Kündigungsentschädigung zu.

Im Allgemeinen sind für eine Kündigung keine Gründe erforderlich, und es ist nicht vorgeschrieben, für eine Kündigung einen Anlass oder triftigen Grund anzugeben.

Die Kündigung kann nach dem Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), BGBl. Nr. 22/1974 idgF aber dann bei Gericht angefochten werden, wenn der/die ArbeitgeberIn die Kündigung des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin aus einem verpönten Motiv ausgesprochen hat (sogenannte Motivkündigung). Die entsprechende Bestimmung (§ 105 ArbVG) enthält eine Aufzählung der verpönten Motive (vor allem wegen Tätigkeiten im Vorfeld einer Betriebsratswahl oder Tätigkeit in einer Gewerkschaft).

Die Anfechtung ist weiters zulässig, wenn die vom/von der ArbeitgeberIn ausgesprochene Kündigung sozial ungerechtfertigt und der/die gekündigte ArbeitnehmerIn bereits sechs Monate beschäftigt ist. Als sozial ungerechtfertigt gilt jede Kündigung, die wesentliche Interessen des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin beeinträchtigt, es sei denn, der/die BetriebsinhaberIn erbringt den Nachweis, dass die Kündigung

- durch Umstände, die in der Person des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren, oder
 - durch betriebliche Erfordernisse, die eine Weiterbeschäftigung des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin entgegenstehen,
- begründet ist.

Gibt das Gericht der Anfechtungsklage statt, so ist die Kündigung rechtsunwirksam, das bestehende Arbeitsverhältnis gilt als ungekündigt und besteht somit ohne Unterbrechung weiter.

Erfolgt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Kündigung, Entlassung, Auflösung des Probearbeitsverhältnisses sowie diskriminierende Nichtumwandlung eines befristeten Arbeitsverhältnisses, das auf die Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angelegt war, in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis) in diskriminierender Weise auf Grund eines im Gleichbehandlungsgesetz genannten Merkmals, so greifen die Regelungen des Gleichbehandlungsgesetzes (siehe die Ausführungen zu Art. 3). Die betroffene Person hat die Wahlmöglichkeit, die Beendigung entweder anzufechten bzw. auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Arbeitsverhältnisses zu klagen oder die Beendigung gegen sich gelten zu lassen und Schadenersatz geltend zu machen. Eine Kündigung kann vor dem Arbeits- und Sozialgericht auch wegen Sittenwidrigkeit angefochten werden.

Eine Entlassung ist nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes zulässig. Die Gründe, die den/die ArbeitgeberIn zur Entlassung berechtigen, müssen derart schwerwiegender Natur sein, dass die Weiterbeschäftigung des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin objektiv betrachtet auch für die Dauer der Kündigungsfrist unzumutbar ist. Das österreichische Arbeitsrecht zählt die Gründe, die eine Entlassung rechtfertigen, für Angestellte im Sinne des AngG in demonstrativer Weise, hingegen für ArbeiterInnen im Sinne der Gewerbeordnung in taxativer Weise auf. Die Generalklausel des § 1162 ABGB hält allgemein fest, dass das vorzeitige Lösungsrecht bei Vorliegen eines wichtigen Grundes jedem/jeder VertragspartnerIn des Arbeitsverhältnisses zusteht. Im Fall einer ungerechtfertigten Entlassung steht dem/der ArbeitnehmerIn eine Entschädigung wie bei frist- oder terminwidriger Kündigung zu.

Bestimmte Gruppen von ArbeitnehmerInnen genießen einen besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz, vor allem Schwangere, ArbeitnehmerInnen, die sich im Elternurlaub oder in Elternteilzeit befinden (siehe zu diesen Gruppen auch unter Art. 10), oder ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen. Eine entgegen den besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutzbestimmungen ausgesprochene Kündigung oder Entlassung ist rechtsunwirksam.

Art. 7

Z 19 Mindestlohn und Z 25 der Empfehlungen zum 3. und 4. Staatenbericht

Österreich kennt keinen gesetzlichen Mindestlohn (abgesehen von der gesetzlichen Lohnfestsetzung im öffentlichen Dienst). Allerdings gibt es einen sozialpartnerschaftlich vereinbarten kollektivvertraglichen Mindestlohn (siehe auch die Ausführungen zu Z 25). Seitens der Gesetzgebung werden lediglich Rahmenbedingungen vorgegeben.

Durch die autonome und in der Regel branchenbezogene Festsetzung vor allem der Löhne und Gehälter durch die Kollektivvertragsparteien kann auch das notwendige Maß an Flexibilität unter Bedachtnahme auf die wirtschaftliche Situation in der jeweiligen Branche gewährleistet werden. Es fällt daher in den Verantwortungsbereich der Sozialpartner, dafür zu sorgen, dass die wirtschaftliche Entwicklung der Unternehmen und Betriebe einer Branche berücksichtigt wird und zugleich die Beschäftigten den ihnen gebührenden Anteil am Produktivitätszuwachs erhalten. Damit soll insgesamt dem sozialpolitischen Ziel der Existenzsicherung und Wohlstandsvermehrung für alle Rechnung getragen werden.

Der Österreichische Gewerkschaftsbund und die Wirtschaftskammer Österreich haben sich am 2. Juli 2007 auf eine Rahmenvereinbarung über eine Umsetzung des Mindestlohns von € 1.000,- in den Branchenkollektivverträgen geeinigt. Aus der Beobachtung der hinterlegten Kollektivverträge ergibt sich, dass mit 1. Jänner 2009 durchwegs die € 1.000,- Grenze erreicht bzw. übersprungen worden ist.

Zur Sicherung eines angemessenen Entgelts sind zwei gesetzliche Bestimmungen zu nennen: § 1152 ABGB sieht für alle ArbeitnehmerInnen vor, dass dem/der Arbeitnehmer/in für den Fall, dass im Arbeitsvertrag kein Entgelt festgelegt ist und auch nicht Unentgeltlichkeit vereinbart wurde, ein angemessenes Entgelt gebührt. Ebenso sieht § 6 Abs. 1 AngG vor, dass Angestellten das gebührende Entgelt mangels Vereinbarung durch den für die betreffende Art der Unternehmung bestehenden Ortsgebrauch bestimmt wird (ortsübliches Entgelt). In Ermangelung eines solchen ist ein den Umständen nach angemessenes Entgelt zu leisten.

Z 20 Arbeitsbedingungen

Arbeitszeit

Seit dem letzten Berichtszeitraum wurden das Arbeitszeitgesetz (AZG), BGBl. Nr. 114/1969 idgF, das Arbeitsruhegesetz (ARG), BGBl. Nr. 144/1983 idgF bzw. hinsichtlich der Flexibilisierung der Arbeitszeit auch das Landarbeitsgesetz (LAG), BGBl. Nr. 287/1984 idgF, unter Berücksichtigung der EU-Arbeitszeitrichtlinie mehrfach novelliert.

Flexible Arbeitszeitmodelle, die im Interesse beider Arbeitsvertragsparteien liegen, wurden vereinfacht und gleichzeitig die Durchsetzung des Arbeitszeitschutzes zur Förderung des Gesundheitsschutzes verbessert. Es wurde erstmalig ein gesetzlicher Anspruch auf Lohnzuschlag für Mehrarbeit von Teilzeitkräften geschaffen.

Zusammengefasst stellt sich nunmehr die Arbeitszeitregelung nach dem AZG wie folgt dar: Unverändert sind der 8-Stunden-Tag und die 40-Stunden-Woche die Grundregel. Abweichungen sind jedoch möglich. Die Höchstarbeitszeit einschließlich Überstunden ist auf 10 Stunden täglich und einen Durchschnitt von 48 Stunden wöchentlich innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von 17 Wochen begrenzt. Außerdem darf die Arbeitszeit einschließlich Überstunden in einer einzelnen Woche 50 Stunden nicht überschreiten.

Für Überstunden gebührt gemäß § 10 AZG ein Lohnzuschlag von 50% oder eine Abgeltung durch Zeitausgleich. Der Überstundenzuschlag ist bei der Bemessung des Zeitausgleichs zu berücksichtigen oder gesondert auszuzahlen.

Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben

Nicht zuletzt bedingt durch die demografische Entwicklung, EU-Vorgaben (z.B. Lissabon Strategie) und gesellschaftliche Änderungsprozesse hat das Thema "Vereinbarkeit von Familie und Beruf" zunehmend an Bedeutung gewonnen. Aktuell baut die österreichische Vereinbarkeitspolitik auf mehreren Säulen auf: der finanziellen Unterstützung von Familien, der Schaffung entsprechender arbeits- und

sozialrechtlicher Rahmenbedingungen, dem Ausbau bedarfsgerechter und qualitativ hochwertiger Kinderbetreuung und der Förderung von familienfreundlichen Rahmenbedingungen, u.a. durch die Kooperation mit der Wirtschaft.

Einige Bundesländer, darunter beispielsweise Wien und die Steiermark, haben zur Förderung und Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der wirtschaftlichen Förderung von Familien das Modell "Beitragsfreier Kindergarten" realisiert. Eine finanzielle Entlastung der Familien stellt auch die seit 1. Jänner 2009 bestehende Möglichkeit dar, Kinderbetreuungskosten im Rahmen der ArbeitnehmerInnenveranlagung lohnsteuermindernd als außergewöhnliche Belastung geltend zu machen. Beispiele zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf siehe Anhang. Als Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind insbesondere die gesetzlichen Regelungen betreffend Karenz und Elternteilzeit, Pflegeurlaub und Familienhospizkarenz zu nennen. Diesbezüglich wird auch auf die Ausführungen zu Art. 10 verwiesen.

Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben im Bundesdienst

Zu den generellen Arbeitsbedingungen im Bundesdienst und im Speziellen zum in diesem Bereich geltenden Dienstzeitrecht darf auf die Ausführungen insbesondere im Kapitel 3 (Seite 13) des IAO-Länderprofils Menschenwürdige Arbeit in Österreich http://www.ilo.org/integration/resources/pubs/lang--en/docName--WCMS_120187/index.htm verwiesen werden. Ergänzend wird angemerkt, dass das Dienstrecht des Bundes eine Reihe von Regelungen beinhaltet, welche der besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben dienen. Darunter fallen neben den Regelungen zur Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit (aus beliebigem Anlass oder zur Kinderbetreuung) gemäß den §§ 50a und 50b Beamtendienstrechtsgesetz (BDG 1979), BGBl. Nr. 333/1979 idgF, allenfalls in Verbindung mit § 20 Vertragsbedienstetengesetz (VBG), BGBl. Nr. 86/1948 idgF, auch sämtliche Regelungen, welche eine Dienstfreistellung im weiteren Sinne (Dienstfreistellung, Karenzurlaub, Sabbatical, etc.) ermöglichen. Diesbezüglich wird auf die Übersicht über Karenzurlaube und Dienstfreistellungen im öffentlichen Dienst im Anhang verwiesen. Anzumerken ist in diesem Zusammenhang, dass das Sabbatical (§ 78e BDG 1979) eine Maßnahme unter anteiliger Kürzung der Bezüge und die allgemeine Dienstfreistellung gegen Refundierung (§ 78c BDG 1979) eine Freistellung unter Fortzahlung der laufenden Bezüge darstellt.

Für Details siehe auch die Seiten 814-820 im 5. Österreichischen Familienbericht, <http://www.bmwfj.gv.at/Familie/Familienforschung/Documents/Familienbericht%202009/Band%20II%20-%20Familienpolitische%20Akzente.pdf>.

Z 21 Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Österreich hat das IAO-Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951 ratifiziert. Das Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung von Frauen und Männern bei der Festsetzung des Entgelts ist in Österreich in § 3 Z 2 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) idF BGBl. I Nr. 98/2008 verankert. Niemand darf auf Grund eines im GIBG genannten Merkmals im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis bei der Festsetzung des Entgelts unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden. Dennoch besteht, wie sowohl internationale als auch Berichte der Europäischen Union zeigen, nach wie vor ein großer Unterschied in den Gehältern, der nur mit einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts erklärbar wird. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird in vielen Fällen mit dem Vorliegen von Diskriminierungen im Bereich des Entgelts konfrontiert. Nähere Informationen und Verbesserungsvorschläge dazu sind regelmäßig in den Tätigkeitsberichten der

Gleichbehandlungsanwaltschaft enthalten (siehe unter der Homepage <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/site/6447/default.aspx>).

Das Gehaltsrecht der Gebietskörperschaften (Bund, Länder, Gemeinden) sieht eine funktionsbezogene Bezahlung vor. Die Bezahlung erfolgt auf Grundlage der Bewertung des Arbeitsplatzes, welche nach gesetzlich festgelegten Kriterien vorzunehmen ist, und daher unabhängig vom Geschlecht jener Person, die diesen Arbeitsplatz tatsächlich innehat.

Zu Z 24 der Empfehlungen zum 3. und 4. Staatenbericht ist auszuführen, dass die Bundesregierung an der Verbesserung der Durchsetzung des Gebotes der Gleichheit des Entgelts arbeitet. Der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern ist trotz vieler gesetzlicher und sonstiger Maßnahmen weiterhin hoch. Die mittleren Bruttojahreseinkommen der ganzjährig vollzeitbeschäftigten Frauen waren 2007 um rund 22% niedriger als jene der Männer (Allgemeiner Einkommensbericht des Rechnungshofes 2008). Mit ein kausaler Faktor sind mangelnde Information und Transparenz hinsichtlich der Entlohnungsverhältnisse. Im Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz finden daher seit Mai 2009 Sozialpartnergespräche über Maßnahmen zur Einkommenstransparenz in den Betrieben statt. Hinsichtlich der Ergebnisse der bisherigen Diskussion wird auf die Ausführungen zu Art. 3 verwiesen.

Z 22 Sexuelle Belästigung

Im Bereich der Diskriminierung durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird auf §§ 6 und 7 GIBG verwiesen, die sowohl sexuelle als auch geschlechtsbezogene Belästigung verbieten. Die Bestimmungen regeln zum einen eine Abhilfepflicht von ArbeitgeberInnen bei Kenntnis von geschlechtsbezogener/sexueller Belästigung, zum anderen schaffen sie die Möglichkeit, Schadenersatz für die durch sexuelle Belästigung oder mangelnde Abhilfe auftretenden Vermögensschäden und die erlittenen persönlichen Beeinträchtigungen zu fordern. Der Mindestschadenersatz wurde dabei mit € 720,- festgelegt. Um einen umfassenden Schutz zu gewährleisten, besteht hier die Möglichkeit, nicht nur gegen ArbeitgeberInnen vorzugehen, sondern auch gegen Belästigungen durch Dritte (KundInnen, GeschäftspartnerInnen). Die gerichtlich eingeklagten und zugesprochenen Schadenersatzbeträge betragen derzeit € 1.000,- bis € 4.500,-.

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) regelt für Bundesbedienstete in seinem § 8 die sexuelle Belästigung bzw. in den §§ 19 und 20 die Rechtsfolgen samt den Fristen zur Antragstellung im Falle einer sexuellen Belästigung. Der Antrag auf Feststellung einer Diskriminierung muss an die Bundes-Gleichbehandlungskommission und/oder die Dienstbehörde bzw. bei Vertragsbediensteten an das Gericht gestellt werden. Zugesprochen werden der Vermögens- und der ideelle Schaden.

Sexuelle Belästigung wird nach dem österreichischen Recht bzw. EU-Recht sehr weit gesehen und umfasst jegliches diskriminierende Verhalten, welches der persönlichen (Geschlechts-)Sphäre zugeordnet werden kann. Aufgrund der Novelle des B-GIBG BGBl. I Nr. 97/2008 wird nunmehr auch die Intention zur sexuellen Belästigung unter Strafe gestellt und zwar unabhängig davon, ob sie auch ihren Zweck "erreicht hat".

Darüber hinaus existieren entsprechende Landesgesetze für Bedienstete der Länder und Gemeinden (vgl. zB § 7a Wiener Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. Nr. 18/1996).

Z 23 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), BGBl. Nr. 450/1994, wurde im Jahr 2006 novelliert. Im Anhang ist eine Statistik zu Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten angeführt.

Betreffend den Schutz der Bediensteten in Dienststellen des Bundes wird auf das Bundes-Bedienstetenschutzgesetz (B-BSG), BGBl. Nr. 70/1999 idgF, verwiesen. Für die DienstnehmerInnen der Länder und Gemeinden gelten entsprechende Landesgesetze.

Art. 8

Allgemein wird auf die Berichte zu den von Österreich ratifizierten IAO-Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes 1948 sowie IAO-Übereinkommen (Nr. 98) über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivvertragsverhandlungen verwiesen.

Z 24 Gewerkschaften

Strukturelle Änderungen gab es beim Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB), der durch Zusammenlegungen die Anzahl der Fachgewerkschaften reduziert hat.

a) Beitrittsbedingungen

Gesonderte Regelungen für die Gründung oder den Beitritt zu einer Gewerkschaft bestehen nicht. Der ÖGB ist ein Verein iS des Vereinsgesetzes. Hinsichtlich seiner Errichtung und Mitgliedschaft gelten sowohl die allgemeinen subsidiären Bestimmungen des Vereinsgesetzes als auch die Statuten des ÖGB.

b) Koalitionsfreiheit

Die Koalitionsfreiheit ist durch Art. 12 des Staatsgrundgesetzes vom 21. Dezember 1867 über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger für die im Reichsrathe vertretenen Königreiche und Länder (StGG), RGBL. Nr. 142/1867 (Versammlungs- und Vereinsfreiheit) und Art. 11 EMRK verfassungsrechtlich abgesichert. Im Übrigen wird auf die Ausführungen in den Berichten zum IAO-Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes verwiesen.

Z 25 Kollektivvertragsverhandlungen

Neben den umfangreichen gesetzlichen Regelungen zum Schutz der ArbeitnehmerInnen werden in Österreich wesentliche Bereiche arbeitsrechtlicher Bestimmungen (insbesondere Entgeltregelungen, flexible Arbeitszeitformen, Zuschlagsregelungen) über Kollektivverträge zwischen VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen geregelt und verhandelt. Dadurch sollen bestimmte Mindestlöhne und Mindeststandards bei anderen wichtigen Arbeitsbedingungen – ohne Einschaltung des Staates – geschaffen werden. Das ArbVG legt nur den Umfang der zu verhandelnden Bereiche und einige Rahmenbedingungen (z.B. Kollektivvertragsfähigkeit, Gleichbehandlungsgrundsatz) fest.

Für das Zusammenspiel von Kollektivvertrag und Gesetz ist die Rechtsnatur der gesetzlichen Normen maßgebend: von zweiseitig (absolut) zwingendem Gesetzesrecht darf der Kollektivvertrag bei sonstiger Nichtigkeit überhaupt nicht, von einseitig (relativ) zwingendem Gesetzesrecht nur zu Gunsten des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin und von abdingbarem (dispositivem) Gesetzesrecht auch zum Nachteil des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin abweichen. Dominierend sind dabei relativ zwingende Normen, weil es im Wesen des arbeitsrechtlichen Schutzgedankens liegt, Mindestarbeitsbedingungen festzulegen, die nicht unterboten, aber durch jede nachgeordnete Rechtsquelle verbessert werden können.

Kollektivverträge werden in der Regel auf Seite der ArbeitgeberInnen von der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) – der gesetzlichen Interessenvertretung aller Personen, die zum selbständigen Betrieb von Unternehmungen des Gewerbes, der Industrie, des Bergbaues, des Handels, des Geld-, Kredit- und Versicherungswesens, der Transportwirtschaft, des Verkehrs, der Nachrichtenübermittlung, des Tourismus und der Freizeitwirtschaft berechtigt sind – und auf Seite der ArbeitnehmerInnen vom ÖGB abgeschlossen. Aufgrund der gesetzlich angeordneten Außenseiterwirkung gelten Kollektivverträge für alle ArbeitnehmerInnen von kollektivvertragsgebundenen ArbeitgeberInnen. Somit finden Kollektivverträge, die auf Seite der ArbeitgeberInnen etwa von der WKÖ abgeschlossen werden, auf alle ArbeitnehmerInnen in diesem Bereich Anwendung, unabhängig davon, ob diese Gewerkschaftsmitglieder sind oder nicht. Da nicht alle unselbständig Erwerbstätigen gewerkschaftlich organisiert sind, hat diese Außenseiterwirkung der Kollektivverträge eine wichtige Funktion gegen Lohndruck und eine damit einhergehende Spaltung der ArbeitnehmerInnen.

Im Ergebnis fällt in Österreich die überwiegende Zahl der unselbständig Erwerbstätigen unter die Bestimmungen eines Kollektivvertrages (der Rest sind größtenteils öffentlich Bedienstete, die gesetzlichen Regelungen unterliegen). Somit fällt ein Großteil der ArbeitnehmerInnen unter kollektivvertragliche Regelungen, die teilweise gesetzliche Mindestvorschriften durch günstigere Regelungen ersetzen bzw. Vereinbarungen enthalten, die über gesetzlich geregelte Ansprüche hinausgehen.

Die kollektivvertraglichen Bestimmungen über Lohn- und Arbeitsbedingungen sind kraft ihrer Normwirkung unmittelbar rechtsverbindlich. Diese Bestimmungen können durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind in der Regel nur gültig, wenn sie für den/die Arbeitnehmer/in günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind (Günstigkeitsprinzip). Im Verhältnis zum Arbeitsvertrag wirkt der Kollektivvertrag demnach ähnlich wie ein Gesetz.

Neben den Kollektivverträgen auf überbetrieblicher Ebene gibt es zur kollektiven Rechtsgestaltung auf betrieblicher Ebene noch das Instrument der Betriebsvereinbarungen. Betriebsvereinbarungen können grundsätzlich nur in Angelegenheiten abgeschlossen werden, die vom Gesetz oder vom jeweiligen Kollektivvertrag den Betriebspartnern zur Regelung überlassen werden. Im Verhältnis zum einzelnen Arbeitsvertrag sind auch Betriebsvereinbarungen grundsätzlich zwingend.

Zu Z 26 der Empfehlungen zum 3. und 4. Staatenbericht ist auszuführen, dass durch die Novelle BGBl. I Nr. 4/2006 mit Wirkung vom 14. Jänner 2006 die Ausdehnung des passiven Wahlrechts bei Betriebsratswahlen auf alle ArbeitnehmerInnen unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit erfolgte (Änderung des § 53 Abs. 1 und § 126 Abs. 5 ArbVG sowie des § 20 des Arbeiterkammergesetzes 1992 (AKG), BGBl. Nr. 626/1991 idF BGBl. I Nr. 4/2006).

Z 26 Streikrecht

Im Bericht zum IAO-Übereinkommen Nr. 87 im Jahre 1996 finden sich insbesondere Ausführungen zum österreichischen Streikrecht. Die Rechtslage zum Streikrecht hat sich seither nicht geändert. Eine Tabelle zu durchgeführten Streiks findet sich im Anhang. Im Gegensatz zu anderen Staaten ist in Österreich das Recht des Arbeitskampfes und somit das Streikrecht – einschließlich dessen Beschränkungen – nach wie vor weder durch Gesetze noch durch Kollektivverträge systematisch verrechtlicht. Einfachgesetzliche Normen, die sich ausdrücklich auf den Arbeitskampf

beziehen, gibt es im österreichischen Recht nur vereinzelt und zu speziellen Problemen.

So wurde die Strafbarkeit der Führung eines Streiks und der Teilnahme an einem Streik bereits durch das Koalitionsgesetz, RGBI. Nr. 43/1870, aufgehoben. Gemäß § 9 Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG), BGBl. Nr. 609/1977 idGF, gilt eine Beschäftigung in einem von Streik betroffenen Betrieb als nicht zumutbar, und gemäß § 13 dieses Gesetzes entfällt der Anspruch auf Arbeitslosengeld, wenn die Arbeitslosigkeit die unmittelbare Folge eines Streiks oder einer Defensivaussperrung ist. Weiters ist eine Überlassung von Arbeitskräften in Betriebe, die von Streik oder Aussperrung betroffen sind, gemäß § 9 Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, BGBl. Nr. 196/1988 idGF, untersagt. Für solche Betriebe dürfen gemäß § 10 Ausländerbeschäftigungsgesetz, BGBl. Nr. 118/1875 idGF, auch keine Beschäftigungsbewilligungen erteilt werden.

Hinzuweisen ist auf die für Österreich maßgebliche Judikatur des EuGH, der im Rahmen seines Urteils vom 11. Dezember 2007, Rs C-438/05, Viking Line, die Ansicht vertrat, dass das Recht auf Durchführung einer kollektiven Maßnahme einschließlich des Streikrechts als Grundrecht anzuerkennen ist, das fester Bestandteil der allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts ist. Hinzuweisen ist auch auf das Urteil des EGMR, Enerji Yapi-Yol Sen gegen die Türkei vom 21. April 2009, Beschwerde-Nr. 68959/01. Der EGMR hat in diesem Urteil das Streikrecht von Gewerkschaften als von Art. 11 der (Europäischen) Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK), die in Österreich in Verfassungsrang steht, geschützt anerkannt.

Art. 9

Allgemein kann festgehalten werden, dass das System der sozialen Sicherheit in Österreich alle angeführten Leistungen und Zweige umfasst. Zusätzlich wird Folgendes angemerkt:

Z 27 Unterstützung von Familien

Eine umfassende Datenbasis der Familienleistungen sowie für die Entwicklungen in der Familienrechtspolitik findet sich im "5. Österreichischen Familienbericht" im Kapitel "Familienpolitische Akzente 1999–2009". Dieser kann abgerufen werden unter: http://www.parlament.gv.at/PG/DE/XXIV/III/III_00157/pmh.shtml sowie <http://www.bmwfj.gv.at/Familie/Familienforschung/Documents/Familienbericht%202009/Band%20II%20-%20Familienpolitische%20Akzente.pdf>.

Karenz(geld)regelungen

Mütter und Väter haben einen eigenständigen Anspruch auf Karenz bis zum zweiten Geburtstag des Kindes. Erleichterungen für die Planung der Karenzzeit wurden insoweit eingeführt, als nunmehr die Meldung der Dauer der Karenzzeit (und damit des Modells) nicht unmittelbar nach der Geburt erfolgen muss. Die aktuelle Höhe des Wochengeldes für Selbständige beträgt im Jahr 2010 € 25,95 täglich.

Kinderbetreuungsgeld

Mit der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes (KBG) im Jahr 2002 durch BGBl. I Nr. 103/2001 erfolgte eine grundsätzliche Systemänderung hinsichtlich der finanziellen Unterstützung von Familien mit Kleinkindern. Der Anspruch besteht seither unabhängig von einer Erwerbstätigkeit vor der Geburt.

- Höhe, Beginn und Bezugsdauer

Das KBG betrug bei seiner Einführung im Jahr 2002 € 14,53 täglich (rund € 436,-- monatlich) und stand, sofern es von beiden Elternteilen in Anspruch genommen wurde, ab der Geburt des Kindes bis längstens zur Vollendung des 36. Lebensmonats des Kindes zu. Für die Zeit des Wochengeldbezugs (d.i. ein Ersatz für das entfallende Einkommen während des absoluten Beschäftigungsverbots vor und nach der Entbindung) sah das Gesetz das Ruhen des KBG vor. Wurde das KBG von nur einem Elternteil bezogen, so endete der Anspruch mit der Vollendung des 30. Lebensmonats des Kindes.

KBG konnte nicht gleichzeitig von beiden Elternteilen bezogen werden. Die Eltern konnten sich jedoch beim Bezug abwechseln, wobei ein zweimaliger Wechsel (für jeweils mindestens 3 Monate) pro Kind zulässig war. Der Anspruch auf die Leistung endete jeweils mit der Geburt eines weiteren Kindes, für welches ein neuer Antrag zu stellen war. *Über die Neuerungen bezüglich des KBG siehe weiter unten (Varianten).*

- Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen

Mit Einführung des KBG wurde der Mutter-Kind-Pass Bonus (Einmalzahlung in Höhe von € 145,40) obsolet. Stattdessen wurde der Anspruch auf KBG an die Durchführung und den Nachweis von 5 Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen während der Schwangerschaft und fünf weiteren Untersuchungen bis zum 14. Lebensmonat des Kindes geknüpft. Bei Unterbleiben des Nachweises, der bis zum 18. Lebensmonat des Kindes zu erbringen war, reduzierte sich die Höhe der ausbezahlten Leistung ab dem 21. Lebensmonat des Kindes.

- Zuverdienstgrenze

Während des Bezugs von KBG konnten im Kalenderjahr bis zu € 14.600,-- dazuverdient werden. Bei Überschreiten der Zuverdienstgrenze sah das Gesetz eine Rückforderung der gesamten, für das jeweilige Kalenderjahr ausgezahlten Summe vor. (Ausnahme: Bei unvorhersehbaren geringfügigen Überschreitungen (max. 10%) konnte von einer Rückforderung abgesehen werden – Härtefälle-Verordnung). Gleichzeitig wurde die Möglichkeit des Verzichts auf Auszahlung der Leistung für einzelne Kalendermonate geschaffen, um die während des Verzichtszeitraumes erzielten Einkünfte bei der Berechnung auszuscheiden. Dies sollte insbesondere jenen Eltern, die ausnahmsweise z.B. in einem Monat besonders hohe Einkünfte erzielten, den Bezug von KBG dennoch ermöglichen.

- Zuschuss

Eltern mit nur geringem Einkommen konnten einen Zuschuss zum KBG in der Höhe von € 6,06 pro Tag beantragen. Dabei handelte es sich um eine Art Kredit mit Rückzahlungspflicht innerhalb von 15 Jahren an das Finanzamt.

- Krankenversicherung

Für Bezieherinnen und Bezieher von KBG wurde für die Dauer des Bezugs der Leistung eine Krankenversicherung geschaffen.

Arbeits- und sozialrechtliche Rahmenbedingungen, die gleichzeitig mit Einführung des KBG geändert bzw. geschaffen wurden

Mit Einführung des Kinderbetreuungsgeldgesetzes kam es zu Änderungen in einer Reihe von Gesetzen, die arbeits- und sozialrechtliche Rahmenbedingungen regeln. Dazu zählen u.a. das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955 idgF, das Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), BGBl. Nr. 221/1979 idgF, das Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl. Nr. 651/1989 idgF, und

das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG), BGBl. Nr. 609 idgF. Die familienpolitisch wichtigsten Neuerungen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Mutterschutzgesetz/Väterkarenzgesetz

Im Mutterschutzgesetz/Väterkarenzgesetz wurde die Möglichkeit geschaffen, mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin, zu dem/der ein karenziertes Arbeitsverhältnis besteht, eine Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze in der Dauer von höchstens 13 Wochen im Kalenderjahr zu vereinbaren. Damit wurde für Eltern mehr Gestaltungsspielraum im Hinblick auf die neu geschaffene Zuverdienstgrenze beim KBG gewährleistet.

- Arbeitslosenversicherungsgesetz

Im Arbeitslosenversicherungsgesetz wurde festgehalten, dass der Bezug von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe grundsätzlich auch parallel zum Bezug des KBG möglich sein sollte. Ein Anspruch bestand aber nur für Personen, die sich zur Aufnahme einer üblicherweise auf dem Arbeitsmarkt angebotenen zumutbaren Beschäftigung bereit hielten und damit dem Arbeitsmarkt zur Verfügung standen. Bei Bezug von KBG war dies nur dann der Fall, wenn das Kind durch jemand anderen im Familienkreis oder außerhalb (z.B. im Rahmen von Einrichtungen wie Kinderkrippen, Kindergärten oder einer Tagesmutter) betreut wurde. Die Schaffung der Möglichkeit eines Parallelbezugs von KBG und Arbeitslosengeld war insofern ein notwendiger Schritt, als das KBG im Gegensatz zum Karenzgeld keine Versicherungsleistung aus der Arbeitslosenversicherung mehr war (BGBl. I Nr. 103/2001).

- Allgemeines Sozialversicherungsgesetz

Mit der Einführung des KBG wurde einerseits eine eigenständige Krankenversicherung begründet, andererseits kam es auch im Bereich der Pensionsversicherung zu wesentlichen Neuerungen: Erstmals wurden die ersten 18 Monate des Bezuges von KBG als pensionsbegründende Beitragszeiten angerechnet, der Rest (max. bis zum 4. Geburtstag des Kindes) wie zuvor als Ersatzzeiten (BGBl. I Nr. 103/2001).

Die wichtigsten Novellen zum Kinderbetreuungsgeldgesetz

Seit Einführung des KBG wurde das Gesetz mehrfach novelliert. Wichtige Neuerungen ab Einführung des Gesetzes bis zum Ende des Berichtszeitraums können wie folgt zusammengefasst werden:

- Mehrlingszuschlag (Z 29 der Empfehlungen zum 3. und 4. Staatenbericht)

Die Regelung, wonach KBG immer nur für das jüngste Kind bezogen werden konnte, wurde bei Mehrlingskindern durchbrochen. Um Eltern von Mehrlingen jenen Mehraufwand abzugelten, der gegenüber Eltern mit nacheinander geborenen Kindern entsteht, wurde mit der Novelle BGBl. I Nr. 58/2003 der Anspruch auf einen Zuschlag in der Höhe von € 7,27 täglich für das zweite und für jedes weitere Mehrlingskind geschaffen. Mit der Novelle wurde auch die Zuverdienstgrenze beim Zuschuss zum KBG von € 3.997,-- auf € 5.200,-- pro Kalenderjahr erhöht.

Mit der Novelle BGBl. I Nr. 97/2006 wurde festgelegt, dass der Zuschlag zum KBG, der bei Mehrlingsgeburten zustand, nicht mit der Geburt eines weiteren Kindes enden, sondern bis maximal zur Vollendung des 36. Lebensmonates der Mehrlingskinder weitergebühren solle. Zweck dieser Regelung war es, finanzielle Härten in Familien, in denen zumindest drei Kleinkinder unter drei Jahren zu betreuen sind, zu mildern.

- Abschaffung des Zuschlags bei Rückzahlung des Zuschusses

Der als Kredit ausgestaltete Zuschuss zum KBG war ursprünglich mit einem Zuschlag von 15% an das Finanzamt zurückzuzahlen. Mit der Novelle BGBl. I Nr. 34/2004 zum Kinderbetreuungsgeldgesetz wurde dieser Zuschlag rückwirkend ab 1. Jänner 2002 abgeschafft.

- Adaptierung der Härtefälle-Verordnung

Die sogenannte Härtefälle-Verordnung, welche zeitgleich mit dem KBG eingeführt wurde, regelte die Kriterien für Härtefälle und die damit verbundenen Rückzahlungsmodalitäten. Mit der Novelle der Härtefälle-Verordnung wurde die Grenze für eine geringfügige Überschreitung der Zuverdienstgrenze, bei der von einer Rückforderung abzusehen ist, von 10% auf 15% angehoben.

- Anpassung des Fremdenrechts

Im Gefolge des so genannten Fremdenrechtspaketes 2005 bestand Änderungsbedarf im Bereich der Familienleistungen. Das Kinderbetreuungsgeldgesetz wurde an das neue Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (NAG) angepasst, indem der Kreis der anspruchsberechtigten Personen näher definiert wurde. So wurden als weitere Anspruchsvoraussetzungen der Mittelpunkt der Lebensinteressen im Bundesgebiet und der rechtmäßige Aufenthalt nach den §§ 8 und 9 NAG eingeführt. Durch die Verknüpfung der Aufenthaltstitel nach dem NAG mit den Anspruchsvoraussetzungen auf Familienleistungen (BGBl. I Nr. 100/2005) konnte die bis dahin für den Anspruch auf Familienbeihilfe – und damit indirekt auch für das KBG – erforderliche durchgehende Erwerbstätigkeit bzw. fünfjährige Aufenthaltsdauer von Drittstaatsangehörigen im Bundesgebiet entfallen (diese Anmerkung ist auch für die Beantwortung von Z 33 von Bedeutung).

Mit Novelle BGBl. I Nr. 168/2006 wurden die Bedingungen für den Bezug von KBG für Drittstaatsangehörige verbessert (dies gilt auch für Z 33). Sichergestellt wurde, dass für nachgeborene Kinder von Fremden mit Aufenthaltstitel nach dem NAG bzw. für nachgeborene Kinder von Asylberechtigten nach dem Asylgesetz 2005, BGBl. I Nr. 100/2005 idGF, das KBG rückwirkend ab dem Zeitpunkt der Geburt ausbezahlt werden konnte, sobald der Nachweis des Aufenthaltsrechts für das Kind bzw. die Kinder erbracht wurde. Der Kreis der Bezugsberechtigten wurde um die subsidiär Schutzberechtigten nach dem Asylgesetz 2005 erweitert, die seither unter bestimmten Bedingungen – sofern sie keine Leistungen aus der Grundversorgung erhalten und unselbstständig oder selbstständig erwerbstätig sind – ebenfalls KBG erhalten.

- Einführung Kurzvarianten (Z 28 der Empfehlungen zum 3. und 4. Staatenbericht)

Um die Wahlfreiheit für Eltern zu verbessern, den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern und die Väterbeteiligung zu erhöhen, wurden mit der Novelle BGBl. I Nr. 76/2007 neben der bereits bestehenden Bezugsvariante „30 plus 6“ mit rund € 436,- monatlich ab 1. Jänner 2008 zwei weitere Modelle eingeführt:

- Variante 20 plus 4: Rund € 624,- monatlich bis zur Vollendung des 20. bzw. 24. Lebensmonates des Kindes.
- Variante 15 plus 3: Rund € 800,- monatlich bis zur Vollendung des 15. bzw. 18. Lebensmonates des Kindes.

Weiters wurden die Zuverdienstgrenzen auf € 16.200,- im Kalenderjahr angehoben und eine „Einschleifregelung“ für Rückforderungen geschaffen. Damit muss bei

Überschreitung der Zuverdienstgrenzen nicht mehr das gesamte im Kalenderjahr bezogene KBG zurückgezahlt werden, sondern nur noch der Überschreibungsbetrag, womit auch die Härtefälle-Verordnung obsolet wurde.

- *Änderung der Modalitäten für Rückzahlung und Zuschuss*

Mit der Novelle BGBl. I Nr. 24/2009 wurde die Rückzahlungspflicht für den Zuschuss zum KBG an das Finanzamt von 15 auf 7 Jahre verkürzt und die Abgabengrenzen, ab denen eine Rückzahlung fällig wurde, erhöht. Die Gefahr von Härtefällen, die sich aus der Rückzahlungsverpflichtung ergeben hätten, wurde damit deutlich reduziert.

- *Einführung eines einkommensabhängigen KBG sowie einer weiteren Pauschalvariante*

Zur weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden für Geburten seit 1. Oktober 2009 zwei weitere Bezugsmöglichkeiten geschaffen: Mütter bzw. Väter, die unmittelbar vor der Geburt in Österreich 6 Monate sozialversicherungspflichtig erwerbstätig sind, können nun bis zur Vollendung des 12. (bei Teilung bis zum 14.) Lebensmonat 80% ihrer früheren Einkünfte, maximal aber €2.000,--, pro Monat beziehen. Für alle Eltern wurde eine Pauschalvariante „12 plus 2“ mit rund € 1.000,-- monatlich eingeführt. Beim einkommensabhängigen KBG können jährlich bis zu €5.800,-- dazuverdient werden, das entspricht in etwa der Geringfügigkeitsgrenze. Für alle Pauschalvarianten gilt, dass 60% der Einkünfte aus dem Kalenderjahr vor der Geburt (ohne KBG-Bezug), mindestens aber €16.200,-- pro Jahr dazuverdient werden dürfen. Die Mindestbezugsdauer in allen Varianten beträgt nun 2 Monate (BGBl. I Nr. 116/2009).

Für Details zum Kinderbetreuungsgeld siehe im 5. Österreichischen Familienbericht, <http://www.bmwfj.gv.at/Familie/Familienforschung/Documents/Familienbericht%202009/Band%20II%20-%20Familienpolitische%20Akzente.pdf>, auf den Seiten 796-803.

Sonstige arbeits- und sozialrechtliche Rahmenbedingungen

- *Elternteilzeit (MSchG, VKG)*

Seit 1. Juli 2004 gibt es einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung. Diesen haben Eltern in Betrieben mit mehr als 20 ArbeitnehmerInnen, wenn ihr Arbeitsverhältnis inkl. Karenzzeit ununterbrochen mindestens drei Jahre gedauert hat. In kleineren Betrieben kann dieser Anspruch mit Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Die Teilzeitbeschäftigung mit einem Rückkehrrecht zur Vollzeitbeschäftigung kann längstens bis zum siebenten Geburtstag oder einem späteren Schuleintritt des Kindes in Anspruch genommen werden (BGBl. I Nr. 64/2004).

- *Abfertigung neu (BMVG bzw. BMSVG)*

Im Jahr 2003 wurde das System der Abfertigung grundlegend neugestaltet. Im Zuge dieser Änderungen wurde insofern eine familienpolitische Komponente eingeführt, als für (ehemalige) ArbeitnehmerInnen für Zeiten des Bezuges von KBG ein Anspruch auf Zahlung eines Abfertigungsbeitrags zu Lasten des Familienlastenausgleichsfonds (FLAF: ein aus Beiträgen der ArbeitgeberInnen und allgemeinen Steuermitteln gespeister Fonds) in Höhe von 1,53% des bezogenen KBG geschaffen wurde (BGBl. I Nr. 100/2002). Mit 1. Jänner 2008 wurden auch freie DienstnehmerInnen in das System der Abfertigung neu mit Anspruch auf Beitragszahlungen zu Lasten des FLAF integriert (BGBl. I Nr. 10 2/2007).

- *Kindererziehungszeiten (ASVG, GSVG, BSVG)*

Seit der Pensionsreform 2005 (BGBl. I Nr. 142/2004) werden pro Kind Kindererziehungszeiten ab 2005 mit maximal 48 Monaten (bei Mehrlingen mit bis zu 60 Monaten) als Beitragszeit in der Pensionsversicherung ab der Geburt angerechnet. Hinsichtlich der Finanzierung wurde festgelegt, dass für die Jahre 2005 bis 2009 die Beiträge zu gleichen Teilen vom FLAF und vom Bund, ab dem Jahr 2010 zu 75% aus Mitteln des FLAF, zu leisten sind.

- *Zeitliche Mindestverfügbarkeit (AIVG)*

Um eine realistische Chance auf die Erlangung eines neuen Arbeitsplatzes zu haben, ist eine zeitliche Mindestverfügbarkeit des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin unumgänglich. Da rund 90% aller angebotenen Arbeitsplätze eine Arbeitszeit von mindestens 20 Stunden und mehr verlangen, gibt das AIVG in § 7 Abs. 7 idF BGBl. I Nr. 104/2007 eine Mindestverfügbarkeit von 20 Stunden vor. Bei Personen mit Betreuungspflichten für Kinder bis zum vollendeten 10. Lebensjahr oder für behinderte Kinder genügt hingegen eine Mindestverfügbarkeit von 16 Stunden, d.h. das Bereithalten für ein Arbeitsverhältnis mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von mindestens 16 Stunden. Hintergrund dieser Sonderregelung ist, dass das Fehlen erforderlicher Betreuungsplätze mit längeren Öffnungszeiten für jüngere Kinder (bis zum zehnten Lebensjahr) nicht zu Lasten der betroffenen Elternteile gehen soll. Die Mindestverfügbarkeit von 16 Stunden entspricht auch der Verwaltungspraxis vor der Novelle BGBl. I Nr. 104/2007.

In der Praxis haben BeraterInnen des AMS die KundInnen auch bei der Suche nach einem Kinderbetreuungsplatz zu unterstützen.

Familienbeihilfe und Kinderabsetzbetrag

Informationen über die Familienbeihilfe und den Kinderabsetzbetrag können den Ausführungen zu Art. 10 entnommen werden.

Z 27 Sicherheits- und Gesundheitsschutz Selbständiger

Zu diesem Thema wurde dem Parlament eine Regierungsvorlage betreffend Änderung der Gewerbeordnung 1994 übermittelt. Diese findet sich unter: http://www.parlament.intra.gv.at/PG/DE/XXIV/I/I_00780/pmh.shtml.

Art. 10 der RL 92/57/EWG dehnt die Anwendung einer Vielzahl von Arbeitnehmerschutzbestimmungen der genannten Richtlinie auf Selbständige aus, die selbst auf der Baustelle tätig sind, ohne Arbeitnehmer zu beschäftigen. Um nicht die bereits im österreichischen Arbeitnehmerschutzrecht umgesetzten Bestimmungen der Baustellenrichtlinie in der Gewerbeordnung wiederholen zu müssen, wurde ein Regelungsvorschlag ausgearbeitet, der eine Umsetzung in einem einzigen Paragraphen vorsieht.

Z 28 Pensionssysteme

Im Zuge des Pensionsharmonisierungsgesetzes, BGBl. I Nr. 142/2004, wurde ein einheitliches Pensionsrecht für alle Erwerbstätigen geschaffen: Das Allgemeine Pensionsgesetz gilt für Personen, die nach dem 1. Jänner 1955 geboren sind, und regelt das so genannte Pensionskonto, den Anspruch auf Alterspension und das Ausmaß dieser Leistung sowie das Ausmaß der Invaliditäts-(Berufsunfähigkeits-, Erwerbsunfähigkeits-)pension und das Ausmaß der Hinterbliebenenpensionen.

Hinsichtlich der Hauptmerkmale, der Art und der Höhe der Leistungen sowie der Art der Finanzierung des österreichischen Systems der sozialen Sicherheit wird auf die von der Europäischen Kommission herausgegebene MISSOC-Übersicht „Soziale

Sicherheit in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union“ zum Stand des Jahres 2009 verwiesen.

Wie im Bereich der Krankenversicherung unterliegt praktisch die gesamte erwerbstätige Bevölkerung der Pflichtversicherung in der gesetzlichen Pensionsversicherung (ausgenommen sind lediglich RechtsanwältInnen und ZiviltechnikerInnen, die speziellen Vorsorgesystemen unterliegen) bzw. sind Beamte durch die Pensionsvorsorgesysteme der öffentlich-rechtlichen Dienstgeber geschützt. Damit sind im Jahr 2010 (wie schon im Jahr 2000) praktisch 100% der erwerbstätigen Bevölkerung geschützt. Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass alle in Österreich wohnenden Personen das Recht auf freiwillige Versicherung haben. Siehe auch die Ausführungen zu Z 42 ff.

Z 29 Beitragsunabhängige Sozialleistungen

Pflegevorsorge

Hauptziel der geltenden Pflegevorsorge ist es, pflegebedürftige Menschen und deren Angehörige durch eine direkte Geldleistung finanziell zu entlasten sowie durch ein Angebot an sozialen Dienstleistungen ein selbstbestimmtes, bedürfnisorientiertes Leben zu ermöglichen und auch die Teilnahme am sozialen Leben zu verbessern. Das Pflegegeld kommt in erster Linie den unteren Einkommensschichten zugute und leistet somit auch einen Beitrag zur Armutsbekämpfung.

Das bedarfsorientierte Pflegegeld wird unabhängig von Einkommen, Vermögen und Ursache der Pflegebedürftigkeit gewährt und bringt eine spürbare finanzielle Entlastung sowie verbesserte Dispositionsmöglichkeit für die Betroffenen und deren Angehörige. Im April 2010 bezogen 363.272 Personen Pflegegeld nach dem Bundespflegegeldgesetz (BPGG), BGBl. Nr. 110/1993 idgF, sowie 63.679 nach dem jeweiligen Landespflegegeldgesetz (Stand Dezember 2008 – Österreichischer Pflegevorsorgebericht 2008). Das Pflegegeld wurde 2005 um 2,0% und 2009 um 4% in den Stufen 1 und 2, um 5% in den Stufen 3 bis 5 sowie um 6% in den Stufen 6 und 7 erhöht. Siehe die Tabelle mit den monatlichen Pflegegeldebeträgen im Anhang.

Novellen zum Bundespflegegeldgesetz und zur Einstufungsverordnung

Die Betreuung pflegebedürftiger Menschen ist ein zentrales Thema für die Zukunft des österreichischen Sozialsystems. So wurden mit Wirkung ab 1. Jänner 2009 weitere Maßnahmen – wie die Erhöhung des Pflegegeldes, eine verbesserte Pflegegeldeinstufung für schwerst behinderte Kinder und demenziell erkrankte Menschen sowie die Ausweitung der Förderungsmöglichkeiten von Kurzzeitpflege – ergriffen, um Lösungen im Interesse einer größtmöglichen Zufriedenheit der betroffenen Menschen zu finden und damit eine qualitativ hochwertige Pflegevorsorge in Österreich sicherzustellen.

Durch die Einführung von pauschalierten Erschwerniszuschlägen bei der Pflegegeldeinstufung von Personen mit schweren geistigen oder psychischen Behinderungen, insbesondere Demenzerkrankungen sowie von Kindern und Jugendlichen mit schwersten Behinderungen konnten seit 1. Jänner 2009 insgesamt 7.601 Personen ein höheres Pflegegeld nach dem BPGG erhalten. Siehe auch die Tabelle im Anhang.

Eine möglichst kurze Dauer der Verfahren zur Festlegung von Pflegegeld ermöglicht eine schnelle Verbesserung der Situation von pflegebedürftigen Menschen und ihren betreuenden Angehörigen. Der Zielwert für die Dauer der Verfahren liegt bei 60 Tagen. Siehe dazu auch die Tabellen und weitergehenden Informationen im Anhang.

Sozialentschädigung

Bei der Sozialentschädigung handelt es sich um staatliche Maßnahmen zur beitragsunabhängigen finanziellen Abdeckung von Schäden, die Personen im Zusammenhang mit Maßnahmen des Staates (Bundesheer, Kriegsdienst, Verfolgung in der NS-Zeit) oder in Belangen, in denen der Staat eine besondere Verantwortung wahrzunehmen hat (Impfschäden, Verbrechenopfer), erlitten haben. Im Wesentlichen sind einkommensunabhängige Renten, einkommensabhängige Zusatzleistungen (die ein Mindesteinkommen sichern), pflegebezogene Leistungen sowie Leistungen der Heilfürsorge, der orthopädischen Versorgung und der Rehabilitation vorgesehen. Die Leistungen werden den Opfern und ihren Hinterbliebenen gewährt, wobei Männer und Frauen völlig gleichgestellt sind. Insbesondere in den Entschädigungssystemen mit aktuellen Schädigungssachverhalten sind EU-Bürger und Drittstaatsangehörige einbezogen. Siehe auch die weitergehenden Informationen im Anhang.

Siehe auch die Ausführungen zu Z 43 (Armutsbekämpfung).

Z 30 Private Vorsorge

Das österreichische Einkommensteuerrecht fördert die private Vorsorge durch unterschiedliche Instrumente:

1. Zuwendungen des Arbeitgebers zur Zukunftssicherung seiner Arbeitnehmer von höchstens € 300,- pro Jahr sind bei den Arbeitnehmern steuerfrei. Dieses Instrument wird zum Aufbau von Vorsorgekapital mittels Lebensversicherungen eingesetzt.
2. Als Sonderausgaben von der Einkommensteuerbemessungsgrundlage (begrenzt) abzugsfähig sind Beiträge und Versicherungsprämien zu
 - freiwilligen Kranken-, Unfall- oder Pensionsversicherungen
 - Lebensversicherungen
 - freiwilligen Witwen-, Waisen-, Versorgungs- und Sterbekassen
 - Pensionskassen
 - betrieblichen Kollektivversicherungen.
3. Alternativ zum Abzug als Sonderausgabe sind einkommensunabhängig folgende Prämien für den Abschluss von privaten Vorsorgeprodukten vorgesehen:
 - Pensionszusatzversicherung, Pensionskasse oder betriebliche Kollektivversicherung (höchstmögliche Bemessungsgrundlage: € 1.000,-, der Prämienatz beträgt zwischen 8,5% bis 13,5%).
 - prämienbegünstigte Zukunftsvorsorge (höchstmögliche Bemessungsgrundlage ist veränderlich und beträgt zB für das Jahr 2010 @ 2.263,79,-, der Prämienatz beträgt zwischen 8,5% bis 13,5%).

Eine Prämie kann für beide Kategorien gleichzeitig gewährt werden; sie ist betraglich begrenzt.

Diese steuerlichen Instrumente sollen in erster Linie die private Altersvorsorge fördern, der Sonderausgabenabzug ist auch für freiwillige Kranken- und Unfallversicherungsbeiträge möglich. Vor allem die prämienbegünstigte Zukunftsvorsorge hat eine sehr große Akzeptanz und Verbreitung gefunden.

4. Zusätzlich zur ertragsteuerlichen Förderung ist auch die Versicherungssteuer bei Produkten zur privaten Krankenversicherung (1%) sowie bei der Alters-, Hinterbliebenen- und Invaliditätsversorgung im Sinne des Pensionskassengesetzes (2,5%) im Vergleich zum allgemeinen Versicherungssteuersatz (11%) äußerst niedrig.

Z 31 Gleichberechtigung von Männern und Frauen im Pensionsrechtssystem

Das gegenwärtige System der Pensionsversicherung sichert Frauen im Alter eine Pension auf Grund eigener Erwerbsarbeit oder über die aus der Ehe mit einem berufstätigen Ehepartner abgeleitete Hinterbliebenenpension.

Zur weiteren Verbesserung der pensionsrechtlichen Situation von Frauen wurde die Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten im Pensionsrecht sukzessive ausgebaut: Für die Erziehung eines Kindes werden nunmehr bis zu 48 Monate, im Fall einer Mehrlingsgeburt bis zu 60 Monate nach der Geburt als Beitragszeiten angerechnet. Für diese Zeiten zahlt der FLAF die Beiträge.

Eine wesentliche Neuerung der Pensionsharmonisierung ist das freiwillige „Pensionsplitting“ für Kindererziehungszeiten. Eltern können für die Jahre der Kindererziehung ab 2005 eine Übertragung von Gutschriften im Pensionskonto vereinbaren: Der Elternteil, der erwerbstätig ist, kann für die ersten vier Jahre (bei Mehrlingsgeburten für die ersten fünf Jahre) bis zu 50% seiner Teilgutschrift auf das Pensionskonto des Elternteils, der sich überwiegend der Kindererziehung widmet, übertragen lassen. Das derzeitige Antrittsalter der Frauen für die Gewährung einer Alterspension – 60. Lebensjahr – wird beginnend mit 1. Jänner 2024 schrittweise (bis zum Jahr 2033: Anhebung um 6 Monate pro Jahr) an jenes der Männer – 65. Lebensjahr – herangeführt.

Z 32 Protection of informal workers

Die Vorschriften der Sozialversicherung sind grundsätzlich auch auf „informal workers“ anzuwenden. Das Vorliegen eines sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses ist vom Zustandekommen eines gültigen Vertrages oder eines wirksamen Verpflichtungsaktes völlig unabhängig. Für die Einbeziehung in die Sozialversicherung ist maßgeblich, dass die Arbeit einem Erwerbszweck dient und der Erwerbserlös nicht abgelehnt wird. Wer in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt wird, ist somit als ArbeitnehmerIn in der Sozialversicherung pflichtversichert (vgl. dazu auch die Ausführungen zur Z 16).

Z 33 Beitragsunabhängige Sozialleistungen für Fremde

Folgende Beispiele sind zu nennen:

1. Die bedarfsorientierte Mindestsicherung (siehe dazu näher unten Z 43 und im Anhang). Diese kommt neben StaatsbürgerInnen auch Personen zugute, die aufgrund einer völkerrechtlichen Verpflichtung Inländern gleichzustellen sind (z.B. anerkannte Flüchtlinge, EWR-Bürger/innen, Drittstaatsangehörige nach 5 Jahren rechtmäßigem Aufenthalt, subsidiär Schutzberechtigte im Kernleistungsbereich).
2. Förderungen nach dem Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG) und im Rahmen der Beschäftigungsoffensive des Bundessozialamts für so genannte „begünstigte Behinderte“. „Begünstigte Behinderte“ können Staatsangehörige der EWR-Vertragsstaaten, der Schweiz und der Türkei, soweit sie sich legal auf dem österreichischen Arbeitsmarkt bewegen, sowie Flüchtlinge, denen Asyl gewährt worden ist sein. Mit wenigen Ausnahmen stehen die Förderungen auch Drittstaatsangehörigen mit Behinderungen offen, soweit sie sich legal auf dem österreichischen Arbeitsmarkt bewegen.
3. Förderungen nach dem Bundesbehindertengesetz (BBG): Bei EU- bzw. EWR-BürgerInnen mit Hauptwohnsitz in Österreich ist eine Förderung möglich. Eine bestimmte Aufenthaltsdauer ist nicht erforderlich. Drittstaatsangehörige können Förderungen erhalten, wenn sie ihren ständigen Aufenthalt in Österreich seit mindestens einem Jahr haben und mit Verlängerung der Aufenthaltsbewilligung zu rechnen ist. Für AsylwerberInnen gilt, dass die Förderung nach einem Aufenthalt von

mindestens einem Jahr in Österreich bei aufrechtem Aufenthaltstitel möglich ist. Anerkannte Konventionsflüchtlinge sind ÖsterreicherInnen gleich gestellt.

4. Pflegegeld (dazu oben Z 29): Pflegegeld nach dem BPGG steht grundsätzlich allen Personen mit gewöhnlichem Aufenthalt in Österreich zu, die eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder eine vergleichbare Leistung (zB Beamtenruhegenuss, Unfallrente, Kriegsoferrente) beziehen.

5. Förderungen nach dem BPGG: Pflegende Angehörige können unter bestimmten Voraussetzungen Zuwendungen aus dem Unterstützungsfonds erhalten (§ 21a BPGG). Die österreichische Staatsbürgerschaft ist nicht Voraussetzung (gewöhnlichen Aufenthalt im Inland genügt). Zum Zweck der Unterstützung der 24-Stunden-Betreuung zu Hause im Sinne des Hausbetreuungsgesetzes, BGBl. I Nr. 33/2007, können aus dem Unterstützungsfonds für Menschen mit Behinderung Zuschüsse an pflegebedürftige Personen oder deren Angehörige gewährt werden (§ 21b BPGG). Die österreichische Staatsbürgerschaft ist ebenfalls nicht Voraussetzung (gewöhnlichen Aufenthalt im Inland genügt).

6. Sozialentschädigungsleistungen (dazu oben Z 29): Fremde können grundsätzlich Leistungen nach dem Verbrechenopfergesetz, BGBl. Nr. 288/1972 idgF, und dem Impfschadengesetz, BGBl. Nr. 371/1973 idgF, erhalten.

7. Familienbeihilfe: Die Familienbeihilfe (siehe dazu näher unten Z 35a und im Anhang) steht neben österreichischen StaatsbürgerInnen und EU- bzw. EWR-BürgerInnen auch Drittstaatsangehörigen, die sich auf Grund eines auf Dauer ausgerichteten Aufenthaltstitels in Österreich aufhalten, sowie anerkannten Flüchtlingen zu.

Art. 10

Z 34 Eheschließung im freien Einvernehmen

Die Eheschließung im freien Einvernehmen wird von unterschiedlichen Rechtsmaterien garantiert.

Gemäß § 39 Abs. 1 des Ehegesetzes (EheG), dRGGBl. I S. 807/1938 idgF, kann ein Ehegatte die Aufhebung einer Zwangsehe durch gerichtliche Klage begehren, wenn er „zur Eingehung der Ehe widerrechtlich durch Drohung bestimmt worden ist“. Die Aufhebung der Ehe löst die Ehe – wie auch die Scheidung – ex nunc auf. Wirkungen der Ehe wie der Erwerb des Namens oder der Staatsangehörigkeit bleiben von der Auflösung unberührt. Auch der Sachverhalt, auf Grund dessen eine Aufenthaltsbewilligung erteilt wurde, fällt nicht nachträglich weg. Nach § 42 EheG sind die Folgen der Aufhebung gleich den Folgen der Scheidung, wobei der Ehegatte, von dem die Drohung verübt worden ist oder der von ihr wusste, als schuldig anzusehen ist. Die Aufhebungsklage verfristet nach § 40 Abs. 2 EheG innerhalb eines Jahres nach Wegfall der Zwangslage.

Da bei einem verheirateten minderjährigen Kind kaum anzunehmen ist, dass vertretungsbefugte Elternteile, die die Zwangsehe bewirkt haben, selbst die Aufhebungsklage erheben, kann eine gerichtliche Einschränkung der Obsorge nach § 176 des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB) und die Bestellung eines anderen gesetzlichen Vertreters erwirkt werden. Käme gerichtliche Hilfe zu spät, so kann der Jugendwohlfahrtsträger im Bereich der Pflege und Erziehung (einschließlich der gesetzlichen Vertretung in diesem Bereich) Maßnahmen bei Gefahr im Verzug gemäß § 215 Abs. 1 ABGB vorläufig mit Wirksamkeit bis zur gerichtlichen Entscheidung selbst treffen.

Nach § 17 Abs. 1 des Internationalen Privatrechtsgesetzes (IPRG), BGBl. Nr. 304/1978 idgF, sind die Voraussetzungen der Eheschließung, der Nichtigkeit oder der Aufhebung für jede Person nach deren Personalstatut zu beurteilen. Das

führt – besonders bei fremder Staatsangehörigkeit – aber nur dann in eine ausländische Rechtsordnung, wenn das Anwendungsergebnis mit den Grundwertungen der österreichischen Rechtsordnung vereinbar ist (§ 6 IPRG), zu denen nach österreichischer Rechtsprechung auch die Freiheit der Eheschließung zählt.

Österreich ist auch Vertragspartei des Übereinkommens über die Zuständigkeit der Behörden und das anzuwendende Recht auf dem Gebiet des Schutzes von Minderjährigen (BGBl. Nr. 446/1975).

§ 106 Abs. 1 Z 3 des Strafgesetzbuches (StGB), BGBl. Nr. 60/1974 idgF, stellt die Nötigung zur Eheschließung unter Strafe.

Z 35 Allgemeines

Familienberatung

Österreich verfügt seit 1974 über ein Netz von beinahe 400 Familienberatungsstellen, die nach dem Familienberatungsförderungsgesetz, BGBl. Nr. 80/1974 idgF, gefördert werden und kostenlose, anonyme Beratung für jede/n Ratsuchende/n in Familien- und Partnerschaftsfragen anbieten. Schwerpunkte sind Schwangerenberatung, Beratung bei Gewalt in der Familie, Scheidungsberatung und Beratung in Sektenfragen, Beratung von Familien mit Angehörigen mit Behinderungen, Beratung von Wiedereinsteigerinnen ins Berufsleben und die Männerberatung. Details zur Familienberatung finden sich im 5. Österreichischen Familienbericht,

<http://www.bmwfj.gv.at/Familie/Familienforschung/Documents/Familienbericht%202009/Band%20II%20-%20Familienpolitische%20Akzente.pdf>, auf den Seiten 808-812.

Siehe auch die Infobox und Tabelle zur Familienberatung im Anhang.

Besuchsbegleitung

Besuchsbegleitung dient der Aufrechterhaltung bzw. Neu- oder Wiederanbahnung des persönlichen Kontakts zwischen besuchsberechtigtem Elternteil und minderjährigem Kind, unter Beiziehung einer geeigneten und neutralen Person zur Unterstützung bei der Ausübung des Rechts auf persönlichen Verkehr. Im Jahr 2010 werden 37 Trägerorganisationen, die Besuchsbegleitung in insgesamt 155 Besuchscafés bundesweit in Österreich durchführen, gefördert. Mit den zur Verfügung stehenden Budgetmitteln – für das Jahr 2010 sind es € 600.000,-- – sind die nachhaltige Finanzierung und Abdeckung des Bedarfs an Besuchsbegleitung in erster Linie für sozial schwache Elternteile zu gewährleisten. Um einer größeren Anzahl einkommensschwacher Familien die Inanspruchnahme der Förderung zu ermöglichen, ist eine soziale Tangente in der Förderung der Besuchsbegleitung ab dem Jahr 2010 vorgesehen, die sich am Ausgleichszulagenrichtsatz gemäß § 293 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes orientiert.

Z 35a Kinder

Kinderbetreuung und Z 28 der Empfehlungen zum 3. und 4. Staatenbericht

Die gesetzliche Regelung, die Finanzierung und die Einrichtung von Kinderbetreuungsangeboten ist Kompetenz der Länder und Gemeinden (Art. 14 Abs. 4 B-VG; § 2 des Finanz-Verfassungsgesetzes 1948 (F-VG), BGBl. Nr. 45/1948 idgF). Um das aufgrund regionaler Gegebenheiten und politischer Ziele recht unterschiedliche Angebot von Kinderbetreuungsplätzen insbesondere in unterversorgten Regionen und Altersgruppen zu verbessern, hat der Bund in der Vergangenheit mehrere Aktionen der Kofinanzierung mit Ländern und Gemeinden gesetzt. Bereits in den Jahren 1997/1998 und 1999/2000 wurden den Ländern

Zweckzuschüsse aus Bundesmitteln für den Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen in der Höhe von insgesamt € 87,2 Mio. im Rahmen des Finanzausgleichs zur Verfügung gestellt („Kinderbetreuungs-milliarde“). Da die Bundesländer und Gemeinden diesen Betrag zumindest verdoppeln mussten, wurden in diesem Zeitraum jedenfalls € 174,4 Mio. zur Schaffung von 32.188 zusätzlichen Betreuungsplätzen für Kinder aller Altersstufen investiert und die Aus- und Fortbildung von Tagesmüttern/-vätern in quantitativer und qualitativer Hinsicht stark verbessert.

Seit 2005 sind jährlich € 700.000,-- aus dem FLAF für die Förderung von innovativen Kinderbetreuungsangeboten vorgesehen, die seit 1. Jänner 2006 von der neu gegründeten Familie und Beruf Management GmbH vergeben werden. Diese Förderung sollte Anreize für die Schaffung von privaten Kinderbetreuungsprojekten mit Pilotcharakter und für strukturelle Anpassungen geben. Seit August 2009 werden auch Betreuungsangebote von Betrieben und die Ausbildung von Tagesmüttern/-vätern gefördert.

Um den Bedarf an zusätzlichen Kinderbetreuungsangeboten zu decken sowie die Sprachkenntnisse von Kindern mit Defiziten in der deutschen Sprache bereits vor Schuleintritt verbessern zu können, investiert der Bund zwischen 2008 und 2010 insgesamt € 45 Mio. für den bedarfsgerechten Ausbau des Kinderbetreuungsangebots sowie € 15 Mio. für die sprachliche Frühförderung. Die Bundesländer stellen für diese Zwecke bis 2010 weitere € 60 Mio. zur Verfügung. Unterstützt wird der Ausbau des institutionellen Betreuungsangebots für Kinder bis zum Schuleintritt sowie die Ausbildung von Tagesmüttern und Tagesvätern (vgl. Vereinbarung gem. Art. 15a B-VG über den Ausbau des institutionellen Kinderbetreuungsangebots und über die Einführung der verpflichtenden frühen sprachlichen Förderung in institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen sowie Schaffung eines bundesweiten vorschulischen Bildungsplanes, BGBl. II Nr. 478/2008).

Damit alle Kinder beste Bildungsmöglichkeiten und Startchancen in das spätere Berufsleben unabhängig von ihrer sozioökonomischen Herkunft bekommen, wird ab dem Kindergartenjahr 2009/10 der halbtägige Besuch von Kindergärten für alle Kinder im letzten Jahr vor Schuleintritt kostenlos und bis spätestens 2010/11 verpflichtend sein. Zu diesem Zweck beteiligt sich der Bund in den Jahren 2009 - 2013 mit je € 70 Mio. an den dadurch verursachten Mehrkosten.

Details zur Kinderbetreuung finden sich im 5. Österreichischen Familienbericht, <http://www.bmwfj.gv.at/Familie/Familienforschung/Documents/Familienbericht%202009/Band%20II%20-%20Familienpolitische%20Akzente.pdf>, auf den Seiten 820-823.

Siehe auch die Statistik im Anhang.

Familienbeihilfe

Die Familienbeihilfe wird unabhängig von Einkommen und Erwerbstätigkeit ausbezahlt. Seit dem Jahr 2008 wird die Familienbeihilfe insgesamt für 13 Monate ausbezahlt, da die gesamte Familienbeihilfe, die für den Monat September zusteht (inklusive Grundbetrag, Alterszuschlag, Geschwisterstaffelung und die erhöhte Familienbeihilfe für behinderte Kinder) verdoppelt wird (13. Familienbeihilfe).

Details zur Familienbeihilfe finden sich im 5. Österreichischen Familienbericht, <http://www.bmwfj.gv.at/Familie/Familienforschung/Documents/Familienbericht%202009/Band%20II%20-%20Familienpolitische%20Akzente.pdf>, auf den Seiten 890-894.

Siehe auch die Tabelle im Anhang zu Art. 9.

Mehrkindzuschlag und Z 29 der Empfehlungen zum 3. und 4. Staatenbericht

Um der besonderen Armutgefährdung der Mehrkindfamilien entgegen zu wirken, steht seit 2002 ein Mehrkindzuschlag von € 36,40 monatlich für jedes ständig im Bundesgebiet oder im EU/EWR-Raum lebende dritte und weitere Kind – für das Familienbeihilfe gewährt wird – zu. Es besteht nur dann ein Anspruch, wenn das zu versteuernde Familieneinkommen im Kalenderjahr, das vor dem Kalenderjahr liegt, für das der Antrag gestellt wird, eine bestimmte Höhe nicht überschritten hat.

Siehe dazu auch die Übersicht im Anhang.

Kinderabsetzbetrag

Der für Kinder aller Altersgruppen gleich hohe Absetzbetrag wird gemeinsam mit der Familienbeihilfe ausbezahlt. Siehe dazu die Tabelle im Anhang zu Art. 9.

Unterhaltsabsetzbetrag für Alimentezahler

Jeder nicht im gemeinsamen Haushalt mit dem Kind lebende Elternteil, der für das Kind Unterhalt leistet und für das Kind keine Familienbeihilfe bezieht, hat Anspruch auf einen Unterhaltsabsetzbetrag in Höhe von monatlich € 29,20 für das erste Kind (bis 1. Jänner 2009: € 25,50); € 43,80 für das zweite Kind (bis 1. Jänner 2009: € 38,20) und für jedes weitere Kind € 58,40 (bis 1. Jänner 2009 € 50,90)

Alleinverdienerabsetzbetrag

Der Alleinverdienerabsetzbetrag steht Personen zu, die:

- im betreffenden Kalenderjahr mehr als 6 Monate verheiratet oder als Partner eingetragen sind und vom Ehepartner oder eingetragenen Partner nicht dauernd getrennt leben. Bei einer aufrechten Ehe oder eingetragenen Partnerschaft steht der Alleinverdienerabsetzbetrag auch dann zu, wenn mit den Ehepartnern oder eingetragenen Partnern kein Kind im gemeinsamen Haushalt lebt.
- gemeinsam mit mindestens einem Kind mehr als sechs Monate mit einer unbeschränkt steuerpflichtigen Person in einer Lebensgemeinschaft leben. Lebt das Kind im gemeinsamen Haushalt, müssen die Personen nicht verheiratet sein oder eingetragene Partner sein. Als Kind gilt jede Person, für die mehr als 6 Monate im betreffenden Jahr Familienbeihilfe bezogen wird.

Ein Alleinverdienerabsetzbetrag steht nur zu, wenn die Einkünfte des Partners des Alleinverdienenden eine gewisse Höhe nicht überschreiten:

- Lebt der Alleinverdienende mit einem Ehepartner oder eingetragene Partner ohne Kind, darf der Partner Einkünfte von insgesamt höchstens € 2.200,-- erzielen.
- Lebt der Alleinverdienende mit einem Ehepartner oder eingetragenen Partner oder in einer bloßen Lebensgemeinschaft mit mindestens einem Kind, darf der Partner Einkünfte von insgesamt höchstens € 6.000,-- erzielen.

Siehe dazu auch die Übersicht im Anhang.

Alleinerzieherabsetzbetrag

Der Alleinerzieherabsetzbetrag steht Steuerpflichtigen zu, die mit mindestens einem Kind mehr als 6 Monate im Kalenderjahr nicht in einer Gemeinschaft mit einem (Ehe)Partner leben, und beträgt jährlich bei einem Kind € 494,-- und bei zwei Kindern € 669,--. Dieser Betrag erhöht sich für das dritte und jedes weitere Kind um jeweils € 220,-- jährlich. Ist das Einkommen so gering, dass die errechnete Einkommensteuer negativ ist, so wird der Alleinverdienerabsetzbetrag oder der Alleinerzieherabsetzbetrag direkt ausbezahlt, wobei maximal die errechnete „Negativsteuer“ zusteht.

Kinderfreibetrag

Um die Belastung von Familien mit Kindern auf der horizontalen Ebene im Vergleich zu Kinderlosen auszugleichen, wurde im Rahmen der Steuerreform 2009 ein neuer Kinderfreibetrag eingeführt. Grundsätzlich kann pro Kind ein Freibetrag von € 220,- jährlich geltend gemacht werden. Um einen Erwerbsanreiz zu setzen, können beide Elternteile den Freibetrag geltend machen, dann stehen beiden Einkommensbezieher*innen 60% des Freibetrages, das sind jeweils € 132,- jährlich, zu. Voraussetzung für den Kinderfreibetrag ist, dass für dieses Kind für mehr als 6 Monate im Kalenderjahr der Kinderabsetzbetrag zusteht.

Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten

Seit 1. Jänner 2009 können die Kosten für die Betreuung von Kindern bis höchstens € 2.300,- pro Kind und Kalenderjahr als außergewöhnliche Belastung geltend gemacht werden. Begünstigt sind Kinder, die zu Beginn des jeweiligen Kalenderjahres das 10. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und von qualifizierten Institutionen/Personen betreut werden. Voraussetzung ist, dass für das Kind länger als 6 Monate im Kalenderjahr der Kinderabsetzbetrag oder der Unterhaltsabsetzbetrag zusteht und sich das Kind nicht ständig außerhalb der EU, des EWR-Raums oder der Schweiz aufhält.

Steuerfreier Zuschuss zur Kinderbetreuung

Leistet ein/e ArbeitgeberIn allen oder bestimmten Gruppen seiner ArbeitnehmerInnen einen Zuschuss für die Kinderbetreuung, dann ist dieser Zuschuss seit 1. Jänner 2009 bis zu einem Betrag von € 500,- jährlich pro Kind von der Lohnsteuer befreit. Die Betreuung hat in einer öffentlichen oder einer privaten institutionellen Kinderbetreuungseinrichtung oder von einer pädagogisch qualifizierten Person zu erfolgen.

Beispiele für Leistungen für Familien auf Landesebene

Siehe dazu die Übersicht im Anhang.

Z 35b Häusliche Betreuung von Menschen mit Behinderungen bzw. älteren Menschen

Mobile bzw. ambulante, teilstationäre und stationäre Dienste für ältere behinderte, pflege- und betreuungsbedürftige Personen fallen in Österreich auf Grund der innerstaatlichen Kompetenzverteilung in den Zuständigkeitsbereich der Bundesländer. Diese haben sich in einer Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG zwischen dem Bund und den Ländern über gemeinsame Maßnahmen für pflegebedürftige Personen, BGBl. Nr. 866/1993 idGF, zum dezentralen und flächendeckenden Auf- und Ausbau der Sachleistungen sowie zu einer entsprechenden Sicherung der fachlichen Qualität und Kontrolle der Dienste verpflichtet.

Im Rahmen der Arbeitsgruppe „Neugestaltung der Pflegevorsorge“ wurde im Jahr 2008 unter Einbeziehung der Länder und namhafter Träger und Sachleistungsanbieter ein Leistungskatalog „Betreuung und Pflege“ erstellt, der die mobilen, ambulanten, teilstationären und stationären Dienste sowie eine Definition der einzelnen Sachleistungen anhand von Leistungsmerkmalen umfasst. Insgesamt wurden 38 Sachleistungen erfasst, wovon 14 in allen Ländern vorhanden sind.

Das Regierungsprogramm 2008 - 2013 sieht vor, dass der Bund – nach Maßgabe der vorhandenen Budgetmittel – den weiteren Ausbau der sozialen Dienste unterstützt. Insbesondere kommen dafür in Frage: mobile Dienste am Wochenende, teilstationäre Dienste, Kurzzeitpflege im Heim, Care- und Case-Management und

alternative Wohnformen. Als Voraussetzung für eine Unterstützung dieser sozialen Dienste müssen, trotz landesspezifischer Besonderheiten, einheitliche Qualitätsstandards, Transparenz und Vergleichbarkeit der Angebote gewährleistet sein. Zu den Leistungen und Aufwendungen der Länder siehe die Tabellen im Anhang.

Z 36a Mutterschutz und atypische Arbeits- und Dienstverhältnisse

Auch für diesen Abschnitt gilt, dass die im Folgenden dargestellten Schutzbestimmungen für Arbeitnehmerinnen auch im Dienstrecht der öffentlich Bediensteten von Bund, Ländern und Gemeinden Entsprechung finden.

Auch bei atypischer Arbeit im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses (Teilzeitbeschäftigung, befristete Arbeitsverhältnisse, Leiharbeit) unterliegen Schwangere dem Mutterschutzgesetz (MSchG).

Für schwangere Arbeitnehmerinnen in befristeten Arbeitsverhältnissen gilt Folgendes: Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich auch dann durch Zeitablauf, wenn die Arbeitnehmerin schwanger ist. Ist aber die Möglichkeit einer Kündigung ausdrücklich vereinbart, oder beabsichtigt der/die ArbeitgeberIn das befristete Arbeitsverhältnis vor dem Zeitablauf durch Entlassung zu beenden, hat er/sie die Bestimmungen der §§ 10 und 12 MSchG einzuhalten. Der Ablauf eines auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsverhältnisses wird jedoch gemäß § 10a MSchG von der Meldung der Schwangerschaft bis zum Beginn des absoluten Beschäftigungsverbots oder des auf Dauer ausgesprochenen individuellen Beschäftigungsverbots gehemmt, es sei denn, dass die Befristung sachlich gerechtfertigt oder gesetzlich vorgesehen ist. Eine sachliche Rechtfertigung der Befristung liegt gemäß § 10a Abs. 2 MSchG u.a. vor, wenn diese im Interesse der Arbeitnehmerin liegt, oder wenn das Arbeitsverhältnis für die Dauer der Vertretung an der Arbeitsleistung veränderter Arbeitnehmerinnen, zu Ausbildungszwecken, für die Zeit der Saison oder zur Erprobung abgeschlossen wurde, wenn aufgrund der in der vorgesehenen Verwendung erforderlichen Qualifikation eine längere Erprobung als die gesetzliche oder kollektivvertragliche Probezeit notwendig ist.

Wird atypische Arbeit nicht im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses geleistet, kommen die Bestimmungen des MSchG nicht zur Anwendung.

Z 36b diverse Mutterschutzmaßnahmen

Elternkarenz und Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes

Mit der Novelle BGBl. I Nr. 64/2004 erfolgten wesentliche Änderungen der Möglichkeit zur Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes. Siehe dazu im Detail bereits unter Art. 9.

Besteht kein Anspruch auf Elternteilzeit, da der/die ArbeitnehmerIn in Betrieben mit weniger als 20 ArbeitnehmerInnen beschäftigt ist oder das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung noch nicht drei Jahre gedauert hat, kann eine Teilzeitbeschäftigung wie bisher längstens bis zum vierten Geburtstag des Kindes mit dem/der ArbeitgeberIn vereinbart werden.

Sowohl für die Ausübung des Rechts auf Elternteilzeit als auch für die vereinbarte Elternteilzeit wurde gesetzlich festgelegt, dass die Teilzeitbeschäftigung nur unter der Voraussetzung ausgeübt werden kann, dass der/die ArbeitnehmerIn mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorgeberechtigung nach dem Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB) gegeben ist. Ferner darf sich der jeweils andere Elternteil zur selben Zeit nicht in Karenz nach dem MSchG oder VKG befinden. Die gleichzeitige Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung durch beide Elternteile ist jedoch zulässig. Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens nach Ablauf der (fiktiven) Schutzfrist der Mutter beginnen. Es besteht ein besonderer Kündigungs- und

Entlassungsschutz bis 4 Wochen nach dem Ende der Elternteilzeit, längstens jedoch bis 4 Wochen nach dem 4. Geburtstag des Kindes. Danach besteht ein Motivkündigungsschutz.

Gleichzeitig mit der Schaffung des neuen Kinderbetreuungsgeldmodells "12+2" wurde mit der Novelle BGBl. I Nr. 116/2009 die Mindestdauer der Karenz und der Elternteilzeit von bisher drei auf zwei Monate herabgesetzt.

Zu den Modalitäten der Teilzeitbeschäftigung siehe den Überblick im Anhang.

Pflege von Kindern

Im Zuge der Schaffung des Rechtsinstituts der Eingetragenen Partnerschaft für gleichgeschlechtliche Paare mit BGBl. I Nr. 135/2009 wurde der Personenkreis, für den Pflegeurlaub beansprucht werden kann, um den eingetragenen Partner/die eingetragene Partnerin und für den öffentlichen Dienst auch um dessen/deren Kinder erweitert. Dieselbe Erweiterung erfolgte für die gesetzlich vorgesehene Möglichkeit der Vereinbarung einer Herabsetzung der Arbeitszeit zur nicht nur vorübergehenden Betreuung eines erkrankten nahen Angehörigen mit dem/der Arbeitgeber/in.

Familienhospizkarenz

Bei der Evaluierung der Familienhospizkarenz zeigte sich, dass die gesetzlich vorgesehene Höchstdauer der Begleitung schwersterkrankter Kinder nicht ausreichend war, da bei Kindern bestimmte Therapieformen länger als sechs Monate dauern. Mit der Novelle BGBl. I Nr. 36/2006 erfolgte daher die Verlängerung der Gesamtdauer der Familienhospizkarenz zur Begleitung eines schwersterkrankten Kindes auf maximal neun Monate.

Ebenso wurde der Personenkreis, für den Familienhospizkarenz in Anspruch genommen werden kann, erweitert. Die Inanspruchnahme der Sterbebegleitung ist nunmehr auch für Adoptiv- und Pflegeeltern und für eingetragene Partner/innen möglich. Des Weiteren kann Familienhospizkarenz für Stiefkinder (das sind leibliche Kinder des/der anderen Ehegatten/Ehegattin), Kinder des/der Lebensgefährten/Lebensgefährtin und unter gewissen Voraussetzungen auch für Kinder des/der eingetragenen Partners/Partnerin verlangt werden.

Kündigungs- und Entlassungsschutz während der Schwangerschaft

Zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses (oder Dienstverhältnisses, es gelten analoge Bestimmungen) siehe die Ausführungen zu Z 17. Für schwangere Arbeitnehmerinnen besteht sowohl ein Kündigungs- als auch ein Entlassungsschutz (§§ 10 bzw 12 MSchG).

Arbeitnehmerinnen darf während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung grundsätzlich nicht *gekündigt* werden, es sei denn, dass dem/der ArbeitgeberIn die Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung nicht bekannt ist. Eine Kündigung ist auch rechtsunwirksam, wenn die Schwangerschaft bzw. Entbindung dem/der ArbeitgeberIn binnen fünf Arbeitstagen nach Ausspruch der Kündigung, bei schriftlicher Kündigung binnen fünf Arbeitstagen nach deren Zustellung, bekanntgegeben wird. Eine Kündigung kann in diesen Fällen nur dann von ArbeitgeberInnen rechtswirksam ausgesprochen werden, wenn vorher die Zustimmung des Gerichts eingeholt wurde. Die Zustimmung zur Kündigung ist nur dann zu erteilen, wenn ArbeitgeberInnen das Arbeitsverhältnis wegen einer Einschränkung oder Stilllegung des Betriebes oder der Stilllegung einzelner Betriebsabteilungen nicht ohne Schaden für den Betrieb weiter aufrechterhalten können oder wenn sich die Arbeitnehmerin mit der Kündigung einverstanden erklärt. Nach Still-

legung des Betriebes ist eine Zustimmung des Gerichts zur Kündigung nicht erforderlich.

ArbeitnehmerInnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung rechtswirksam nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichts *entlassen* werden. Das Gericht darf die Zustimmung zur Entlassung nur erteilen, wenn die Arbeitnehmerin die ihr auf Grund des Arbeitsverhältnisses obliegenden Pflichten schuldhaft gröblich verletzt, insbesondere die Arbeitsleistung unterlässt; sich in ihrer Tätigkeit ohne Wissen des Dienstgebers von dritten Personen unberechtigt Vorteile zuwenden lässt; ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verrät oder ein der Verwendung im Betrieb (Haushalt) abträgliches Nebengeschäft betreibt; sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den/die ArbeitgeberIn, dessen/deren Familienangehörige oder ArbeitnehmerInnen des Betriebes zuschulden kommen lässt; sich einer gerichtlich strafbaren Handlung, die nur vorsätzlich begangen werden kann und mit einer mehr als einjährigen Freiheitsstrafe bedroht ist, oder einer mit Bereicherungsvorsatz begangenen gerichtlich strafbaren Handlung schuldig macht.

Z 37 Schutz von Kindern in Arbeitsverhältnissen

Mit der Novelle BGBl. I Nr. 79/2003 zum Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987 (KJBG), BGBl. Nr. 599/1987, wurde die integrative Berufsausbildung eingeführt. Danach unterliegen benachteiligte Jugendliche, die in keinem Lehrverhältnis beschäftigt werden, sondern in einem speziellen Ausbildungsverhältnis iSd § 8b Berufsausbildungsgesetz (BAG), BGBl. Nr. 142/1969 idgF, ausgebildet werden, denselben Arbeitsbedingungen wie Lehrlinge. Damit wird auch diesen benachteiligten Jugendlichen eine adäquate Ausbildung ermöglicht, womit ihre Berufschancen deutlich verbessert werden.

In den vergangenen Jahren wurden Maßnahmen zum Thema "Schutz der Kinder vor sexueller Ausbeutung durch Touristen" gesetzt. Diese Maßnahmen zielten v.a. auf die Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung bei SchülerInnen, MitarbeiterInnen in der Tourismuswirtschaft und Reisenden ab. Diese verfolgten das Ziel, die Umsetzung des Verhaltenskodex der Tourismusindustrie zum Schutz der Kinder vor sexueller Ausbeutung durch Touristen auf nationaler Ebene voranzutreiben. Dieser Kodex wurde von ECPAT (End Child Prostitution, Child Pornography and Trafficking of Children for Sexual Purposes) Schweden im Rahmen eines EU-Projekts und mit Unterstützung der Welttourismusorganisation entwickelt und im Jahr 2001 von den Dachverbänden der österreichischen Reisebürowirtschaft, dem Österreichischen Reisebüroverband und dem Österreichischer Verein für Touristik, unterzeichnet. Näheres siehe Anhang.

Z 38 Schutz der WSK-Rechte von älteren Menschen

Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet derzeit jede unmittelbare und mittelbare Diskriminierung u.a. auf Grund des Alters in der Arbeitswelt (siehe auch die Ausführungen zu Art. 2). Es ist jedoch eine Ausdehnung des Schutzbereiches auf den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum, geplant – Levelling-up (siehe auch Ausführungen zu Art. 2). Darüber hinaus finden sich für ältere ArbeitnehmerInnen Sonderregelungen beim Kündigungsschutz gemäß den Regelungen des ArbVG. Hinsichtlich der allgemeinen Regelungen des Kündigungsschutzes wird auf die Ausführungen zu Z 17 verwiesen. Bei älteren ArbeitnehmerInnen sind bei der Prüfung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, der Umstand einer vieljährigen ununterbrochenen Beschäftigungszeit im Betrieb

oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, sowie die wegen des höheren Lebensalters zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess besonders zu berücksichtigen. Wenn der/die ArbeitgeberIn in der Person des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin gelegene Kündigungsgründe anführt, die ihre Ursache in einem höheren Lebensalter eines/einer Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin haben, der/die im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, langjährig beschäftigt ist, dürfen diese zur Rechtfertigung der Kündigung des/der älteren Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin nur dann herangezogen werden, wenn durch die Weiterbeschäftigung betriebliche Interessen erheblich nachteilig berührt werden.

Zu speziellen Maßnahmen im Bereich der Arbeitswelt siehe den Anhang.

Im Bereich der Sozialversicherung werden ältere Menschen durch die Anwendung der Sozialversicherungsvorschriften geschützt.

Zentrales Anliegen der österreichischen SeniorInnenpolitik ist die Sicherung von politischen Mitspracherechten und die Schaffung von Möglichkeiten für ältere Menschen, in allen Fragen und Anliegen, die sie betreffen, gleichberechtigt mitreden zu können.

Mit dem Bundesgesetz über die Förderung von Anliegen der älteren Generation (Bundes-Seniorengesetz), BGBl. Nr. 84/1998 idgF, wurde durch die Einrichtung des *Bundesseniorenbeirats* die Vertretung der Anliegen der älteren Generationen gegenüber den politischen EntscheidungsträgerInnen auf Bundesebene und durch die Allgemeine Seniorenförderung die Finanzierung der Beratung, Information und Betreuung der SeniorInnen durch die SeniorInnenorganisationen sichergestellt. Zu den Aufgaben des Bundesseniorenbeirats siehe auch den Anhang.

Der gesetzlich vorgesehene *Österreichische Seniorenrat* ist als Dachverband der SeniorInnenorganisationen die offizielle Vertretung der älteren Menschen. Der Seniorenrat ist in allen Angelegenheiten, welche die Interessen der österreichischen SeniorInnen berühren, den gesetzlichen beruflichen Interessenvertretungen gleichgestellt. Damit ist die gleichrangige und gleichberechtigte Vertretung der Anliegen älterer Menschen auf Bundesebene sichergestellt.

Z 39a Wirtschaftliche und soziale Rechte von AsylwerberInnen

In Hinblick auf die wirtschaftlichen und sozialen Rechte von AsylwerberInnen ist auf die vollständige Umsetzung der Richtlinie 2003/9/EG (zur Festlegung von Mindestnormen für die Aufnahme von Asylbewerbern in den Mitgliedstaaten) sowie auf die seit 1. Mai 2004 geltende Vereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Art. 15a B-VG, BGBl. I Nr. 80/2004 zu verweisen, mit der gemeinsame Maßnahmen zur vorübergehenden Grundversorgung von hilfs- und schutzbedürftigen Fremden geregelt wurden (GVV). Die vorübergehende Grundversorgung für hilfs- und schutzbedürftige Fremde orientiert sich am Grad und der Art der Hilfsbedürftigkeit, wobei prioritär auf die organisierte Unterbringung mit bereitgestellter Verpflegung, Versorgung mit Hygieneartikeln, Bekleidungshilfe, Taschengeld, Krankenversorgung usw. abgestellt wird. Unter bestimmten Umständen ist auch eine individuelle Haushaltsführung möglich oder die Erbringung von Teilleistungen, wenn zum Beispiel eine gesetzliche Krankenversicherung bereits besteht.

Ziele dieser Vereinbarung sind vor allem die bundesweite Einheitlichkeit im Umgang mit AsylwerberInnen und anderen begünstigten Fremden sowie Rechtssicherheit. Mit Art. 6 Abs. 1 Z 1 GVV wird die Wahrung der Familie als erstes Kernelement der Grundversorgungsleistung hervorgehoben und mit diesem sichergestellt, dass die „Unterbringung in geeigneten Unterkünften unter Achtung der Menschenwürde und unter Beachtung der Familieneinheit“ zu erfolgen hat.

Art. 7 GVV sieht weitreichende Sonderbestimmungen für unbegleitete, minderjährige Flüchtlinge vor, welche dem Schutz und Beistand von Kindern und Jugendlichen dienen. Durch die gesetzlich vorgesehene Beistellung eines/einer Rechtsberaters/Rechtsberaterin als InteressenvertreterIn im Asyl- und Grundversorgungsverfahren ist neben dem Jugendwohlfahrtsträger als allgemeinem Obsorgeberechtigten somit jederzeit ein Beistand in allen Lebensfragen gegeben. Darüber hinaus sind unter dem Aspekt der Gesundheitsversorgung auch Maßnahmen zur psychischen Festigung sowie erforderlichenfalls sozialpädagogische und psychologische Unterstützung vorgesehen.

Des Weiteren wird allen Kindern und Jugendlichen der allgemeine öffentliche Schulbesuch auch außerhalb der Schulpflicht bis zur Volljährigkeit durch Unterstützung mit Leistungen aus der Grundversorgung wie Schülerfreifahrt und Schulbedarf ermöglicht. Der Zugang zur beruflichen Ausbildung und zum Arbeitsmarkt richtet sich nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz, das auch bei AsylwerberInnen generell Anwendung findet. Dies bedeutet, dass AsylwerberInnen zur Ausübung einer unselbständigen Erwerbstätigkeit eine Beschäftigungsbewilligung benötigen.

Durch die Gewährung der staatlichen Krankenversicherung wird in der Regel allen AsylwerberInnen und in weiterer Folge subsidiär Schutzberechtigten ein den InländerInnen gleichgestellter Gesundheitsschutz zuteil. Dies gilt insbesondere im Falle der Niederkunft und Mutterschaft, aber auch für Opfer von Gewalt oder Opfer von Menschenhandel. Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte haben zumindest bis zu 4 Monate nach Gewährung des internationalen Schutzstatus Anspruch auf Gewährung von Grundversorgung.

Die in Z 31 enthaltene Empfehlung zum 3. und 4. Staatenbericht betreffend Gewährleistung entsprechender sozialer Unterstützung für die Dauer des Asylverfahrens bezieht sich auf eine Rechtslage, die zum damaligen Zeitpunkt schon im Umbruch war und heute nicht mehr aktuell ist. Mittlerweile ist die oben beschriebene GVV sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene umgesetzt. Im Rahmen dieser wird besondere Bedeutung einerseits der Familie, der Wahrung ihrer Einheit im Wege von Familienzusammenführungen (Kernfamilie) sowie andererseits den besonders schutzbedürftigen Personen wie Gewalt- und Folteropfer, Pflegebedürftige, unbegleitete minderjährige Fremde (UMF), etc. beigemessen. Insbesondere bei alleinreisenden Frauen und UMF, aber auch Gewaltopfern wird auf eine gesonderte Unterbringung geachtet und werden entsprechende Projekte mit psychosozialer Komponente gefördert.

Z 39b Familiennachzug

Die Voraussetzungen für die Familienzusammenführung von Drittstaatsangehörigen hängen vom aufenthaltsrechtlichen Status des/der Zusammenführenden in Österreich ab. In Übereinstimmung mit den gemeinschaftsrechtlichen Regelungen können dabei drei Situationen unterschieden werden:

Ist der/die Zusammenführende ein/e ÖsterreicherIn oder EWR-BürgerIn bzw. Schweizer Staatsangehörige/r, der/die von seinem/ihrer Recht auf Freizügigkeit Gebrauch macht (§ 54 Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (NAG), BGBl. I Nr. 100/2005 idgF), gilt Folgendes: Der Aufenthalt von EWR-BürgerInnen und deren Familienangehörigen (gemäß § 52 Abs. 1 NAG) für mehr als 3 Monate wird in §§ 51 ff NAG geregelt. Durch diese Bestimmungen wurde die Richtlinie 2004/38/EG umgesetzt. EWR-BürgerInnen sind zu einem Aufenthalt von mehr als 3 Monaten berechtigt, wenn diese in Österreich ArbeitnehmerInnen oder Selbständige sind oder für sich und ihre Familienangehörigen über ausreichende Existenzmittel und einen umfassenden Krankenversicherungsschutz verfügen, sodass sie während ihres

Aufenthaltes keine Sozialhilfeleistungen in Anspruch nehmen müssen, oder wenn der Hauptzweck ihres Aufenthaltes die Absolvierung einer Ausbildung darstellt und sie über ausreichende Existenzmittel und einen umfassenden Krankenversicherungsschutz verfügen (§ 51 NAG). Nach § 53 NAG wird das unionsrechtliche Aufenthaltsrecht auf Antrag durch eine Anmeldebescheinigung dokumentiert. Nach 5 Jahren rechtmäßigem und ununterbrochenem Aufenthalt erwerben EWR-BürgerInnen das Recht auf Daueraufenthalt und können eine Bescheinigung des Daueraufenthaltes beantragen (§ 53a NAG). Drittstaatsangehörige Angehörige von unionsrechtlich aufenthaltsberechtigten EWR-BürgerInnen (§§ 51 und 53a NAG) sind ebenfalls zum Aufenthalt für mehr als 3 Monate berechtigt. Ihnen ist auf Antrag eine Aufenthaltskarte auszustellen (§ 54 NAG). Nach 5 Jahren rechtmäßigem und ununterbrochenem Aufenthalt erwerben diese das Recht auf Daueraufenthalt, welches durch eine Daueraufenthaltskarte dokumentiert wird. Die genannten Dokumentationen (Anmeldebescheinigung, Bescheinigung des Daueraufenthaltes, Aufenthaltskarte, Daueraufenthaltskarte) dokumentieren ein aufgrund des Unionsrechts bestehendes Aufenthaltsrecht und unterliegen daher nicht dem Quotenerfordernis (zu diesem Erfordernis siehe gleich im Folgenden).

Ist Zusammenführende/r ein/e ÖsterreicherIn oder EWR-BürgerIn bzw. Schweizer Staatsangehörige/r, der oder die von seinem/ihrer Recht auf Freizügigkeit nicht Gebrauch macht (§ 47 NAG), so gilt Folgendes: Als Familienangehörige/r gemäß § 2 Abs. 1 Z 9 NAG gilt, wer Ehegatte/eingetragene/r PartnerIn oder minderjähriges Kind (einschließlich Adoptiv- oder Stiefkind) ist (Kernfamilie); die Minderjährigkeit richtet sich nach den nationalen Bestimmungen. Die allgemeinen Erteilungsvoraussetzungen für Aufenthaltstitel (§ 11 NAG) müssen erfüllt sein (insbesondere: der Aufenthalt des/der Fremden darf nicht den öffentlichen Interessen widersprechen, Vorhandensein einer ortsüblichen Unterkunft, eines ausreichenden Krankenversicherungsschutzes, Aufenthalt des/der Fremden darf zu keiner finanziellen Belastung einer Gebietskörperschaft führen). Familienangehörigen im Sinne des § 2 Abs. 1 Z 9 NAG ist ein Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“ zu erteilen, bestimmten weiteren Angehörigen kann auf Antrag eine „Niederlassungsbewilligung – Angehöriger“ erteilt werden (§ 47 Abs. 3 NAG). Die Erteilung der genannten Aufenthaltstitel ist quotenfrei.

Ist Zusammenführende/r ein/e Drittstaatsangehörige/r gilt Folgendes (§ 46 NAG): Die Familienangehörigkeit bestimmt sich ebenso nach § 2 Abs. 1 Z 9 NAG, und die Minderjährigkeit richtet sich ebenfalls nach den nationalen Bestimmungen. Nach den Bestimmungen des NAG ist Ausgangspunkt für ein Verfahren zur Familienzusammenführung von Drittstaatsangehörigen die Feststellung des aufenthaltsrechtlichen Status des/der Zusammenführenden. Voraussetzung für die Zuwanderung von drittstaatsangehörigen Familienmitgliedern ist außerdem auch hier, dass diese die allgemeinen Erteilungsvoraussetzungen erfüllen (§ 11 NAG). Weiters muss auch der/die Zusammenführende gewisse Bedingungen erfüllen: Er/Sie muss über einen Daueraufenthalt (EU), eine Niederlassungsbewilligung (unbeschränkt) oder eine sonstige Niederlassungsbewilligung verfügen. Ist der/die Zusammenführende InhaberIn einer Aufenthaltsbewilligung, so sind die Möglichkeiten zur Familienzusammenführung eingeschränkter (§ 69 NAG). Die Familienzusammenführung ist dann nur bei bestimmten Zwecken des Aufenthalts des/der Zusammenführenden möglich: Rotationsarbeitskraft, KünstlerIn, Sonderfälle unselbständiger Erwerbstätigkeit, Studierende/r, ForscherIn und § 69a NAG (Besonderer Schutz). Die Erteilung einer abgeleiteten Aufenthaltsbewilligung ist auch möglich, wenn die Familiengemeinschaft nicht schon im Herkunftsland bestanden

hat, sondern erst in Österreich entstanden ist. Die Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung – auch für Familienangehörige – unterliegt keiner Quote. Durch die Neufassung des § 27 NAG im Jahr 2009 wurde eine weitere Verbesserung des aufenthaltsrechtlichen Status von Familienangehörigen mit Niederlassungsbewilligung erreicht. Zwar beruft sich bei der Familienzusammenführung ein/e potentielle/r ZuwandererIn auf eine andere Person – den/die Zusammenführende/n -, die dauerhaft in Österreich lebt (weshalb Ausgangspunkt für ein Verfahren zur Familienzusammenführung immer die Feststellung des konkreten Status des/der Zusammenführenden ist), die Familienangehörigen verfügen jedoch über ein eigenständiges Niederlassungsrecht. Es ist ihnen daher – im Verlängerungsfall – auch nach Wegfall der Voraussetzungen für den Familiennachzug (z.B. durch Scheidung) eine entsprechende Niederlassungsbewilligung auszustellen, sofern sie die allgemeinen Erteilungsvoraussetzungen (§ 11 Abs. 2 NAG) erfüllen. Es entfällt somit die Ableitung des Aufenthaltszweckes während der ersten 5 Jahre. Erfüllt der/die Familienangehörige die Erteilungsvoraussetzungen des § 11 Abs. 2 NAG und liegt kein Erteilungshindernis vor, so ist eine Niederlassungsbewilligung zu erteilen, deren Aufenthaltszweck jedenfalls dem bisherigen Aufenthaltszweck entspricht. Bestimmte Aufenthaltstitel können quotenfrei erteilt werden (wie bereits oben ausgeführt). Für einige Aufenthaltstitel gilt die Quotenpflicht, d.h. ein Titel kann nur erteilt werden, wenn im Bundesland noch ein entsprechender Quotenplatz für das Kalenderjahr der Erteilung zur Verfügung steht. Die Quoten für jeweils ein Kalenderjahr werden in der jährlichen Niederlassungsverordnung festgelegt (§ 13 NAG). Diese Verordnung der Bundesregierung wird im Einvernehmen mit dem Hauptausschuss des Nationalrats erlassen. Im Vorfeld der Entscheidung wird vom Bundesministerium für Inneres eine Expertise vom Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFO) eingeholt, die den weiteren Beratungen zu Grunde gelegt wird. Die Bundesregierung hat dabei die Entwicklung eines geordneten Arbeitsmarktes sicherzustellen und in der Verordnung die Bewilligung so auf die Bundesländer aufzuteilen, wie es deren Möglichkeiten und Erfordernissen entspricht. Vor Erlassung der Verordnung sind die Wirtschaftskammer Österreich, die Bundesarbeitskammer, die Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Österreichs, der Österreichische Gemeindebund, der Österreichische Städtebund, der Österreichische Gewerkschaftsbund, die Vereinigung der Österreichischen Industrie und das Österreichische Wirtschaftsforschungsinstitut zu hören. Den Ländern ist die Möglichkeit zu geben, konkrete Vorschläge für die Zahl der benötigten Niederlassungsbewilligungen zu erstatten. Die Bundesregierung hat bei der Erlassung der Verordnung auf die Aufnahmefähigkeit des inländischen Arbeitsmarktes und die Vorschläge der Länder Bedacht zu nehmen. Eine zahlenmäßige Überschreitung eines solchen Vorschlags ist nur mit Zustimmung des betroffenen Landes zulässig. Aufenthaltstitel, die der Quotenpflicht unterliegen, können grundsätzlich nur erteilt werden, wenn für dieses Jahr in der entsprechenden Quote des Bundeslandes noch Plätze vorhanden sind. Anträge auf Familienzusammenführen gemäß § 46 Abs. 4 NAG, denen eigentlich stattzugeben wäre, aber aus Mangel an Quotenplätzen kein Titel erteilt werden kann, dürfen nicht abgewiesen werden. Es muss mit der Entscheidung (Erteilung) zugewartet werden, bis wieder ein Quotenplatz zur Verfügung steht. 3 Jahre nach Antragstellung ist jedoch ein weiterer Aufschub nicht mehr zulässig, d.h. dem Familienangehörigen ist spätestens nach 3 Jahren ein Aufenthaltstitel zu erteilen (unabhängig davon, ob ein Quotenplatz zur Verfügung steht). Diese Bestimmung steht im Einklang mit dem Unionsrecht (vgl. Art. 8 der Richtlinie 2003/86/EG betreffend das Recht auf Familienzusammenführung). Ergänzend ist einerseits – wie bereits oben ausgeführt – zu bemerken, dass freizügigkeitsberechtigte EWR-BürgerInnen sowie Schweizer

Staatsangehörige ein gemeinschaftsrechtliches Aufenthaltsrecht genießen, welches lediglich dokumentiert wird und keiner Quote unterliegt. Auch sonst unterliegen nicht alle Aufenthaltstitel der Quotenpflicht (vgl. dazu § 47 Abs. 1 und 2 NAG: In Fällen, in denen der/die Zusammenführende in Österreich dauerhaft wohnhafte/r ÖsterreicherIn, EWR-BürgerIn oder SchweizerIn ist). Zusätzlich besteht seit der am 1. April 2009 in Kraft getretenen Novelle die Möglichkeit, aus Gründen des Art. 8 EMRK (Recht auf Privat- und Familienleben) die Aufenthaltstitel „Niederlassungsbewilligung – beschränkt“ gemäß § 44. Abs. 3 NAG sowie „Niederlassungsbewilligung – unbeschränkt“ gemäß § 43 Abs. 2 NAG zu beantragen. Beide Titel unterliegen nicht der Quotenpflicht, und die Antragstellung im Inland ist zulässig. Insgesamt ist somit die Möglichkeit der Familienzusammenführung – im Einklang mit dem Unionsrecht – ausreichend gewahrt.

Z 40a Strafsanktionen gegen häusliche Gewalt

Mit dem zweiten Gewaltschutzgesetz, BGBl. I Nr. 40/2009, wurde der Tatbestand der fortgesetzten Gewaltausübung nach § 107b StGB geschaffen, der zwar für Gewalt in in verschiedenen Arten von Beziehungen anwendbar ist, seine Hauptanwendung aber in Fällen häuslicher Gewalt finden wird. Daneben erfasst eine Vielzahl von Delikten unterschiedlichste Formen häuslicher Gewalt, namentlich nahezu alle Delikte gegen Leib und Leben, Sexualdelikte, aber beispielsweise auch Vermögensdelikte wie Sachbeschädigungen. Seit dem Strafrechtsänderungsgesetz 2006, BGBl. I Nr. 56/2006, sind sämtliche Fälle von Gewalt innerhalb der Familie bzw. sonstiger häuslicher Beziehungen jenen außerhalb der Familie bzw. sonstiger häuslicher Beziehungen strafrechtlich vollkommen gleichgestellt. Das trifft auch auf die Vergewaltigung in der Ehe oder Lebensgemeinschaft zu, für die lange Zeit u.a. ein besonderes Milderungsrecht galt.

Z 40b Unterstützung von Opfern häuslicher Gewalt

Gewaltopfer haben gemäß § 66 Abs. 2 der Strafprozessordnung (StPO), BGBl. Nr. 631/1975 idgF, kostenlosen Anspruch auf psychosoziale und juristische Prozessbegleitung (Vorbereitung, Begleitung, rechtliche Beratung und Vertretung betreffend Anzeige und Strafverfahren, u.U. psychosoziale Prozessbegleitung in einem auf das Strafverfahren folgenden Zivilverfahren). Bei Staatsanwaltschaften einer bestimmten Größe (ab zehn Planstellen) sind Verfahren wegen Gewalt im sozialen Nahraum (Gewalt in der Familie, Gewalt an Kindern) zudem einem oder mehreren besonders geschulten StaatsanwältInnen zu übertragen. Seit dem ersten Gewaltschutzgesetz, BGBl. Nr. 759/1996, besteht auch die Möglichkeit, dass die Polizei bei (drohendem) gefährlichem Angriff auf Leben, Gesundheit oder Freiheit einer Person den Menschen, von dem die Gefahr ausgeht, aus der Wohnung, die die gefährdete Person bewohnt, und aus der unmittelbaren Umgebung wegweist und ein Betretungsverbot über ihn verhängt (§ 38a des Sicherheitspolizeigesetzes – SPG, BGBl. Nr. 566/1991 idgF).

Als Maßnahme zur Unterstützung direkt Betroffener gibt es weiters seit 1999 in jedem Bundesland eine Interventionsstelle bzw. ein Gewaltschutzzentrum (§ 56 Abs. 1 SPG). In fünf Bundesländern wurden zusätzlich Regionalstellen eingerichtet. Weiters werden (beratende) Frauenservicestellen, eine bundesweite kostenlose 24-Stunden Frauenhelpline sowie insgesamt 30 Frauenhäuser (mit insgesamt 750 Plätzen) gefördert und beworben. Für Betroffene von sexualisierter Gewalt gibt es 5 autonome Notrufnummern (Innsbruck, Linz, Salzburg, Graz, Wien) sowie einen 24-Stunden Frauennotruf der Stadt Wien.

Z 40c Bewusstseinsbildung/Schulungen in Sachen häuslicher Gewalt

Zur Bewusstseinsbildung werden Veranstaltungen zum Thema Gewalt gegen Frauen (mit-)finanziert. Siehe die Beispiele dazu sowie Informationen zu weiteren bewusstseinsbildenden Initiativen im Anhang. In der Aus- und Fortbildung von RichterInnen und StaatsanwältInnen sowie von Polizeiorganen wird dem Themenbereich Gewaltschutz breites Augenmerk beigemessen. Zum Beispiel sind gemäß § 16 des Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetzes, BGBl. Nr. 305/1961 idgF, Gewaltprävention und Gewaltschutzrecht Inhalt der Richteramtanwärterprüfung. Auch die Schulung von MitarbeiterInnen von Fraueneinrichtungen wird regelmäßig gefördert.

Z 41a Menschenhandel/Strafsanktionen

In Österreich gibt es spezifische Strafbestimmungen gegen Menschenhandel. Es sind dies insbesondere § 104a StGB („Menschenhandel“), § 217 StGB („grenzüberschreitende Prostitutionshandlung“) und § 116 des Fremdenpolizeigesetzes 2005 (FPG), BGBl. I Nr. 100/2005 idgF („Ausbeutung eines Fremden“). Daneben stellen auch andere Strafbestimmungen wie etwa § 194 StGB („verbotene Adoption“) verschiedenste Ausprägungen des Menschenhandels unter Strafe.

Z 41b Menschenhandel/Nationaler Aktionsplan, Opferunterstützung

Bei der Staatsanwaltschaft Wien und beim Landesgericht für Strafsachen Wien bestehen spezialisierte Abteilungen zur Ermittlung von Fällen von Menschenhandel. Dadurch ist sichergestellt, dass speziell ausgebildete StaatsanwältInnen und RichterInnen, die insbesondere auch mit den Bedürfnissen der Opfer von Menschenhandel vertraut sind, derartige Fälle ermitteln. Im Übrigen ist auf die im Zusammenhang mit häuslicher Gewalt dargelegten generellen Ausführungen zum Opferschutz zu verweisen.

Die Bundesregierung hat aufgrund internationaler Diskussionen und Maßnahmen (UN, EU, Europarat) 2006 die Task-Force Menschenhandel eingerichtet und 2007 einen Nationalen Aktionsplan angenommen, in dem die Einrichtung einer Arbeitsgruppe zum Thema Kinderhandel beschlossen wurde. Die unter Federführung des Jugendministeriums tätige Arbeitsgruppe hat über ihre Tätigkeit einen ersten Bericht 2007-2009 gelegt. Zu ihren Aufgaben gehört es, Wissen über die Situation in Österreich zu gewinnen und über das Phänomen zu informieren, um die Identifikation von Opfern zu erleichtern. Dazu wurde ein Informationsfolder mit Indikatoren herausgegeben, der an MitarbeiterInnen der Jugendwohlfahrt, Polizei, Fremdenbehörden, Justiz, Botschaften und Konsulate verteilt wurde. Weiters werden Strategien erarbeitet, wie Kinderhandel verhindert, Opfer besser geschützt und Täter zielgerichtet bestraft werden können. Auf www.kinderrechte.gv.at werden umfassende Informationen zum Thema Kinderhandel angeboten.

Siehe auch das Datenmaterial im Anhang.

Art. 11

A. Das Recht zur Verbesserung der Lebensqualität

Z 42 Armutsgrenze

In Österreich gibt es keine amtlich oder politisch festgelegte Armutsgrenze. Bei der Armutsberichterstattung wird auf die auf EU-Ebene verwendete Armutsgefährdungsschwelle bei 60% des gewichteten Medianeinkommens zurückgegriffen. Personen, deren Einkommen unter diesem Schwellenwert liegt, werden als armutsgefährdet bezeichnet. Die jeweiligen Zahlen sind unter <http://www.bmask.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0104> abrufbar.

Z 43 Armutsbekämpfung und Z 29 der Empfehlungen zum 3. und 4. Staatenbericht

Die Armutsbekämpfung ist eine zentrale Zielsetzung im Regierungsprogramm 2008 - 2013.

Als Weiterentwicklung der bestehenden Sozialhilfesysteme der Länder und als zusätzliche wichtige Säule im Sozialschutzsystem und als wichtiges Vorhaben zur Armutsbekämpfung ist die Einführung einer bedarfsorientierten Mindestsicherung (BMS) geplant, die mit 1. September 2010 in Kraft treten und ein System einheitlicher Mindeststandards für ganz Österreich schaffen soll. Näheres zur BMS kann dem Anhang entnommen werden.

Österreich hat auch einen Strategieplan im Rahmen des EU-Programms zur sozialen Eingliederung ("Österreichischer Bericht über Strategien für Sozialschutz und soziale Eingliederung 2008 - 2010") beschlossen.

Im Rahmen eines gemeinsamen Koordinierungsverfahrens für die soziale Eingliederung werden in allen EU-Staaten Daten erhoben und Indikatoren berechnet. Grundlage ist EU-weit standardisiert EU-SILC (Statistic and Income and Living Conditions). Darüber hinaus werden national festgelegte Indikatoren erhoben. Beide Erhebungen werden einem Monitoring unterzogen und evaluiert. Sie bilden die Grundlagen für die Formulierung von strategischen Zielen und zur Beurteilung von Effekten eingeleiteter Interventionen.

Es werden repräsentativ oder aufgrund von Verwaltungsdaten die Einkommen und Lebensbedingungen aller Privathaushalte gegliedert nach Bevölkerungsgruppen erhoben. Ergebnisse können auf folgender Webpage abgerufen werden: <http://www.bmask.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0104>.

In diesem Zusammenhang sind als wichtige sozial- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen auch Verbesserungen bei der Pflegevorsorge, eine Anhebung der Pensionen und umfassende Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung sowie zur Förderung der Beschäftigung von Jugendlichen zu erwähnen.

Familienhärteausgleich

Im Jahr 2008 wurden insgesamt 366 Zuwendungen im Gesamtbetrag von € 776.299,- gewährt. Damit konnten Familien mit insgesamt 809 Kindern in diversen Notsituationen finanziell unterstützt werden.

Im Zusammenhang mit den ausgedehnten Hochwasserereignissen in den Jahren 2002 und 2005 konnten in Zusammenarbeit mit den Katastrophenfonds der Länder Unterstützungen in der Höhe von insgesamt € 385.500,- im Rahmen der Hochwasserhilfe gewährt werden. Insgesamt wurden in den Jahren 1999-2008 rund 4.000 Familien aus den Mitteln des Familienhärteausgleichs mit einem Gesamtbetrag von € 9,73 Mio. unterstützt.

Für Details siehe Seite 805 im 5. Österreichischen Familienbericht, abrufbar unter: <http://www.bmwfj.gv.at/Familie/Familienforschung/Documents/Familienbericht%202009/Band%20II%20-%20Familienpolitische%20Akzente.pdf>.

B. Das Recht auf angemessene Ernährung (Z 44-47)

Der Anfang 2010 in Österreich implementierte Nationale Aktionsplan Ernährung, kurz NAP.e, folgt einem übergreifenden Ansatz („health in all policies“ Strategie). Damit soll ein sich ständig weiterentwickelnder Handlungskatalog mit verlässlichen Datengenerierungen und Wirkungsdokumentationen geschaffen werden. Im Vordergrund stehen: regionale, nationale und internationale Vernetzung, evidenzbasiertes Handeln und eine Optimierung der Angebote im Bereich Information, Aufklärung und Ernährungsbildung. Er ermöglicht wirkungsorientiertes Planen und Steuern, aus-

gerichtet an jährlich identifizierten prioritären Handlungsfeldern und klaren Zielen. Der Nap.e soll einen strukturierten Dialog schaffen und zur Implementierung von wirksamen Maßnahmen führen, die den Anstieg von Übergewicht und Fettsucht umkehren, die Prävalenz von ernährungsassoziierten Erkrankungen verringern und Mangelernährung in Österreich verhindern. Die Projektabwicklung erfolgt über die Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit beziehungsweise über den Fonds Gesundes Österreich. Darüber hinaus sind wissenschaftliche Projekte, wie der österreichische Ernährungsbericht, der mit € 500.000,- für 3 Budgetjahre dotiert ist, als Teilprojekte in NAP.e integriert. Weitere Informationen befinden sich im Anhang. Darüber hinaus können Informationen zum Ernährungsbericht 2008 abgerufen werden unter:

<http://www.bmg.gv.at/cms/site/standard.html?channel=CH0857&doc=CMS1081844270722> (auf Englisch und Deutsch).

In Österreich wurde gemäß § 30 Lebensmittelsicherheits- und Verbraucherschutzgesetz (LMSVG), BGBl. I Nr. 13/2006 idgF, der mehrjährige integrierte Kontrollplan (MIK) 2007 bis 2010 erstellt. Die Erstellung eines solchen Plans beruht auf dem EU-Recht. Der MIK legt die Strategie und Ziele der risikobasierten Kontrolle von Lebensmitteln fest. Die genauen, detaillierten Vorgaben für die Kontrolltätigkeit erfolgen jährlich im Revisions- und Probenplan. Diese beiden Instrumente dienen dazu, dass der österreichischen Bevölkerung sichere Lebensmittel zur Verfügung stehen.

C. Das Recht auf Wasser (Z 48 – 49)

Man kann in Österreich von einer nahezu vollständigen Wasserver- bzw. -entsorgung ausgehen.

Die Richtlinie 2000/60/EG zur Schaffung eines Ordnungsrahmens für Maßnahmen der Gemeinschaft im Bereich der Wasserpolitik (Wasserrahmenrichtlinie, WRRL) verpflichtet die Mitgliedstaaten zur Erstellung eines Nationalen Gewässerbewirtschaftungsplanes (NGP), d.h. zu einer flussgebietsbezogenen Planung. Für Österreich wurde der NGP 2009 ausgearbeitet (<http://publikationen.lebensministerium.at/publication/publication/view/3257/28607>); einzelne Teile des NGP 2009 wurden mit der Nationalen GewässerbewirtschaftungsplanVO 2009, BGBl. II Nr. 103/2010, für verbindlich erklärt.

Der NGP 2009 sieht unter anderem Maßnahmen zur Schaffung adäquater Anreize für Wassernutzer für einen nachhaltigen und effizienten Umgang mit der Ressource vor. Weiters sollen adäquate Beiträge der wassernutzenden Sektoren zur Kostendeckung der Wasserdienstleistung eingehoben werden.

Wenngleich die Festlegung von Preisen für Wasser (für Wasserdienstleistungen und andere Nutzungen) bereits seit längerem gesetzlich geregelt war (Finanzverfassungsgesetz, Landesgesetze, Gebührenordnungen), soll die Wasser(preis-)gebührenpolitik nun eine Anreizfunktion ausüben, damit sich die BenutzerInnen zielkonform und damit umweltgerechter verhalten (z.B. durch Mindestgebühren, Installierung von Wasserzählern, Einsatz wassersparender Technologien, Begrenzung nach dem Stand der Technik). Wasser(preis-)gebührenpolitik umfasst alle finanzrelevanten Regeln (hoheitlich, vertraglich), die bei der Nutzung von Wasser zum Tragen kommen. Sie betrifft insbesondere auch den Bereich der Siedlungswasserwirtschaft, die für ihre Nutzer Wasser zur Verfügung stellt sowie Abwasser sammelt und reinigt.

Darüber hinaus sind Maßnahmen zur Steigerung der Transparenz der Kosten von Wassernutzungen vorgesehen.

Der Anschluss an die öffentliche Kanalisation ist im jeweiligen Landesrecht der Bundesländer geregelt. Bestimmungen betreffend einen Anschlusszwang im Bereich der öffentlichen Wasserversorgung und Ausnahmen davon sind der Landesgesetzgebung überlassen.

Die Organisation der österreichischen Wasserversorgung und Abwasserentsorgung kann als dezentral bezeichnet werden. Sie zeichnet sich durch kleinräumige Strukturen und eine hohe Anzahl an (vorwiegend kleinen) Ver- und Entsorgungsunternehmen aus.

Die öffentliche Wasserversorgung und Abwasserentsorgung wird in Österreich zum überwiegenden Teil von den Gemeinden durchgeführt. Nur zu einem sehr geringen Teil werden diese Dienstleistungen durch andere Ver- bzw. Entsorger wie z.B. private Unternehmen (im Wesentlichen ausgegliederte Unternehmen der öffentlichen Hand, z.B. Stadtwerke, die ebenfalls zur öffentlichen Ver- bzw. Entsorgung zu zählen sind) erbracht. Wasserver- und Abwasserentsorgung werden durch die Gemeinden bereitgestellt. Wie die Gemeinden diese Dienstleistungen im Einzelnen organisieren, können sie frei entscheiden und beschließen. Grundsätzlich sind die Kommunen berechtigt (auf Basis von Beschlüssen der Gemeindevertretung), Gebühren zu erheben, die die Investitions- und Betriebskosten von Gemeindeeinrichtungen decken.

Nach Art. 8 WRRL sind Programme zur Überwachung des Zustands der Gewässer aufzustellen, um damit einen zusammenhängenden und umfassenden Überblick über den Zustand der Gewässer in jeder Flussgebietseinheit zu erhalten. Die nationale rechtliche Umsetzung dieser Vorgaben erfolgte 2003 im siebenten Kapitel des Wasserrechtsgesetzes 1959 (WRG), BGBl. Nr. 215/1959, bzw. in der Gewässerzustandsüberwachungsverordnung, BGBl. II Nr. 479/2006.

Zu Z 49 darf daher auf das WRG 1959 hingewiesen werden, in dem Umweltziele für Oberflächengewässer, Grundwasser und Schutzgebiete festgelegt werden. In Durchführung dieser Bestimmungen, die jeweils auf den guten Zustand der Gewässer abzielen, wurden bisher die Qualitätszielverordnung Chemie Oberflächengewässer, BGBl. II Nr. 96/2006, die Qualitätszielverordnung Ökologie Oberflächengewässer, BGBl. II Nr. 99/2010, und die Qualitätszielverordnung Chemie Grundwasser, BGBl. II Nr. 98/2010, erlassen.

D. Das Recht auf angemessene Wohnung (Z 50 – 54)

Allgemeines und Z 30 der Empfehlungen zum 3. und 4. Staatenbericht

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Wohnungslosenhilfe BAWO hat für die Jahre 2006 - 2008 eine Wohnungslosenerhebung auf nationaler Ebene durchgeführt. Ziel der Studie war die Erfassung der Anzahl von Menschen und Haushalten, die in Österreich unter Wohnungslosigkeit leiden bzw. von ihr bedroht sind. Dadurch sollten auch die EU-weiten Bemühungen, die Datenbasis über Wohnungslosigkeit und über die entsprechenden Hilfsstrukturen zu verbessern bzw. die vorhandenen Grundlagen länderübergreifend zu gestalten, unterstützt werden.

Die Ergebnisse dieser Erhebungen sind unter

<http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/5/4/1/CH0184/CMS1229091777409/kurzfassung.pdf> zu finden. Sie führten zu einem umfassenden Überblick über die wohnungslosen bzw. von Wohnungslosigkeit bedrohten Menschen und Familien in Österreich, soweit diese von Wohnungslosenhilfseinrichtungen zur Bewältigung von Wohnungslosigkeit beraten und/oder betreut werden.

Das österreichische Mietrechtsgesetz (MRG), BGBl. Nr. 520/1981 idgF etabliert für die Wohnraummiete ein bewährtes System des Rechtsschutzes für Wohnraumsuchende und MieterInnen, welches unter anderem durch

Mietzinsbegrenzungen einen leistbaren Zugang zu Wohnraum schaffen will. Darüber hinaus existieren strenge Kündigungsschutzbestimmungen. Diese zivilrechtlichen Schutzbestimmungen werden durch verschiedene Sozialleistungen und sonstige Hilfsmaßnahmen flankiert, wie etwa die Mietzinsbeihilfe für einkommensschwache Bevölkerungsschichten oder die mit den Gerichten strukturell vernetzte Tätigkeit von sozialen Einrichtungen zur Vermeidung von Wohnraumverlust und Obdachlosigkeit. Eine Tabelle mit der Anzahl der beantragten Räumungsexekutionen der letzten fünf Jahre befindet sich im Anhang.

Wohnbauförderung

Vorrangiges Ziel der Wohnbauförderungspolitik in Österreich war und ist die Beseitigung des quantitativen Wohnungsfehlbestandes. Darüber hinaus haben in den letzten Jahren auch die Sanierung von Althäusern und Altbauwohnungen und die Steigerung der Energieeffizienz an Bedeutung gewonnen. Die aktuelle Förderung besteht vor allem darin, Finanzierungs- und Energieaufwand zu senken, wobei Familien (abhängig von ihrer Größe, dem Familieneinkommen, Sorgepflichten für ein Kind mit Behinderung etc.) zusätzlich begünstigt werden.

Siehe auch das Kapitel "Wohn- und sonstige Lebenswelten von Familien" auf den Seiten 673-674 im 5. Österreichischen Familienbericht, abrufbar unter: <http://www.bmwfj.gv.at/Familie/Familienforschung/Documents/Familienbericht%202009/Band%20II%20-%20Familienpolitische%20Akzente.pdf>.

Wohnen für Personen mit besonderen Bedürfnissen

Zusätzlich zur Einbeziehung "einer verpflichtend vorgeschriebenen Gestaltung des Wohnraums nach den Erfordernissen barrierefreien Bauens" in die "normale Ausstattung" einer Wohnung gemäß § 2 Z 2 des Wohnungsgemeinnützigkeitengesetzes (WGG), BGBl. Nr. 139/1979 idGF, wurde gemeinnützigen Bauvereinigungen (gBV) mit der Wohnrechtsnovelle 2000 im neuen § 7 Abs. 4a WGG gestattet, wohnbezogene Dienstleistungen, die vorwiegend den Bewohnern der von der Bauvereinigung verwalteten Wohnungen dienen (z.B. Leistungen im Rahmen einer Altenbetreuung), anzubieten, soweit diese Leistung vorwiegend den eigenen Bewohnern zugute kommt.

Weiters schuf die Wohnrechtsnovelle 2006, BGBl. Nr. 124/2006, welche mit 1. Oktober 2006 in Kraft getreten ist, den neuen "Wohnungstyp" der "Seniorenwohnung" im MRG. Ziel dieser neu definierten "Wohnungsform" – mit einer teilweisen Durchbrechung des Eintrittsrechtes unter Lebenden und von Todes wegen – war es, die Bereitstellung derartiger Wohnungen speziell für Senioren durch gBV attraktiver zu machen.

Zur Wohnungsförderung in den Ländern siehe die ausführlichen Angaben im Anhang.

Art. 12

Z 55 Gesundheitspolitik

Das Regierungsprogramm 2008 - 2013 enthält als einen Schwerpunkt der aktuellen Gesundheitspolitik die Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen medizinischen Versorgung für alle Menschen in Österreich, unabhängig von Einkommen, Alter, Herkunft, Religion oder Geschlecht. Bei der Weiterentwicklung des Gesundheitssystems ist auf die Interessen der PatientInnen einzugehen, d.h. dass eine Überarbeitung und Anpassung des Leistungsangebots des öffentlich finanzierten Gesundheitswesens an den Bedarf der PatientInnen (insbesondere Zahnmedizin,

Psychotherapie und Impfung für Kinder und Erwachsene) unter Sicherstellung der Finanzierung durchzuführen ist.

Z 56a Zugang zur Gesundheitsversorgung

Mit BGBl. I Nr. 131/2006 wurde die Schutzfrist nach dem Ausscheiden aus der Pflichtversicherung von 3 auf 6 Wochen verlängert; während dieser Zeit ist die ärztliche Versorgung für PatientenInnen weiter gesichert. Kurzfristige Versicherungslücken werden so vermieden.

Für Personen, die neben der Kindererziehung eine geringfügige Beschäftigung ausüben, wurde mit dem Sozialrechtsänderungsgesetz 2007 die Möglichkeit zum Abschluss einer begünstigten Selbstversicherung für geringfügig Beschäftigte geschaffen, und zwar während der ersten 48 bzw. bei Mehrlingsgeburten der ersten 60 Kalendermonate nach der Geburt.

Mit dem 3. Sozialrechtsänderungsgesetz 2009, BGBl. I Nr. 83, wurde die beitragsfreie Mitversicherung in der Krankenversicherung für jene Personen geschaffen, die einen Versicherten mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest in Höhe der Stufe 3 (d.h. Pflegebedarf von mehr als 120 Stunden monatlich) unter ganz überwiegender Beanspruchung ihrer Arbeitskraft nicht erwerbsmäßig in häuslicher Umgebung pflegen.

Ebenfalls mit dem 3. Sozialrechtsänderungsgesetz 2009 wurde die Möglichkeit geschaffen, dass Zahnambulatorien von Krankenversicherungsträgern Maßnahmen zur Vorbeugung von Erkrankungen der Zähne, des Mundes und der Kiefer einschließlich der dazugehörigen Gewebe erbringen.

Ein nicht unerheblicher Teil der SozialhilfebezieherInnen ist nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert, sondern wird in unterschiedlicher Weise von den Sozialhilfe-Einrichtungen der Länder versorgt. Im Zuge der geplanten Einführung der bedarfsorientierten Mindestsicherung (BMS; Anhang zu Art. 11) sollen alle SozialhilfebezieherInnen in gleicher Weise in die gesetzliche Krankenversicherung einbezogen werden („E-Card“ für alle Betroffenen). Siehe Näheres im Anhang.

Z 56b Kosten

Mit BGBl. I Nr. 101/2007 wurde die sogenannte Rezeptgebühren-Obergrenze i. d. H. von 2% des Nettoeinkommens eingeführt: Sobald Personen im Laufe eines Kalenderjahres 2% ihres Nettoeinkommens für Rezeptgebühren aufgewendet haben, sind sie von der Entrichtung weiterer Rezeptgebühren für das noch laufende Kalenderjahr befreit.

Z 56d Ausbildung von Gesundheitspersonal

In den Ausbildungsvorschriften einiger Gesundheitsberufe (z.B. Gesundheits- und Krankenpflegeberufe, SanitäterInnen), ist u.a. folgendes Ausbildungsziel ausdrücklich verankert: „Die Vermittlung einer geistigen Grundhaltung, der Achtung vor dem Leben, der Würde und den Grundrechten jedes Menschen ungeachtet der Nationalität, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Hautfarbe, des Alters, des Geschlechts, der Sprache, der politischen Einstellung und der sozialen Zugehörigkeit und eines verantwortungsbewussten, selbständigen und humanen Umganges mit gesunden, behinderten, kranken und sterbenden Menschen.“ So umfassen sämtliche Ausbildungen Unterrichtsfächer, in denen berufsethische Aspekte, die sich u.a. auch an Vorgaben von internationalen Berufsvereinigungen orientieren, behandelt und somit berufsethische Haltungen vermittelt werden. Darüber hinaus umfassen beispielsweise auch die Ausbildungsvorschriften für

gesundheitsberufliche Fachhochschulstudiengänge Kompetenzprofile, die unter anderem den Umgang mit unterschiedlichen kulturellen und religiösen Bedürfnissen, Lebensweisen und Werthaltungen beinhalten.

Z 57a Kinder- und Müttergesundheit

Durch das Mutter-Kind-Pass-Untersuchungsprogramm ist für alle Schwangeren und Kinder bis zum 5. Lebensjahr eine angemessene gesundheitliche Betreuung gewährleistet. Diese ist bei Inanspruchnahme von VertragsärztInnen der Sozialversicherungsträger für die betroffenen Frauen und Kinder kostenlos. Für nicht-versicherte Personen werden die Untersuchungskosten aus Bundesmitteln getragen. Mit Anfang des Jahres 2010 wurde das Untersuchungsprogramm der Schwangeren um eine Ultraschalluntersuchung in der 8. bis 12. Schwangerschaftswoche (SSW), einen HIV-Test bis zur 16. SSW und einen oralen Glukosetoleranztest (Zuckerbelastungstest) in der 25. bis 28. SSW erweitert.

Z 57b Versorgung mit sauberem Wasser

Siehe die Ausführungen zu Z 48 und 49.

Z 57c Infektionskrankheiten

Im Jahr 2009 wurde in Österreich flächendeckend das elektronische Epidemiologische Meldesystem für Infektionskrankheiten eingeführt, welches einerseits eine "realtime" surveillance des epidemiologischen Geschehens ermöglicht und andererseits zu einer deutlichen Verbesserung der Datenqualität führt. Bei diesem System werden die Daten zu meldepflichtigen Infektionskrankheiten in ein elektronisches Register eingegeben, welches den zuständigen Behörden unmittelbar zur Planung von Präventivmaßnahmen sowie zur Durchführung der Ausbruchsbekämpfung zur Verfügung steht. Darüber hinaus können nun auch qualitativ hochwertige Daten an das Europäische Zentrum für die Prävention und Kontrolle von Infektionskrankheiten weitergeleitet werden.

Z 57d Suchtprävention

Der Fortführung bisheriger gesundheitspolitischer Schwerpunktsetzungen der Suchtprävention wird wesentliche Bedeutung zugemessen, um eine Umsetzung der Z 32 der Empfehlungen zum 3. und 4. Staatenbericht sicherzustellen. Dementsprechend werden nach dem Suchtmittelgesetz, BGBl. Nr. 112/1997 idGF, nicht nur Einrichtungen gefördert, die Beratung, Behandlung und Betreuung im Zusammenhang mit Drogenmissbrauch anbieten, sondern auch die in allen Bundesländern eingerichteten Kompetenzzentren für Suchtprävention (Fachstellen für Suchtprävention). Diese befassen sich vor allem mit der Initiierung, Entwicklung, Beratung und Begleitung von lokal und regional durchgeführten Projekten und bieten die Ausbildung für Multiplikatoren (Eltern, LehrerInnen, KindergärtnerInnen etc.) und spezifisches Training für unterschiedlichste Berufsgruppen an.

Für die geschlechtsbezogene, d.h. unterschiedliche Aspekte männlicher und weiblicher Identitätsbildung berücksichtigende Suchtprävention in der Schule werden zahlreiche Informationsmaterialien zur Verfügung gestellt. Allgemein ist Gesundheits-erziehung als Unterrichtsprinzip in zahlreichen Lehrplänen verankert und im ministeriellen Grundsatz-erlass Gesundheitserziehung (Nr. 7/1997) näher dargelegt.

Im Unterrichtsministerium ist für (Umweltbildung und) Gesundheitsbildung ein eigener Fonds eingerichtet worden, der neben der Bereitstellung finanzieller Mittel auch für Öffentlichkeitsarbeit (z.B. Prämierungen) und Evaluierung sorgt. Aus dem

Fonds stehen für Projekte, die von einzelnen Schulen entwickelt werden und der Gesundheitsbildung dienen, jährlich (insgesamt) € 50.000,- zur Verfügung.

Darüber hinaus werden Kriminalpräventionsprogramme der Exekutive zur Suchtvorbeugung in Schulen durchgeführt. LehrerInnen, MitarbeiterInnen der Suchtpräventionsstelle und ExekutivbeamtenInnen erarbeiten mit den Jugendlichen verschiedenste Bereiche zum Thema Stärkung von Schutzfaktoren und Unrechtsbewusstsein.

Die mit der Betreuung der Schulen beauftragten BeamtenInnen werden durch fortlaufende Schulungsprogramme für die Arbeit in den Klassen sensibilisiert und vorbereitet. In der Arbeit eines/einer jeden Präventionsbeamten/in werden die laufenden Entwicklungen und neuen Erscheinungsformen der Jugendkriminalität berücksichtigt, weiters stimmen sie Häufigkeit der Interventionen, Vorträge, Kontaktaufnahme mit den Vertrauenslehrern, etc. anlassbedingt darauf ab. Dies gilt insbesondere auch für die Gewaltprävention.

Z 57e HIV-Prävention

Als Beispiel für Maßnahmen in diesem Bereich kann angeführt werden, dass das Bundesministerium für Gesundheit sieben AIDS-Hilfe-Landesvereine fördert, die als wesentliche Aufgabe Präventionsarbeit im Zusammenhang mit HIV haben. Dabei wird ein besonderer Schwerpunkt auf die Aufklärungsarbeit von Jugendlichen gelegt. Daneben wird auch im Bereich von besonderen Risikogruppen zielgruppenspezifische Aufklärungs- und Präventionsarbeit geleistet. Ebenso fördert das Bundesministerium die allgemein zugängliche homepage der AIDS-Hilfen Österreichs mit umfangreichen Informationen und Adressen, zT auch in englischer und französischer Sprache (<http://www.aidshilfen.at/>).

Art. 13

Z 58 Unterricht betreffend wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte

Menschenrechtsbildung ist in Österreich seit 1978 über das Unterrichtsprinzip „Politische Bildung“ in das Schulwesen integriert. Diesem Prinzip zufolge ist die Politische Bildung und die Menschenrechtsbildung grundlegender Bestandteil des Unterrichts in allen Fächern, auf allen Schulstufen und in allen Schultypen. Darüber hinaus sind die Menschenrechte Teil des Lehrstoffs im Pflichtgegenstand Politische Bildung und werden im Primarschulbereich im Sachunterricht umgesetzt.

In den berufsbildenden Schulen werden vor allem in den Unterrichtsgegenständen Betriebswirtschaft, Rechnungswesen, Volkswirtschaft, Politische Bildung und Recht die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte thematisiert. Das vermittelte Wirtschaftswissen umfasst neben den fachlichen Kenntnissen auch die soziale und ökologische Verantwortung der in der Wirtschaft Tätigen.

Menschenrechte werden in den österreichischen Schulen auf sehr vielfältige Weise bearbeitet, von der historisch-politischen Bildung (Nationalsozialismus und Holocaust) bis hin zur Thematisierung von menschenrechtlichen Aspekten der Globalisierung. Der Einstieg in die Vermittlung der Menschenrechte erfolgt häufig über die Kinderrechte.

Zusätzlich zum regulären Menschenrechtsunterricht gibt es Informationsangebote und Unterrichtsmaterialien, die explizit die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Menschenrechte zum Inhalt haben. In einem diesbezüglichen Themendossier sind diese Maßnahmen online dargestellt. Sie sind abrufbar unter: www.politische-bildung.at/index.php?modul=themen&show_no_archiv=1&top_id=3477.

Z 59 - 62 Bildung, Pflichtschule, Unentgeltlichkeit

Wie dies auch auf Verfassungsebene verankert ist, sind Demokratie, Humanität, Solidarität, Friede und Gerechtigkeit sowie Offenheit und Toleranz die Grundwerte der österreichischen Schule. Dabei hat die Schule ein höchstmögliches Bildungsniveau für alle zu sichern, wobei weder Herkunft noch soziale Lage oder finanzieller Hintergrund von SchülerInnen und Eltern eine Rolle spielen dürfen. Dies gilt für das gesamte öffentliche Primär- und Sekundärschulwesen.

Die allgemeine Schulpflicht beginnt ab dem 6. Lebensjahr und dauert 9 Schuljahre, weiters besteht Berufsschulpflicht für Lehrlinge sowie für bestimmte Gruppen von beruflich Auszubildenden. Die Ausbildung der Lehrlinge – als berufliche Erstausbildung – erfolgt im dualen System, d.h. sowohl im Lehrbetrieb als auch in der Berufsschule.

Die notwendigen Unterrichtsmittel, insbesondere Schulbücher, aber auch z.B. elektronische Lehrmaterialien, werden für alle Schulstufen unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Der von den Eltern zu leistende Selbstbehalt (10%) entfällt in etlichen Fällen, z.B. bei Sonderschulen, für therapeutische Unterrichtsmittel usw. Siehe dazu auch den Anhang.

Zur finanziellen Absicherung des Schulbesuchs können ganz generell für die Teilnahme an Schulveranstaltungen sowie in besonderen Härtefällen finanzielle Unterstützungen gewährt werden, vor allem aber besteht unter bestimmten Voraussetzungen wie günstiger Schulerfolg und soziale Bedürftigkeit ab der 9. Schulstufe ein Anspruch auf Heimbeihilfe (bei Unterbringung in einem Schülerheim), allenfalls noch ergänzt um eine Fahrtkostenbeihilfe, sowie ab der 10. Schulstufe ein vergleichbarer Anspruch auf Schulbeihilfe. Heim- und Schulbeihilfe werden bei Erfüllung weiterer Voraussetzungen (z.B. Selbsterhalt, Behinderung, ausgezeichneter Schulerfolg) erhöht. Der Schulbesuch wird weiters durch Freifahrt auf dem Schulweg mit öffentlichen Verkehrsmitteln bzw. Schulbussen, erforderlichenfalls auch durch sonstige Beihilfen, unterstützt.

Die Gründung von Privatschulen ist verfassungsrechtlich garantiert, wobei die Träger der Privatschulen zumeist gesetzlich anerkannte Kirchen und Religionsgemeinschaften, Gebietskörperschaften oder sonstige Körperschaften des öffentlichen Rechts sind.

Zur Finanzierung der Privatschulen trägt in vielen Fällen der Staat bei, meist durch Geldleistungen, aber auch dadurch, dass Lehrkräfte unentgeltlich zur Verfügung gestellt werden.

Z 61 Universitäten, freier Hochschulzugang und zu Z 33 der Empfehlungen zum 3. und 4. Staatenbericht

Zu den ordentlichen Studien an Universitäten sind jene Studierende gemäß § 63 Universitätsgesetz 2002, BGBl. I Nr. 120/2002 idgF, zuzulassen, die die allgemeinen und die besonderen Zulassungserfordernisse erfüllen. Nur im Bereich der Medizin sowie im Bereich der Publizistik wird eine beschränkte Zahl von Studierenden zum Studium zugelassen.

Studierende, welche die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, die EU-BürgerInnen sind oder denen Österreich auf Grund eines völkerrechtlichen Vertrages, wie z.B. der Konvention über die Rechtsstellung der Flüchtlinge, dieselben Rechte für den Berufszugang zu gewähren hat wie InländerInnen, haben, wenn sie die vorgesehene Studienzeit pro Studienabschnitt um nicht mehr als zwei Semester überschreiten, keinen Studienbeitrag zu entrichten. Ebenso kann der Studienbeitrag erlassen oder rückerstattet werden, wenn es sich um Studierende mit Behinderung, um Studierende, die im vergangenen Semester Studienbeihilfe gemäß dem Studienförderungsgesetz 1992, BGBl. I Nr. 305/1992 idgF, bezogen haben, um

Studierende, die ein Auslandsstudium oder Praxiszeit im Ausland absolvieren müssen, oder um Studierende, bei denen Krankheit oder Schwangerschaft eingetreten ist, handelt. Ebenso haben Studierende, die beurlaubt sind, keinen Studienbeitrag zu entrichten. Konventionsflüchtlinge sind jedenfalls den inländischen Studierenden gleichgestellt.

Ein gut ausgebautes Studienförderungssystem (€ 180 Mio. im Jahr) ermöglicht auch Studierenden aus sozial schwachen Schichten ein Studium. Der Erfolg der Bemühungen um Durchlässigkeit bei der Ermöglichung eines Studiums zeigt sich auch am starken Anstieg der Zahl der Studierenden an Österreichs Universitäten, die von 220.000 im letzten Studienjahr auf 273.000 im Studienjahr 2009/2010 gestiegen ist. Davon sind 61.000 Studierende ausländische Staatsangehörige. Nähere Informationen über die finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten für Studierende sind abrufbar unter: <http://www.bmwf.gv.at/wissenschaft/national/studienfoerderung/>
Siehe dazu auch den Anhang.

Z 62 Lebenslanges Lernen

Mehrere Bundesländer bieten Weiterbildungsmöglichkeiten in Form von Volkshochschulen an. Wien beispielsweise verfolgt im Sinne der europäischen und nationalen Strategien durch das Angebot der Wiener Volkshochschulen GmbH eine Kompetenzorientierung, wobei der europäische Referenzrahmen für Schlüsselkompetenzen verwendet wird. Alle 8 Schlüsselkompetenzen werden angeboten. An den Wiener Volkshochschulen wird auch ein umfassender Zweiter Bildungsweg von der Alphabetisierung bis zur Matura angeboten.

Z 63 Unterricht der bzw. in der Muttersprache

Österreich ist sich dessen bewusst, dass für den Erhalt von Volksgruppensprachen generell Bildungsangebote in diesen Sprachen bzw. Unterrichtsmöglichkeiten sowohl in der Volksgruppensprache als auch in der Mehrheitssprache eine große Rolle spielen. Bereits im Bereich der mehrsprachigen frühkindlichen Erziehung werden – soweit keine zweisprachigen Gemeindegärten eingerichtet sind – private zweisprachige Kindergartenträger von Bund und Ländern u.a. auch aus der Volksgruppenförderung gefördert.

Die teils völkerrechtlich, teils (auch) verfassungsrechtlich verankerten Grundsätze für das Schulwesen der sechs autochthonen nationalen Minderheiten (Volksgruppen) in Österreich werden im Wesentlichen durch zwei strukturell miteinander vergleichbare Bundesgesetze näher festgelegt: Das Minderheiten-Schulgesetz für das Burgenland regelt das Schulwesen für die dortige kroatische und ungarische Volksgruppe und enthält auch Bestimmungen für die Volksgruppe der Roma, das Minderheiten-Schulgesetz für Kärnten betrifft die dortige slowenische Volksgruppe. Beide Gesetze erfassen den Bereich der Pflichtschulen und der allgemeinbildenden höheren Schulen, in differenzierter Form auch das berufsbildende höhere Schulwesen. Für die tschechische Volksgruppe besteht in Wien ein privates Erziehungs- und Unterrichtswesen, das eine durchgängige Erziehung bzw. Bildung vom Kindergarten bis zur Matura ermöglicht und auch für die slowakische Volksgruppe Angebote enthält.

Dieses Schulwesen unterscheidet sich nur durch das erweiterte sprachliche Angebot vom sonstigen österreichischen Schulwesen, insbesondere ist auch dasselbe Niveau und dieselbe Unterrichtsqualität wie an allen anderen österreichischen Schulen gewährleistet.

Abgesehen von diesen spezifischen Formen eines Schulwesens der österreichischen Volksgruppen werden auch im Rahmen des allgemeinen öffentlichen Schulwesens,

in unterschiedlichen Schularten und an einer Vielzahl von Standorten, Volksgruppensprachen als Unterrichtsgegenstand gelehrt. Darüber hinaus veranstalten auch zahlreiche Volksgruppenorganisationen Sprachkurse für Kinder und Jugendliche, die das Erlernen und Vertiefen der Volksgruppensprachen Burgenlandkroatisch, Slowenisch, Ungarisch, Tschechisch, Slowakisch und Romanes zum Inhalt haben; sie werden auch mit Mitteln der Volksgruppenförderung unterstützt.

Neben diesen sechs Volksgruppensprachen wird seit etlichen Jahren muttersprachlicher Unterricht auch in rund 20 Sprachen für Kinder – gleich welcher Staatsangehörigkeit – aus solchen ethnischen Gruppen erteilt, die in Österreich nicht autochthon sind. Für diesen muttersprachlichen Unterricht waren z.B. im Schuljahr 2008/09 über 360 Lehrkräfte an über 800 Schulen (davon über 500 Volksschulen) für rund 30.000 Schüler und Schülerinnen tätig. Das in den letzten Jahren deutlich gestiegene Interesse an den Volksgruppensprachen hat Auswirkungen auch auf das Volksgruppenschulwesen, wie z.B. die Entwicklung der Zahl der Schülerinnen und Schüler in Kärnten zeigt (siehe im Anhang).

Z 64 Gleichberechtigung

Bezüglich der Lehrpläne und der Zugänglichkeit von Schultypen bestehen für Mädchen und Buben an österreichischen Schulen grundsätzlich keine Unterschiede. (Schon in den 1980er Jahren wurden sämtliche geschlechtsspezifische Schulbezeichnungen beseitigt.)

Von der Bildungsoffensive der letzten Jahrzehnte haben insbesondere Frauen und Mädchen profitiert: So ist der Mädchenanteil an allgemein bildenden und berufsbildenden höheren Schulen kontinuierlich auf mehr als 50% angestiegen. An den allgemein bildenden höheren Schulen finden sich z.B. derzeit etwa 56% Mädchen. Diese höhere Bildung setzt sich fort, bei den Studierenden an den Universitäten beträgt der Frauenanteil schon etwa 57%.

Z 65 Drop Out Raten

Die derzeitige Dropout-Rate liegt in Österreich bei 9,6% (unter dem EU-Schnitt von 17%) und bezieht sich auf Personen im Alter von 18 bis 24 Jahren, die über keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Abschluss verfügen und sich nicht mehr in Ausbildung befinden. Frauen weisen mit 8,4% einen etwas geringeren Anteil auf.

Die Dropout-Rate der MigrantInnen hingegen beträgt 29,8% und jene von Personen der zweiten und dritten Generation ca.15,6%. Während im Schnitt Frauen weniger stark vom vorzeitigen Bildungsabbruch betroffen sind, zeigt sich bei den MigrantInnen ein höherer Anteil. In diesem Zusammenhang ist es vordringlich, zu überlegen, wie Eltern aus sogenannten bildungsfernen Schichten der Wert der Mädchenbildung nahe gebracht werden kann, zumal diese Eltern – und nicht nur wegen sprachlicher Probleme – durch die Institution Schule nur schwer bis gar nicht zu erreichen sind. Zur Vermeidung von Bildungsabbrüchen bzw. nicht abgeschlossener Bildungswege werden auch Roma-Projekte der außerschulischen Lernhilfe aus Mitteln der Volksgruppenförderung unterstützt und haben sich als sehr wirkungsvoll erwiesen.

Ganz generell ist die Senkung des Anteils der Jugendlichen ohne Berufsausbildung oder Schulabschluss als zentrale Aufgabe im Regierungsprogramm 2008 - 2013 verankert. Dabei ist die Sicherung der Jugendbeschäftigung durch die Möglichkeit zum Besuch einer weiterführenden Schule ein zentraler Ansatz. Zur Umsetzung der Bildungsgarantie bis zum 18. Lebensjahr wurde etwa die Ausarbeitung eines Modells für das Nachholen von Bildungsabschlüssen auf Basis einer gemeinsamen

Finanzierungsverantwortung zwischen Bund und Ländern begonnen. Hierbei ist die Verständigung auf gemeinsame Zielgrößen, die Festlegung gemeinsamer Qualitätsstandards für die Durchführung, die Vereinbarung bundesweit einheitlicher Zugangskriterien zum Fördermodell (förderbare Zielgruppen) und das Verhandeln der finanz- und abrechnungstechnischen Fragen mit allen Bundesländern ein zeitaufwändiger und vielschichtiger Entwicklungsprozess.

Art. 15

Art. 17 Staatsgrundgesetz (StGG) normiert, dass die Wissenschaft und Lehre frei sind. Art. 17a StGG bestimmt, dass das künstlerische Schaffen die Vermittlung von Kunst sowie deren Lehre ebenso frei sind. Das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung unternimmt große Anstrengungen, um das Ziel, 3% des Bruttoinlandprodukts für Forschung aufzuwenden, zu erreichen.

Z 67 Integration durch Sport und soziale Chancengleichheit in Österreich

Sport ist Teil und zugleich Abbild der gesellschaftlichen Wirklichkeit. Sportangebote helfen Arbeitslosigkeit konstruktiv zu bewältigen. Beispiel dafür ist die erfolgreiche Initiative mit dem Projekt „Fit-Start“ für Arbeitssuchende, das von der Arbeitsgemeinschaft für Sport und Körperkultur in Österreich seit 2007 durchgeführt wird.

Sport ist in jeglicher Hinsicht ein bestens geeignetes Mittel, um gesellschaftspolitische Maßnahmen zur Integration umzusetzen. Der Vereins- und Verbandssport, wie die Landes- und Bundesdachverbände, führen daher Integrationsprojekte durch. Der Bund hat über die Bundes-Sportförderung die Möglichkeit, Anreize für eine verstärkte Beschäftigung mit dem Thema „Integration“ im Sport zu geben. Gefördert werden z.B. Projekte für Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund im ländlichen Bereich wie auch Maßnahmen zur Integration durch Sprache und Sport für Jugendliche in der Großstadt. Auch für die Zielgruppe der AsylwerberInnen wurden Bundes-Sportfördermittel zur Verfügung gestellt.

Zur Stärkung der Präsenz österreichischer Sportlerinnen bei internationalen Wettbewerben insbesondere bei Olympischen Spielen, Weltmeisterschaften und Europameisterschaften sind in der Allgemeinen Bundessportförderung unter dem Budgetansatz „Gender Mainstreaming“ jährlich € 300.000,- vorgesehen. Unterstützt werden mit diesen Mitteln Sportlerinnen auf einem sehr hohen Leistungsniveau. Diese Fördermaßnahme zeigte bei den Olympischen Spielen in Peking 2008 erste positive Wirkungen: war der Frauenanteil im Olympia-Kader vier Jahre zuvor noch bei 27%, konnte er in Peking auf 43% erhöht werden.

Das Österreichische Institut für Sportstättenbau (ÖISS) hat für den barrierefreien Zugang für Menschen mit Behinderung verschiedene Instrumente entwickelt, zum einen die ÖISS Richtlinie „Barrierefreie Sportstätten“ als wichtige Planungshilfe, zum anderen die ÖISS Begutachtung von Sportprojekten als Grundlage der Bundes- und/oder Landesförderung, wobei die Projekte auf Barrierefreiheit geprüft werden.

Neu ergänzt werden diese Instrumente durch die Vereinbarung, dass bei der Begutachtung von Sportbauprojekten mit österreichweiter Bedeutung (die durch den Bund gefördert werden) der Behindertensportverband einzubinden ist und die Errichtung der Sportanlagen somit unter Berücksichtigung des jeweiligen Bedarfs behinderter SportlerInnen erfolgt.

Z 67b Zugang zum Kulturerbe der Menschheit

Österreich fördert auf vielfältige Weise Kunst und macht dadurch das kulturelle Leben breiten Bevölkerungsteilen zugänglich. Bundesmuseen, Bundestheater und

sonstige Einrichtungen des Bundes, wie die Österreichische Nationalbibliothek, ihr Budget und ihre Förderungen von Bundesseite sowie ihre umfangreichen Aktivitäten für die Öffentlichkeit in den Jahren 2008 und 2009 sind dem Kulturbericht 2009 zu entnehmen, der unter <http://www.bmukk.gv.at/medienpool/19409/kulturbericht2009.pdf> abrufbar ist.

Z 67c Teilnahme von Kindern am kulturellen Leben

Als aktuelles Beispiel für die Bemühungen, Kindern den Zugang zu Kultur und Kunst zu erleichtern, sei der nunmehrige kostenlose Eintritt in Bundesmuseen bis zum 19. Lebensjahr genannt. Begleitend dazu haben die Bundesmuseen und die Österreichische Nationalbibliothek die Vermittlungsarbeit zu Schwerpunktthemen intensiviert, um diese Orte für die Kinder als Lernorte zu etablieren. Für Schulklassen werden z.B. Führungen, Workshops, Projektarbeiten oder auch das Kennenlernen zeitgenössischer Kunstschaffender angeboten.

So bietet z.B. die Wiener Albertina den von einer Schulklasse in Zusammenarbeit mit KuratorInnen und VermittlerInnen erstellten Multimediaguide "Albertina for you and me" für interessierte Jugendliche an. Der spielerische und lustvolle Umgang mit Meisterwerken öffnet den Weg zu einem ganzheitlichen Lernen, in dem Kunstgeschichte, Kreativität und ästhetische Bildung Hand in Hand gehen.

Ein erster Erfolg dieser seit Jahresbeginn 2010 laufenden Maßnahmen zeigt sich u.a. darin, dass sich bereits im ersten Quartal 2010 mit rund 220.000 Kindern und Jugendlichen dieses Besuchersegment um rund 40% erhöht hat.

Z 68 Teilnahme österreichischer Volksgruppenangehörigen am kulturellen Leben

Den österreichischen Volksgruppenangehörigen kommt das Recht auf nichtdiskriminierende Teilnahme am kulturellen Leben, Teilhabe am wissenschaftlichen Fortschritt, Urheberrecht und Freiheit der Forschung und der Kunst genauso wie den Angehörigen der Mehrheitsbevölkerung zu.

Art. 8 Abs. 2 B-VG normiert als Staatszielbestimmung, dass sich die Republik (Bund, Länder und Gemeinden) zu ihrer gewachsenen sprachlichen und kulturellen Vielfalt, die in den autochthonen Volksgruppen zum Ausdruck kommt, bekennt und Bestand und Erhaltung dieser Volksgruppen zu achten, zu sichern und zu fördern sind. Das Volksgruppengesetz, BGBl. Nr. 396/1976 idgF, sieht vor, dass der Bund – unbeschadet allgemeiner Förderungsmaßnahmen – Maßnahmen und Vorhaben, die der Erhaltung und Sicherung des Bestandes der Volksgruppen, ihres Volkstums sowie ihrer Eigenschaften und Rechte dienen, zu fördern hat. Für den Zusammenhalt der Bevölkerungsgruppen ist es vor allem auch in den Siedlungsgebieten der Volksgruppen besonders bedeutsam, dass der Bund interkulturelle Projekte, die dem Zusammenleben der Volksgruppen dienen, zu fördern hat.

Österreich unterstützt daher die reichhaltigen kulturellen Aktivitäten der Volksgruppen (z.B. allgemeine Kulturveranstaltungen, Theateraufführungen, Lesungen, alle Formen der volksgruppenspezifischen Kunst und Kultur), aber in unterschiedlicher Intensität auch volksgruppen- oder zweisprachige Kinder- und Jugendbetreuung im Bereich des Sports. Die Unterstützung von wissenschaftlichen Aktivitäten zur Volksgruppengeschichte, -sprache und -kultur ist ein zentrales Anliegen der Volksgruppenförderung. In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass in Österreich die Kodifizierung und Didaktisierung der sechs in Österreich am häufigsten gesprochenen Romanes-Sprachen mit Hilfe der Volksgruppenförderung erreicht werden konnte. In Folge davon ist es nicht nur möglich, schulisch oder außerschulisch die Romanes-Sprachvarianten als Sprachgegenstand zu vermitteln und damit zum Erhalt des für eine Volksgruppe wichtigsten Kulturgutes – ihrer

Sprache – beizutragen; es kann damit auch anderes Kulturgut (etwa Sagen, Märchen, Legenden und andere Überlieferungen in Romanes-Sprachvarianten) aufgezeichnet und für die Nachwelt erhalten werden.

Zu den Projekten in den Ländern bezüglich der Förderung der Teilnahme am kulturellen Leben siehe Anhang.

Z 69 Schulische und berufliche Bildung im Bereich Kultur und Kunst

Nach dem Schulorganisationsgesetz hat die Schule u.a. an der Entwicklung der Anlagen der Jugend nach den Werten (auch) des Schönen mitzuwirken und die Jugend zu befähigen, am Kulturleben Österreichs, Europas und der Welt Anteil zu nehmen (§ 2 Abs. 1). Dementsprechend enthalten die Lehrpläne der Volksschule, der Hauptschule und der allgemeinbildenden höheren Schulen als Pflichtgegenstände z.B. „Musikerziehung“ und „Bildnerische Erziehung“; überdies finden sich unter den Formen der allgemeinbildenden höheren Schulen solche mit besonderer Berücksichtigung der musischen Ausbildung oder das sog. „Oberstufenrealgymnasium“, in dem z.B. musisch-kreative Bildungsinhalte besonders berücksichtigt werden können. Auch im Bereich des berufsbildenden Schulwesens bestehen z.B. kunstgewerbliche Fachschulen und entsprechende höhere Lehranstalten.

Anlässlich des Europäischen Jahres der Kreativität und Innovation 2009 hat das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur einen Grundsatzterlass über ganzheitlich-kreative Lernkultur in den Schulen geschaffen und überdies mit der Broschüre „Kreativ & Innovativ – Zukunft in der Schule gestalten“ (<http://www.bmukk.gv.at/schulen/kreativinnovativ/index.xml>) einen Überblick über zahlreiche Programme und Initiativen übermittelt, welche das Interesse von Schülerinnen und Schülern an kreativen und innovativen Prozessen umfassend fördern sollen. Dazu zählen z.B. die finanzielle Förderung von Projekten an Schulen, mit denen neue Ansätze im Bereich der Kunstvermittlung geschaffen werden sollen, Wettbewerbe gemeinsam mit außerschulischen Partnern, Sonderführungen für Schulen zu Denkmälern an einem „Denkmaltag“, besondere Kulturvermittlungsprojekte für Lehrlinge, Dialogveranstaltungen von Schülern bzw. Schülerinnen mit KünstlerInnen, oder z.B. Programme zur Nutzung der bereits digitalisierten Kulturbestände von Museen, Galerien usw. für den Schulunterricht.

Auf Grund des Universitätsgesetzes 2002 sind sechs Universitäten mit künstlerischer Ausrichtung sowie drei private Universitäten (auf Grund des Universitäts-Akkreditierungsgesetzes) ebenfalls mit künstlerischer Ausrichtung eingerichtet.

Z 70a Zugang zum Nutzen wissenschaftlichen Fortschritts

Es ist ein wesentliches Ziel der österreichischen E-Government Strategie, effiziente und hochqualitative öffentliche Leistungen für alle Menschen gleichermaßen anzubieten. Mit dem „elektronischen Amtshelfer“ www.HELP.gv.at besteht eine behördenübergreifende Informationsplattform, die umfassend über Amtswege in Österreich informiert sowie deren elektronische Erledigung anbietet. Die Website ist auf Basis des „Lebenslagen“-Konzepts strukturiert, erfüllt die Kriterien der Zugänglichkeitsrichtlinien für Web-Inhalte und der BenutzerInnenfreundlichkeit.

Um jenen Menschen einen Zugang zu ermöglichen, die nicht über die technische Infrastruktur verfügen, wurden öffentliche Multimedia Säulen mit Internetzugang zu E-Government Diensten gefördert und rund 1000 Geräte österreichweit aufgestellt. Im E-Government wurde das Konzept der Stellvertretung („Intermediäre“) geschaffen, damit auch Menschen einbezogen sind, die nicht willens oder in der

Lage sind, selbst elektronische Services zu nutzen. Schließlich sind elektronische Dokumente auch für Blinde und sehbeeinträchtigte Personen zugänglich, sie können selbständig Dokumente lesen und mittels elektronischer Signatur unterzeichnen.

Auch der Wichtigkeit der Inklusion von Menschen mit Behinderung in die moderne Informationsgesellschaft wird in Österreich Rechnung getragen. Einerseits ist das österreichische Behindertengleichstellungsrecht Garant für die zunehmende Verbreitung der Barrierefreiheit im Internet. Andererseits wird durch gezielte Fördermaßnahmen dafür Sorge getragen, dass Berater und Beraterinnen zur Verfügung stehen, die gemeinsam mit Betroffenen oder Angehörigen nach individuellen Hard- und Softwarelösungen suchen, um für Menschen mit Behinderung die besten Hilfsmittel finden zu können. Neben dieser Beratung wird auch auf die Schulung und Weiterbildung von Menschen mit Behinderung im Bereich der Computertechnologie ein Schwerpunkt gelegt.

An österreichischen Universitäten können alle Personen unbeschadet ihrer Herkunft und persönlichen Ausrichtung studieren, forschen und lehren. Die Räumlichkeiten an Universitäten und Forschungseinrichtungen sind barrierefrei eingerichtet.

Z 70b Maßnahmen zur Verhinderung des nachteiligen Gebrauchs von wissenschaftlichem und technologischem Fortschritt

An important example is the Austrian Bioethics Commission, established in 2001 to prevent the use of scientific and technical progress in human medicine and human biology for purposes which are contrary to the enjoyment of human dignity. It thus advises the Federal Chancellor from an ethical point of view on new developments in the field. This includes in particular the submission of recommendations for practical use and suggestions for enacting the necessary legal provisions as well as the preparation of expert opinions on specific issues. Cf. the appendix for the topics of adopted Recommendations.

An Universitäten und Forschungseinrichtungen sind Ethik- und Schiedskommissionen eingerichtet, die eine ethisch einwandfreie Lehre und Forschung herbeiführen sollen.

Z 71 Urheberrecht

Die Rechte der UrheberInnen werden durch das Urheberrechtsgesetz 1936, BGBl. Nr. 111/1936 idgF, geschützt. Im Einklang mit den europäischen und internationalen Verpflichtungen Österreichs auf dem Gebiet des Urheberrechts (Österreich ist insbesondere Vertragsstaat der Revidierten Berner Übereinkunft, des WIPO-Urheberrechtsabkommens (WCT) und des WTO-Abkommens) räumt das österreichische Urheberrechtsgesetz den UrheberInnen sowohl Urheberpersönlichkeitsrechte als auch Verwertungsrechte ein.

Z 72 Freiheit der Wissenschaft

Wie schon einleitend zu Art. 15 angemerkt, ist die Freiheit der Wissenschaft und ihrer Lehre ein durch Art 17 Staatsgrundgesetz verfassungsgesetzlich gewährleistetes Recht. Auch im § 2 Abs. 1 des Universitätsgesetzes 2002 sind die Freiheit der Wissenschaft und ihrer Lehre verankert.

Z 73 Bewahrung, Entwicklung und Verbreitung von Wissenschaft und Kultur und Stärkung der internationalen Zusammenarbeit

Die österreichische Forschungslandschaft ist in allen EU-Forschungsprogrammen involviert. Darüber hinaus bestehen zahlreiche bilaterale Forschungsabkommen. Alle

Universitäten haben darüber hinaus zahlreiche Partnerschaftsabkommen mit vielen in- und ausländischen Universitäten und Forschungseinrichtungen. Darüber hinaus wurde der österreichische Austauschdienst (ÖAD) eingerichtet, der die Abwicklung bzw. die Durchführung des internationalen Austausches von Studierenden und Forschern abwickeln soll. Die Zahl der internationalen Kontakte und Forschungsk Kooperationen ist in den letzten Jahren stark angestiegen und wird vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung sehr gefördert.

Das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur vertritt Österreich in der Member States Expert Group on Digitisation and Digital Preservation (MSEG). Diese Gruppe beobachtet den Fortschritt der Digitalisierung und Online Zugänglichkeit im Zusammenhang mit Europeana und tauscht Daten und bewährte Verfahrensweisen von Strategien und Methoden der Mitgliedstaaten in diesem Bereich aus.

Die Implementierung eines zentralen online Portals für digitalisierte Güter der Österreichischen Institutionen des kulturellen Erbes ist ein gemeinsames Projekt des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur und des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung. Dieser Kulturpool (www.kulturpool.at) bemüht sich, eine engere Kooperation zwischen den Sektoren Kunst, Kultur, Bildung und Wissenschaft zu erreichen, indem ein inter- und transdisziplinärer Zugang und Kontext-Information angeboten werden.