



Frau
Präsidentin des Nationalrates
Parlament
1010 Wien

ALOIS STÖGER
Bundesminister
Stubenring 1, 1010 Wien
Tel: +43 1 711 00 – 0
Fax: +43 1 711 00 – 2156
alois.stoeger@sozialministerium.at
www.sozialministerium.at
DVR: 0017001

GZ: BMASK-10001/0136-I/A/4/2017

Wien, 24.3.2017

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Ich beantworte die an mich gerichtete schriftliche parlamentarische **Anfrage Nr. 11499/J der Abgeordneten Tanja Windbüchler-Souschill, Freundinnen und Freunde** wie folgt:

Fragen 1 und 5:

Im Rahmen der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung und der mit ihnen verbundenen 169 Unterziele spielen vor allem das Ziel 1 („Armut in allen ihren Formen und überall beenden“), das Ziel 8 („Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern“) und das Ziel 10 („Ungleichheit in und zwischen Ländern verringern“) für das Sozialministerium eine wichtige Rolle.

Schon bisher waren beispielsweise die Bekämpfung der Armut und die Förderung von Beschäftigung klare politische Zielvorgaben, die sich in entsprechenden Zielsetzungen auch im Rahmen der Europa 2020-Strategie widerspiegeln. Österreich hat auch nicht erst aufgrund der Agenda 2030 Maßnahmen zur Schaffung von menschenwürdiger Arbeit ergriffen.

Hinsichtlich der einzelnen Nachhaltigen Entwicklungsziele (SDGs) ist auf die nachstehenden Maßnahmen (Frage 1) bzw. Strategien und Programme (Frage 5) zu verweisen:

Ziel 1. Armut in allen ihren Formen und überall beenden

Österreich verfügt über ein umfassendes Sozialschutzsystem, welches die Armutgefährdung deutlich reduziert und Teilhabechancen durch die Gewährung von Leistungen wie etwa dem Pflegegeld nachhaltig stärkt.

Als klares Ziel zur Armutsbekämpfung in Österreich - das auch laufend überwacht wird - wurde im Rahmen der Europa 2020-Strategie die Reduktion der von Armut betroffenen Personen um 235.000 Personen bis 2020 festgelegt. Ebenso wurde für den Beschäftigungsbereich im nationalen Reformprogramm zur Europa 2020-Strategie die Erreichung einer Beschäftigungsquote von 77% bis 78% für 20- bis 64-Jährige festgelegt.

Als Beispiel für die Einbeziehung aller relevanten Akteure verweise ich hier auf die regelmäßigen Sitzungen der österreichischen Armutsplattform zur Begleitung der Umsetzung des österreichischen Ziels zu Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung im Rahmen der Europa 2020-Strategie.

Im Sinn einer Bekämpfung von Armut arbeitender Menschen können die in Österreich betriebenen Maßnahmen gegen Lohn- und Sozialdumping als Instrument zur Reduktion von Armut und Bekämpfung des Phänomens der „Working Poor“ gesehen werden.

Seit Verabschiedung des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes 2011 überprüfen Verwaltungsbehörden im Rahmen der behördlichen Lohnkontrolle, ob ArbeitnehmerInnen zumindest den durch kollektive Lohnvorschriften vorgeschriebenen Mindestlohn tatsächlich erhalten. Entlohnung unter dem Mindestentgeltniveau ist verwaltungsstrafrechtlich sanktionierte. Die Androhung hoher Verwaltungsstrafen für Unterentlohnung wirkt general- und spezialpräventiv und dient daher der Vermeidung von Armut trotz Beschäftigung.

Durch die mit 1. Jänner 2017 eingeführte „besondere Ausgleichszulage“ von 1.000 € pro Monat für alleinstehende PensionistInnen sollen jene Personen eine höhere Leistung erhalten, die zwar einen längeren Versicherungsverlauf aufweisen, deren Beitragsgrundlagen auf Grund ihrer Erwerbstätigkeit jedoch so gering sind, dass ihnen nur eine Pensionsleistung im Bereich des derzeit geltenden Ausgleichszulagenrichtsatzes gebührt. Es ist anzunehmen, dass von dieser Maßnahme hauptsächlich Frauen bzw. Mütter mit längeren Phasen der Teilzeitbeschäftigung profitieren werden; die besondere Ausgleichszulage wird damit zur Vermeidung von Altersarmut insbesondere bei Frauen beitragen.

In diesem Zusammenhang ist auch die Verbesserung im Bereich der Wartezeitbestimmung für die reguläre Alterspension anzuführen: Die Erfüllung der Mindestversicherungszeit als eine der Anspruchsvoraussetzungen für eine Alterspension wurde im Zuge des Sozialversicherungs-Änderungsgesetzes 2016 (SVÄG 2016) novelliert: Demnach sind für die Erfüllung der Wartezeit nach dem APG (180 Versicherungsmonate, wovon mindestens 84 Monate auf Grund einer Erwerbstätigkeit vorliegen müssen) auch Versicherungszeiten vor dem Jahr 2005 zu berücksichtigen. Bei ab dem 1. Jänner 1955 geborenen Personen werden

ab 1. Jänner 2017 für die Prüfung der Mindestversicherungszeit bei der regulären Alterspension somit alle vor und ab 2005 erworbenen Zeiten herangezogen. Das bedeutet für diesen Personenkreis, dass beispielsweise bei Vorliegen von sieben „gearbeiteten Jahren“ sowie acht Jahren der Kindererziehung (beides unabhängig von der zeitlichen Lagerung) künftig die Anspruchsvoraussetzungen für die reguläre Alterspension erfüllt sind.

Zum Ziel der Verminderung von Armut tragen auch Erleichterungen bei der Versicherung von pflegenden Angehörigen bei: Im Hinblick darauf, dass eine große Mehrheit der pflegebedürftigen Personen vor allem von nahen Angehörigen zu Hause gepflegt wird, sind in der gesetzlichen Pensionsversicherung schon seit langem Vorkehrungen getroffen, um durch die Pflege eintretende pensionsrechtliche Nachteile von pflegenden Angehörigen auszugleichen. So können sich

- Personen, die einen nahen Angehörigen betreuen und aus diesem Grund ihre Erwerbstätigkeit aufgeben oder reduzieren mussten, auf Antrag kostenlos in der Pensionsversicherung weiter- oder selbstversichern. Die dafür fälligen Beiträge werden zur Gänze vom Bund übernommen.
- Personen, die ein behindertes Kind in häuslicher Umgebung pflegen, bis zum 40. Lebensjahr des behinderten Kindes auf Antrag kostenlos in der Pensionsversicherung selbstversichern. Die Beiträge werden aus dem Ausgleichsfonds für Familienbeihilfen und vom Bund bezahlt.

Neben dem kostenlosen Erwerb von pensionswirksamen Versicherungszeiten wird für diese Zeiten auch eine entsprechende Beitragsgrundlage im Pensionskonto gutgeschrieben. In den Bestimmungen der gesetzlichen Pensionsversicherung sind somit bestmögliche Mechanismen zur Absicherung der pensionsrechtlichen Situation pflegender Angehöriger vorgesehen.

Als eine Maßnahme zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf und zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen besteht seit Jänner 2014 für privatrechtliche ArbeitnehmerInnen und für öffentlich Bedienstete die Möglichkeit der Vereinbarung einer Pflegekarenz oder einer Pflegeteilzeit. BezieherInnen einer Leistung aus der Arbeitslosenversicherung können sich zum Zwecke der Pflegekarenz von der Leistung aus der Arbeitslosenversicherung abmelden. Ziel der Pflegekarenz/Pflegeteilzeit ist eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, um die Pflegesituation (neu) zu organisieren und hierbei eine Doppelbelastung zu vermeiden.

Personen, die eine Pflegekarenz oder eine Pflegeteilzeit vereinbaren, haben einen Rechtsanspruch auf ein Pflegekarenzgeld. PflegekarenzgeldbezieherInnen genießen weiters eine umfassende sozialversicherungsrechtliche (Kranken- und Pensionsversicherung) Absicherung und erwerben für die Dauer des Pflegekarenzgeld-Bezuges einen Abfertigungsanspruch. Auch führen diese Zeiträume zu einer Rahmenfriststreckung für die Anwartschaft auf Arbeitslosengeld.

Ziel 3. Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern

Aufbauend auf dem „Österreichischen Demenzbericht 2014“ wurde die Gesundheit Österreich GmbH durch das Bundesministerium für Gesundheit und mein Ressort mit der Entwicklung der Demenzstrategie beauftragt. Die fachliche Arbeit erfolgte im Rahmen von sechs Arbeitsgruppen in einem breiten partizipativen Prozess. VertreterInnen der Länder, Städte- und Gemeindebund, Sozialversicherungsträger, Interessenvertretungen, Wissenschaft, wichtige Stakeholder, aber auch Betroffene sowie Angehörige erarbeiteten Wirkungsziele und erste Handlungsempfehlungen zu konkreten Handlungsfeldern.

Dieses Ergebnis der Arbeitsgruppen – insgesamt wurden sieben Wirkungsziele und einundzwanzig Handlungsempfehlungen formuliert – wurde am 14. Dezember 2015 der Öffentlichkeit präsentiert.

Die Demenzstrategie „Gut leben mit Demenz“ soll den gemeinsamen Orientierungsrahmen für eine zielgerichtete Kooperation zwischen den Stakeholdern bilden. Wirkungsziele und Handlungsempfehlungen bilden eine gemeinsame Grundlage für die Konkretisierung von Zielen und Maßnahmen durch die beteiligten Organisationen. In Nachfolgeprozessen sind von den jeweils zuständigen Akteuren weitere Schritte zur Konkretisierung der Ziele und zur Umsetzung vorzusehen.

Wirkungsziele der Demenzstrategie:

- Wirkungsziel 1 „Teilhabe und Selbstbestimmung der Betroffenen sicherstellen“
- Wirkungsziel 2 „Information breit und zielgruppenspezifisch ausbauen“
- Wirkungsziel 3 „Wissen und Kompetenz stärken“
- Wirkungsziel 4 „Rahmenbedingungen einheitlich gestalten“
- Wirkungsziel 5 „Demenzgerechte Versorgungsangebote sicherstellen und gestalten“
- Wirkungsziel 6 „Betroffenenzentrierte Koordination und Kooperation ausbauen“
- Wirkungsziel 7 „Qualitätssicherung und -verbesserung durch Forschung“

Die Demenzstrategie wurde am 30. August 2016 vom Ministerrat zustimmend zur Kenntnis genommen. Als erste Schritte der Umsetzung wurde unter anderem eine Website zur Information (www.demenzstrategie.at) und die Plattform Demenz errichtet. Diese Plattform soll Kooperation und Koordination fördern und Promotorfunktion für die Umsetzung der Strategie übernehmen.

Ziel 5. Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen

5.4 Unbezahlte Pflege- und Hausarbeit durch die Bereitstellung öffentlicher Dienstleistungen und Infrastrukturen, Sozialschutzmaßnahmen und die Förderung geteilter Verantwortung innerhalb des Haushalts und der Familie entsprechend den nationalen Gegebenheiten anerkennen und wertschätzen

Soziale Dienste sollen es pflegebedürftigen Menschen ermöglichen, in den eigenen vier Wänden zu wohnen und ein möglichst selbstbestimmtes Leben zu führen. Diese Dienste werden von ausgebildetem Personal erbracht und liegen im Kompetenzbereich der Länder.

Am 30. Juli 2011 ist ein Bundesgesetz, mit dem ein Pflegefonds eingerichtet und ein Zweckzuschuss an die Länder zur Sicherung und zum bedarfsgerechten Aus- und Aufbau des Betreuungs- und Pflegedienstleistungsangebotes in der Langzeitpflege für die Jahre 2011 – 2014 gewährt wird, in Kraft getreten. Mit der Gewährung der Zweckzuschüsse aus dem Pflegefonds unterstützt der Bund die Länder und Gemeinden im Bereich der Langzeitpflege bei der Sicherung und dem bedarfsgerechten Aus- und Aufbau nachstehender Betreuungs- und Pflegedienstleistungen:

1. Mobile Betreuungs- und Pflegedienste (auch Hospiz- und Palliativbetreuung)
2. Stationäre Betreuungs- und Pflegedienste
3. Teilstationäre Tagesbetreuung
4. Kurzzeitpflege in stationären Einrichtungen
5. Case- und Caremanagement
6. Alternative Wohnformen
7. Mehrstündige Alltagsbegleitung und Entlastungsdienste

Als Zielwert im Zusammenhang mit den an die Länder zu gewährenden Zweckzuschüssen des Pflegefonds wird angestrebt, dass das Betreuungs- und Pflegedienstleistungsangebot in der Langzeitpflege in sämtlichen Bundesländern den gesetzlich festgelegten Richtversorgungsgrad erreicht. Die seitens des Sozialministeriums erfolgte Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung der Zweckzuschussmittel hat ergeben, dass der Versorgungsgrad in den Jahren 2011 bis 2015 in allen Bundesländern über dem Richtversorgungsgrad lag.

Zudem besteht für die Länder die Möglichkeit, die Zweckzuschussmittel auch für innovative Projekte und qualitätssichernde Maßnahmen einzusetzen, um so den Erfordernissen der Zukunft und neuen Anforderungen gerecht werden zu können. Um die Selbstständigkeit einzelner Menschen im Alltag aufrecht zu erhalten sowie diese im vertrauten Umfeld zu unterstützen, werden innovative Projekte – wozu der Einsatz von Ambient Assisted Living (AAL, altersgerechte Assistenzsysteme für ein umgebungsunterstütztes, gesundes und unabhängiges Leben) zu zählen ist – stets bedeutender.

Als Ergebnis der zwischen Bund, Ländern und Gemeinden abgeschlossenen Verhandlungen zum Finanzausgleich 2017 bis 2021 wurde in einer Novelle zum Pflegefondsgesetz (BGBl. I Nr. 22/2017) der Pflegefonds bis 2021 – mit einer jährlichen Erhöhung um 4,5% ab 2018 –

verlängert. So werden aus Mitteln des Pflegefonds für die Jahre 2011 bis 2021 Zweckzuschüsse in der Höhe von insgesamt 3,249 Milliarden Euro zur Verfügung gestellt.

Weiters wurden Qualitätskriterien bei der Erbringung der Sachleistungen im Bereich der Langzeitpflege festgeschrieben, wie etwa die

- Weiterentwicklung im Bereich der Planung und Berichterstattung;
- Erhöhung der Transparenz über Regelungen zu Personalausstattung in stationären Einrichtungen sowie zu Kostenbeiträgen für Klientinnen und Klienten sowie
- Festlegung, dass Länder Sorge zu tragen haben, dass Träger von stationären Einrichtungen eine ausreichende Anzahl an qualifiziertem Personal aus den Berufsbildern der Gesundheit- und Krankenpflege und der Sozialbetreuungsberufe zur Verfügung stellen.

Darüber hinaus werden für die Finanzausgleichsperiode 2017 bis 2021 jährlich 18 Millionen Euro für ein erweitertes Angebot im Bereich der Hospiz- und Palliativbetreuung bereitgestellt, wobei sich Bund, Länder und Sozialversicherungsträger diese Summe zu je einem Drittel teilen.

Um die Transparenz, Validität und Vergleichbarkeit der Daten hinsichtlich des Pflege- und Betreuungsangebotes in der Langzeitpflege zu verbessern und vergleichbare Darstellungen zu ermöglichen, wurde Anfang Juli 2012 von der Statistik Österreich im Auftrag des Sozialministeriums eine österreichweite Pflegedienstleistungsdatenbank auf Grundlage der Pflegedienstleistungsstatistik-Verordnung (BGBI. II Nr. 302/2012) eingerichtet. Die Länder sind verpflichtet, die von der Bundesanstalt Statistik Österreich zur Verfügung gestellte Online-Applikation mit den Daten der Leistungserbringer der sozialen Dienste zu befüllen. Von der Statistik Österreich werden auf dieser Basis jährlich Pflegedienstleistungsstatistiken erstellt, die eine fundierte Grundlage für weitere Planungen im Bereich der Sachleistungen in der Langzeitpflege darstellen:

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/sozialleistungen_auf_landesebene/betreuungs_und_pflegedienste/index.html

Zum Zweck der Unterstützung der 24-Stunden-Betreuung hat das Sozialministerium ein Förderungsmodell entwickelt, mit dem Betreuungsleistungen an pflege- und betreuungsbedürftigen Personen aus dem Unterstützungsfonds für Menschen mit Behinderung gefördert werden können. Das im österreichischen Pflegevorsorgesystem etablierte Modell der Förderung der 24-Stunden-Betreuung in Privathaushalten wird von den betroffenen Menschen sehr gut angenommen. Diese staatliche Förderung stellt sicher, dass die in Anspruch genommenen Personenbetreuungskräfte eine umfassende sozialversicherungsrechtliche Absicherung im Bereich der Kranken-, Unfall-, Arbeitslosen- sowie Pensionsversicherung erlangen.

Seit dem Jahr 2001 werden im Auftrag des Sozialministeriums durch die Sozialversicherungsanstalt der Bauern im Rahmen der „Qualitätssicherung in der häuslichen Pflege“ Pflegegeldbezieherinnen und Pflegegeldbezieher, die in ihrer häuslichen Umgebung gepflegt werden,

von diplomierten Pflegefachkräften, die über ein spezifisches Wissen über die extramurale Pflege und eine hohe Beratungskompetenz verfügen, besucht. Bei diesen Hausbesuchen wird die konkrete Betreuungssituation nach einem vom Forschungsinstitut für Altersökonomie der Wirtschaftsuniversität Wien entwickelten Konzept mittels eines standardisierten Situationsberichtes erfasst.

Was die gemeinsame Förderung der 24-Stunden-Betreuung betrifft, haben sich der Bund und die Länder auf eine Verlängerung der bestehenden Art. 15a B-VG - Vereinbarung bis zum Ende der neuen Finanzausgleichsperiode Ende 2021 geeinigt.

Unterziel 5.c – Eine solide Politik und durchsetzbare Rechtsvorschriften zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Selbstbestimmung aller Frauen und Mädchen auf allen Ebenen beschließen und verstärken

In Umsetzung des Regierungsübereinkommens wurde unter der gemeinsamer Leitung meines Ressorts sowie des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen eine Evaluierung der Instrumente zur Durchsetzung der Gleichbehandlung durchgeführt.

Hauptziel der Evaluierung war es, die zahlreichen Facetten des Gleichbehandlungsgesetzes und des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft zu beleuchten und dabei vor allem die Wirksamkeit der bestehenden Regelungen aus Sicht von ExpertInnen aus unterschiedlichen Institutionen zu untersuchen.

Mein Ressort prüft derzeit die im Rahmen der Evaluierung vorgeschlagenen Maßnahmen, ehe Gespräche über eine Gesetzesänderung stattfinden werden.

Ziel 7. Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern sowie Ziel 11. Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig gestalten (Unterziel 11.1 - Bis 2030 den Zugang zu angemessenem, sicherem und bezahlbarem Wohnraum und zur Grundversorgung für alle sicherstellen und Slums sanieren)

Die federführenden Ressorts Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft und Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft erarbeiten aktuell den Entwurf für eine „Integrierte Klima- und Energiestrategie“ der Bundesregierung. Diese soll gemäß Arbeitsprogramm der Bundesregierung 2017/2018 bis Ende Juni 2017 den Ministerrat passieren. Die sich daraus ableitenden Maßnahmen werden einen Beitrag zur Erreichung des 1., 2. und 13. Zieles der "Agenda 2030 für Nachhaltige Entwicklung" leisten. Für das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz sind dabei die Themen leistbare Energie und leistbares Wohnen von besonderer Bedeutung, da die zur Erreichung der in der integrierten Klima- und Energiestrategie gesteckten Ziele unumgänglichen Transformationen auch mit entsprechenden Kostenbelastungen für KonsumentInnen einhergehen werden.

Ziel 8. Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern

Unterziel 8.5 – Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen

Ein hochwertiger Arbeitsplatz gewährleistet wirtschaftliche Unabhängigkeit, fördert die Selbstentfaltung und ist der beste Schutz vor Armut. Beschäftigung ist daher immer ein zentrales Thema der Behindertenpolitik. Die österreichische Beschäftigungspolitik im Behindertenbereich baut vor allem auf den „Bundesweiten arbeitsmarktpolitischen Behindertenprogrammen“ des Sozialministeriums und den „Längerfristigen Plänen des AMS Österreich“ auf. Der NAP Behinderung 2012-2020 enthält im Kapitel 5 Zielsetzungen und Maßnahmen, die die beruflichen Situationen von Menschen mit Behinderung verbessern sollen. Diese Zielsetzungen und Maßnahmen stehen im Einklang mit dem Ziel 8.5 der Agenda 2030.

Zudem wurde eine Arbeitsgruppe zur Weiterentwicklung des Behinderteneinstellungsrechtes auf der Grundlage der Evaluierungsstudie zur mit 1. Jänner 2011 in Kraft getretenen Staffelung der Ausgleichstaxe und Änderungen beim erhöhten Kündigungsschutz eingerichtet, in deren Rahmen selbstverständlich der Grundsatz einer menschenwürdigen Arbeit und gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit beachtet wird. Das Behinderteneinstellungsgesetz enthält bereits jetzt eine Bestimmung, wonach das Entgelt auf Grund einer Behinderung nicht gekürzt werden darf.

Zur Förderung der Gender-Lohngleichheit wurden Unternehmen ab 250 ArbeitnehmerInnen zur Erstellung von Einkommensberichten und zur Darstellung der Lohnverteilung der Geschlechter verpflichtet. Im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen wurde die Studie „Einkommenstransparenz – Gleicher Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit“ zur Evaluierung dieser Instrumente erstellt. Fußend auf den Ergebnissen dieser Studie sollen weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Erstellung von Einkommensberichten und Gehaltsangaben in Stelleninseraten unter Einbindung der Sozialpartner diskutiert werden.

Unterziel 8.7 – Sofortige und wirksame Maßnahmen ergreifen, um Zwangsarbeit abzuschaffen, moderne Sklaverei und Menschenhandel zu beenden und das Verbot und die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, einschließlich der Einziehung und des Einsatzes von Kindersoldaten, sicherstellen und bis 2025 jeder Form von Kinderarbeit ein Ende setzen

Dieses Ziel wird von Österreich bereits erfüllt. Österreich hat dementsprechend auch neben dem IAO-Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung auch das IAO-Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit ratifiziert und ebenso die IAO-Übereinkommen (Nr. 29) und (Nr. 105) über Zwangsarbeit ratifiziert. An der Ratifikation des IAO-Protokolls zum Übereinkommen (Nr. 29) über Zwangsarbeit wird gearbeitet.

Im Hinblick auf die modernen Formen der Zwangslarbeit gibt es die Task Force Menschenhandel der Bundesregierung, deren Arbeitsgruppe zum Thema Arbeitsausbeutung vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz geleitet wird.

Kinderarbeit ist in Österreich verboten und kein grundlegendes Problem im Arbeitsnehmer-Innenschutz: Pro Jahr werden dazu in Österreich von der Arbeitsinspektion keine bzw. lediglich geringfügige Übertretungen festgestellt.

Unterziel 8.8 - Die Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Wanderarbeitnehmer, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, fördern

Arbeitsrechtliche Ansprüche sind in Österreich prinzipiell nicht an die Staatsangehörigkeit gebunden und können von WanderarbeitnehmerInnen unter denselben Bedingungen erworben werden wie von ArbeitnehmerInnen mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Entscheidend für den Erwerb arbeitsrechtlicher Ansprüche ist das Vorliegen eines faktischen Arbeitsverhältnisses – ungeachtet der Nationalität des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin und auch ungeachtet der Konformität mit den Vorschriften über die Ausländerbeschäftigung.

Arbeitnehmerrechte sind in Österreich durch zivilrechtliche oder verwaltungsstrafrechtliche Sanktionierung geschützt und können, von der Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin unabhängig, durch Klage im Zivilrechtsweg oder über ein Verwaltungsstrafverfahren geltend gemacht werden.

In Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EU über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen, wurde durch eine Novelle zum Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) ein Benachteiligungsverbot geschaffen. Danach dürfen ArbeitnehmerInnen als Reaktion auf eine Beschwerde oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung ihrer Ansprüche aus der Arbeitnehmer-Freizügigkeit weder gekündigt noch entlassen oder auf andere Weise benachteiligt werden.

Im wichtigen Teilbereich der Einhaltung der Entlohnungsbedingungen erfolgen in Österreich seit dem Jahr 2011 Lohnkontrollen verwaltungsbehördlich und von Amts wegen. Seit Beginn des Jahres 2015 sind ArbeitnehmerInnen nach behördlicher Kontrolle der Entlohnung über Anzeigen gegen ihre ArbeitgeberInnen wegen des Verdachts der Unterentlohnung zu informieren. Diese Neuerung unterstützt auch die Geltendmachung offener Entgeltansprüche binnen der zivilrechtlichen Verjährungsfrist. Zur Verbesserung der Durchführbarkeit von Verwaltungsstrafverfahren gegen ArbeitgeberInnen, die ArbeitnehmerInnen nach Österreich entsenden, erfolgte im Rahmen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes die Umsetzung der Durchsetzungsrichtlinie 2014/67/EU.

Die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer wird durch umfassende Gesetzgebung geschützt, deren Einhaltung durch die Arbeitsinspektion und die Landarbeitsinspektionen kon-

trolliert wird. Die Vorschriften über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit gelten für alle Beschäftigten unabhängig vom Arbeitsverhältnis und unabhängig davon ob es sich um eine MigrantIn handelt. Dies betrifft auch die Kontrollen der Arbeitsinspektion. Österreich hat außerdem das IAO-Übereinkommen (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz und das IAO-Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht ratifiziert.

Österreichische ArbeitnehmerInnenschutzstrategie 2013 – 2020: In Umsetzung einer EU Strategie im Arbeitnehmerschutz bis 2020 wurden in einer gemeinsamen Resolution betroffener BundesministerInnen, Sozialpartnern und Interessenvertretungen sowie aller Träger der Unfallversicherungen die Ziele Reduktion des Risikos von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie Verringerung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen samt Maßnahmen festgelegt. Diese Ziele sollen von allen betroffenen AkteurInnen im Rahmen ihrer Zuständigkeit bis 2020 umgesetzt werden:

http://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Uebergreifende_Themen/ArbeitnehmerInnenschutzstrategie

Diese Strategie dient auch der Umsetzung des IAO-Übereinkommens (Nr. 187) über den Förderungsrahmen Arbeitsschutz, das von den Staaten ein Arbeitsschutzprogramm verlangt.

Ergebnisse und Teilergebnisse von Projekten werden regelmäßig auf der Website der Arbeitsinspektion veröffentlicht. Darüber hinaus gibt es den jährlichen Tätigkeitsbericht der Arbeitsinspektion an das Parlament, der alle zwei Jahre detailliert gestaltet ist. In den Jahren dazwischen wird ein Kurzbericht vorgelegt. In den Detailberichten wird auch über die Umsetzung der ArbeitnehmerInnenschutzstrategie berichtet, zuletzt im Tätigkeitsbericht 2014:

<http://www.arbeitsinspektion.gv.at/cms/inspektorat/download.html?channel=CH3628&doc=CMS1449067213650&permalink=TB-2014>

Der Tätigkeitsbericht für das Jahr 2016 wird 2017 vorgelegt werden.

Unterziel 8.b. - Bis 2020 eine globale Strategie für Jugendbeschäftigung erarbeiten und auf den Weg bringen und den Globalen Beschäftigungspakt der Internationalen Arbeitsorganisation umsetzen

Ein Schwerpunkt der österreichischen Arbeitsmarktpolitik ist die Verbesserung der Arbeitsmarktmöglichkeiten für verschiedene Gruppen, u. a. für Jugendliche. Es gibt eine Vielzahl von Maßnahmen wie:

- die Ausbildungspflicht bis 18 (verpflichtende Aus- und Weiterbildung über das Pflichtschulniveau hinausgehend);
- Jugendgarantie, also Umsetzung einer Empfehlung des Rates der Beschäftigungs- und Arbeitsminister der EU;
- Ausbildungsgarantie bis 25 Jahren, „Aktion Zukunft Jugend“, Jugendcoaching, NEET-Projekte, Coaching für Lehrlinge und Lehrbetriebe, „AusbildungsFit“, Produktionssschulen, Strategie zur Verhinderung frühzeitigen (Aus-)Bildungsabbruchs.

In Österreich gibt es keine spezielle Strategie zur Umsetzung des Globalen Beschäftigungspaktes der Internationalen Arbeitsorganisation, aber die österreichische Sozial- und Beschäftigungspolitik entspricht grundsätzlich einer Vielzahl der darin angeregten Maßnahmen. Zum Beispiel hat die Bundesregierung auf die Weltwirtschaftskrise der Jahre 2008 im Sinne der Verfolgung der vier strategischen IAO-Ziele der menschenwürdigen Arbeit reagiert. Eine diesbezüglich erfolgreiche Maßnahme war die gemeinsam mit den Verbänden der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen ausgehandelte Kurzarbeitsregelung, die Arbeitsplatzverluste weitgehend verhindern und damit auch Konjunktureinbrüche mildern konnte. Österreich wurde im Europäischen Kontext daher häufig als Positivbeispiel angeführt. Das Arbeitsmarktservice unterstützt darüber hinaus Personen, die von Arbeitslosigkeit betroffen sind, bei der Rückkehr in den Arbeitsmarkt durch Beratung und Betreuung, Aus- und Weiterbildung sowie durch Förderung der Lohn- und Lohnnebenkosten.

Ziel 10. Ungleichheit in und zwischen Ländern verringern

Zur Bekämpfung von Ungleichheit zwischen Staaten und zur Förderung des sozialen Zusammensetzens verfügt das Sozialministerium über Sozialattachés in ausgewählten osteuropäischen Staaten mit dem Ziel des bilateralen Informations- und Erfahrungsaustausches im Ressortbereich. Die Aktivitäten der Sozialattachés werden durch Sozial- und Arbeitsmarktprojekte des Ressorts in den ausgewählten osteuropäischen Ländern unterstützt.

Unterziel 10.2 – Bis 2030 alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Rasse, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem Status zu Selbstbestimmung befähigen und ihre soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion fördern

Bei der Umsetzung der SDGs im Zusammenhang mit Menschen mit Behinderung ist auf den Nationalen Aktionsplan Behinderung 2012-2020 zu verweisen – die Strategie der österreichischen Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Der Nationale Aktionsplan Behinderung 2012-2020 beschreibt die Situation in insgesamt acht großen Bereichen, formuliert Zielsetzungen und beinhaltet 250 Maßnahmen inklusive Zeitrahmen und Zuständigkeiten. Im Zusammenhang mit dem Unterziel 10.2 sind insbesondere die Kapitel „Diskriminierungsschutz“ und „Selbstbestimmtes Leben“ im NAP Behinderung einschlägig.

Das Sozialministerium hat 2016 die erste Zwischenbilanz für den NAP Behinderung über die Jahre 2012 bis 2015 veröffentlicht. Diese Bilanz zeigt, dass von den 250 Maßnahmen 58% bereits umgesetzt wurden beziehungsweise sich in planmäßiger Umsetzung befinden. Weitere 34% sind teilweise umgesetzt oder in der Vorbereitungsphase. Lediglich bei 8% der Maßnahmen gibt es noch keine Umsetzungsschritte. Zusätzlich enthält die Zwischenbilanz 15 neue Maßnahmen, von denen 13 bereits umgesetzt sind.

Der NAP Behinderung stellt insgesamt eine geeignete und kohärente Strategie dar, um die SDGs im Rahmen der Behindertenpolitik in Österreich umzusetzen.

Unterziel 10.3 – Chancengleichheit gewährleisten und Ungleichheit der Ergebnisse reduzieren, namentlich durch die Abschaffung diskriminierender Gesetze, Politiken und Praktiken und die Förderung geeigneter gesetzgeberischer, politischer und sonstiger Maßnahmen in dieser Hinsicht

In Umsetzung des Regierungsübereinkommens wurde unter gemeinsamer Leitung des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz sowie des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen eine Evaluierung der Instrumente zur Durchsetzung der Gleichbehandlung durchgeführt. Hauptziel der Evaluierung war es, die zahlreichen Facetten des Gleichbehandlungsgesetzes und des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft zu beleuchten und dabei vor allem die Wirksamkeit der bestehenden Regelungen aus Sicht von ExpertInnen aus unterschiedlichen Institutionen zu untersuchen.

Unterziel 10.4 - Politische Maßnahmen beschließen, insbesondere fiskalische, lohnpolitische und den Sozialschutz betreffende Maßnahmen, und schrittweise größere Gleichheit erzielen

Traditionellerweise ist in Österreich Lohnpolitik in erster Linie den Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen überantwortet. Es gibt derzeit keine gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlöhne. In Bereichen, wo es keine kollektivvertraglichen Mindestlöhne gibt, können unter Einbindung der Sozialpartnerverbände per Verordnung Satzungen erlassen oder Mindestlohnarife festgelegt werden.

Der Staat sorgt von Amts wegen dafür, dass die Mindestentlohnungsbedingungen, auf die sich die Interessenvertretungen geeinigt haben (Kollektivverträge etc.), nicht unterschritten werden. Dazu wurde seit 2011 ein System der behördlichen Lohnkontrolle geschaffen.

Auch hier sind die Verpflichtung von Unternehmen ab 250 ArbeitnehmerInnen zur Erstellung von Einkommensberichten zur Darstellung der Lohnverteilung der Geschlechter sowie die Studie „Einkommenstransparenz – Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit“ zu erwähnen.

Ziel 16. Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen

Unterziel 16.7. Dafür sorgen, dass die Entscheidungsfindung auf allen Ebenen bedarfsoorientiert, inklusiv, partizipatorisch und repräsentativ ist

Die vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz initiierten Gesetzesvorhaben werden im Vorfeld mit den betroffenen Stakeholdern intensiv diskutiert. Es sind dies v.a. die Interessenvertretungen der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen sowie im Bereich der Gleichbehandlung auch VertreterInnen der Zivilgesellschaft.

Unterziel 16.10 - Den öffentlichen Zugang zu Informationen gewährleisten und die Grundfreiheiten schützen, im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und völkerrechtlichen Übereinkünften

Im Rahmen der Evaluierung der Instrumente zur Durchsetzung der Gleichbehandlung wurde auch der Themenblock „Öffentlichkeitsarbeit und Bewusstseinsbildung“ angesprochen. Die Diskussion zeigte, dass die an der Evaluierung beteiligten Organisationen zahlreiche Maßnahmen zur Information der Öffentlichkeit über das Gleichbehandlungsrecht setzen. Eine wichtige Handlungsempfehlung der ExpertInnen stellte die verstärkte und koordinierte Bewusstseinsbildungsarbeit dar.

Unterziel 16 b - Nichtdiskriminierende Rechtsvorschriften und Politiken zugunsten einer nachhaltigen Entwicklung fördern und durchsetzen

In Umsetzung des Regierungsübereinkommens wurde unter gemeinsamer Leitung des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz sowie des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen eine Evaluierung der Instrumente zur Durchsetzung der Gleichbehandlung durchgeführt. Hauptziel der Evaluierung war es, die zahlreichen Facetten des Gleichbehandlungsgesetzes und des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft zu beleuchten und dabei vor allem die Wirksamkeit der bestehenden Regelungen aus Sicht von ExpertInnen aus unterschiedlichen Institutionen zu untersuchen. Die gewonnenen Erkenntnisse und Befunde wurden in einem Bericht zusammengefasst, wobei auch die unterschiedlichen Positionen der ExpertInnen zu den einzelnen Punkten dargestellt wurden. Zu einigen Punkten wurden darüber hinaus Ideen zur Verbesserung bzw. Weiterentwicklung vorgeschlagen. Auch wenn diese von den ExpertInnen meist kontrovers gesehen wurden, wurden sie in den Bericht aufgenommen.

Fragen 2, 3, 6 und 8 bis 10:

Hinsichtlich dieser Fragen verweise ich auf die Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Nr. 11498/J durch den Herrn Bundeskanzler.

Ergänzend weise ich zur Frage der Kohärenz (Frage 6) darauf hin, dass Österreich im Rahmen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) für eine ArbeitnehmerInnen-freundliche Politikkohärenz eintritt, insbesondere zwischen Sozial-, Wirtschafts- und Finanzpolitik. Im Zusammenhang mit der Agenda 2030 ist dabei wesentlich, dass Entwicklungsländer, die Hilfsprogramme von unterschiedlichen internationalen Organisationen oder Entwicklungsbanken erhalten, nicht mit widersprüchlichen Zielvorgaben konfrontiert werden.

Die Einbindung der Sozialpartner trägt sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene zur Politikkohärenz bei. Da die Sozialpartner und der soziale Dialog nicht in der Agenda 2030 explizit verankert sind, habe ich auf der 105. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (Juni 2016) den an alle IAO-Mitgliedsstaaten gerichteten Aufruf des IAO-Generaldirektors, bei der nationalen Umsetzung der Agenda 2030 die nationalen Sozialpartner um-

fassend einzubinden, begrüßt. Im Bereich meines Ressorts wird stets eine Abstimmung mit den Sozialpartnern und sonstigen Interessenvertretungen angestrebt.

Frage 4:

Die Finanzierung der Maßnahmen zur Umsetzung der nachhaltigen Entwicklungsziele erfolgt über das laufende Budget des Ressorts.

Frage 7:

Bei öffentlichen Auftritten, wie beispielsweise bei der Veranstaltung zur Armutsbekämpfung mit dem namibischen Sozialminister Kameeta am 6. Dezember 2016, verweise ich soweit ein inhaltlicher Bezug besteht auf die Notwendigkeit zur Umsetzung der globalen Nachhaltigkeitsziele. Auf der Website des Ressorts wird auch auf die globalen Nachhaltigkeitsziele hingewiesen.

Hinsichtlich der Frage 7a verweise ich auf die Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Nr. 11498/J durch den Herrn Bundeskanzler.

Mit freundlichen Grüßen

Alois Stöger

