

Armut trotz Erwerbsarbeit

Rechtliche Ansätze und Herausforderungen für deren Bekämpfung

Univ.-Prof. Dr. Walter J. Pfeil

1. Problemstellung

„Wer arbeitet, soll auch essen“

- ⇒ Gilt oft nicht mehr, weil **Entgelt** (objektiv) **niedrig** bzw. **Arbeitszeit gering** und/oder (individuell) **höherer Bedarf**
- Welche **Mechanismen/Strukturen** (sollen) **gewährleisten**, dass mit Erwerbsarbeit auch Lebensunterhalt bestritten werden kann?
 - **Arbeitsrecht**
 - **Sozialrecht**
 - **(Sonstige Bereiche)**
- **Keine Entkoppelung** (wie insb. Grundeinkommen), sondern nur **„immanente“ Ansätze?**

2. Vorkehrungen im Arbeitsrecht

- Entgelt, Arbeitsausmaß im Arbeitsvertrag zu **vereinbaren**
- Nur wenn nicht, **subsidiär**: „*angemessenes Entgelt*“
(1152 ABGB, 6 (1) AngG)
- **Sonst keine gesetzliche Regelung** (außer zB. VBG)
- gesetzliche Regelungen **knüpfen an Vereinbarung** an,
zB. Überstundenzuschlag, Entgeltfortzahlung bei Krank-
heit, Urlaubsentgelt
- **oder beschränken Vereinbarungsfreiheit**, zB. Truck-
verbot, Beschränkung von Akkordlöhnen, keine Diskrimi-
nierung von Teilzeitbeschäftigten, Gleichbehandlung
- ➔ **Konkrete Mindeststandards: Kollektivverträge (KollV)**

2. Vorkehrungen im Arbeitsrecht (2)

- **KollV** idR. **normative** und **zwingende** Geltung
(3, 11 ArbVG)
 - für alle **AG**, die selbst **KollV-angehörig** (8 ArbVG),
und **deren AN** (*Außenseiterwirkung*, 12 ArbVG)
 - KollV-Angehörigkeit: **Mitglied abschließender AG-Organisation**
 - wenn Wirtschafts- oder Freiberuflerkammer: **Pflichtmitgliedschaft aller AG** der betreffenden Branche
 - wenn **freie Berufsvereinigung** abschließt: nur deren **Mitglieder** (Vorrang vor Kammer-KollV, 7 ArbVG)
- ⇒ Erfassung dieser und anderer „AG-Außenseiter“?

2. Vorkehrungen im Arbeitsrecht (3)

- **Satzung: Behördliche Ausweitung** des Geltungsbereiches eines verwandten KollV zur Einbeziehung nicht erfasster AG
- **Mindestlohntarif: Behördlich** festgesetzte Mindestentgelte für Bereiche, in denen es – mangels AG-Organisation – keinen KollV geben kann
- **KollV-Mindestlöhne** müssen auch bei **Arbeitskräfteüberlassung** (Maßstab Beschäftigterbetrieb, 10 AÜG)
- oder **Entsendung aus dem Ausland** (vergleichbarer inländischer Betrieb, 7 ff AVRAG) eingehalten werden
- Flankierung durch *LSDB-G*: insb. **Verwaltungsstrafen**

2. Vorkehrungen im Arbeitsrecht (4)

Schwachstellen

- ⇒ Durch KollV **nicht alle AG erfasst/erfassbar**
- ⇒ Satzung, Mindestlohntarif nur auf **Antrag** und unter **strengen Voraussetzungen** (Legalitätsprinzip)
- ⇒ **Autonomie** der KollV-Parteien
- ⇒ **KollV-Entgelte idR. nicht bedarfsbezogen** (Teilzeit, Familien- oder Wohnsituation, besondere Bedürfnisse ...)
- ⇒ **Rechtsdurchsetzung**
- ⇒ **KollV** gilt nur für AN, **nicht für alle wirtschaftlich schwache/ schutzbedürftige Erwerbstätige** (freie Mitarbeiter, kleine Selbständige, Trainees ...)

2. Vorkehrungen im Arbeitsrecht (5)

Ansatzmöglichkeiten?

- **Bessere KollVe im Niedriglohnbereich**
- **Mindestlohngesetz**
 - Unverhältnismäßiger Eingriff in Grundrecht auf Koalitionsfreiheit (*Art 11 EMRK*)?
 - Zumindest **Erfassung der Nicht-(mehr-)AN**
- **Neudefinition AN-Begriff/ Schutzbereich ArbR**
- **„Unfreiwillige“ Teilzeit**
 - Differenzierungen in KollV unzulässig, kontraproduktiv
 - **Kinder-/Angehörigenbetreuung** erleichtern/fördern
 - **Eink.erhöhung** wie bei Altersteilzeit oder über Steuer

3. Vorkehrungen im Sozialrecht

- Eine **Kernfunktion** des Sozialrechts: **Ausgleich** für ausgefallenes Erwerbseinkommen durch **Geldleistungen**
- nicht nur **Äquivalenz-** vor Bedarfsprinzip, sondern auch
- oft „**entweder-oder**“-Prinzip:
vgl. **begrenzte Zuverdienstmöglichkeiten** im Pensions- oder Arbeitslosenversicherungsrecht (bis zur Geringfügigkeitsgrenze, 2011: ~ € 374 mtl.)
- Insoweit: „(Zusätzliche) **Arbeit lohnt sich nicht**“
- **Wenige Ausnahmen:** Versehrtenrenten aus Unfallversicherung (Entschädigung), Alterspensionen ab 60/65 („**Bonus**“ für Regelpensionsalter)

3. Vorkehrungen im Sozialrecht (2)

- **Nur wenige Arbeitsanreize:** vgl. Zu- und Abschläge bei „Frühpensionen“; **Freibeträge** und Entfall der Ersatzpflicht in Bedarfsorientierter Mindestsicherung; **Arbeitsförderung**, „Hilfe zur Arbeit“
- **Vor allem Druck zur Aufnahme/ Fortsetzung einer Erwerbstätigkeit:**
- **Zumutbare Beschäftigung** im Arbeitslosenversicherungs- bzw Mindestsicherungsrecht, bei Verweigerung/ Vereitelung Sperre oder Kürzung
- **less eligibility** (vgl. Streichung 13./14. Bezug bei BMS)
- **Geringer Berufsschutz** als Hürde bei Pensionen bei geminderter Arbeitsfähigkeit

3. Vorkehrungen im Sozialrecht (3)

Sozialleistungen trotz Erwerbseinkommens

- ➔ **Freibetrag Bedarfsorient. Mindestsicherung**
 - zB. **Salzburg**: ~ 67 € (Beschäftigung bis 20 Std.)/~ 124 € (> 20 Std.), ohne weitere Voraussetzungen oder Begrenzungen („Werbungskosten“)
 - zB. **Oberösterreich, Wien**: Freibetrag 15% des Nettoeinkommens (OÖ), mind. ~ 52 €, max. ~ 126 €, aber nur nach sechs Monaten Leistungsbezug und für max. 18 Monate („Wiedereinstieg“)
- ➔ **Kein Ersatz durch ehemalige BMS-BezieherInnen**, wenn später Einkommen aus Erwerbstätigkeit

3. Vorkehrungen im Sozialrecht (4)

Förderung zusätzlich zu **Erwerbseinkommen**

- **Kombilohn** (34a AMMSG, AMS-Bundes-RL „KOM“)
- „Förderung der Beschäftigungsaufnahme von Personen mit verminderten Eingliederungschancen in den Arbeitsmarkt“: Personen >50, WiedereinsteigerInnen, Behinderte
 - >182 Tage arbeitslos vorgemerkt, vollversichertes Arbeitsverhältnis mit Entgelt >650 €, max. 1.700 €
 - **Beihilfe für max. ein Jahr**: monatlich 150 € bei 16–34 Std., >34 Std.: 300 € (bei Bruttoentgelt >1.500 €: 150 €)
 - **Evaluierung 7/09-6/10**: 4.747 Personen, davon 4/5 in Betrieben mit mind. 5 Kombilöhnern, 3/4 weiterbeschäftigt

3. Vorkehrungen im Sozialrecht (5)

Förderung zusätzlich zu **Erwerbseinkommen**

- **Altersteilzeitgeld** (27, 28 AIVG)
 - AN mit 780 AIV-Wochen in letzten 25 Jahren vereinbart
 - für max. **sieben Jahre** vor Regelpensionsalter
 - **Arbeitszeit-Minderung** auf 40-60% (von mind. ~24 Std.)
 - **AG** zahlt dafür **halben Lohnausgleich** und **Beiträge zur SV** sowie **Abfertigung**, jew. auf Basis vor Herabsetzung
 - **AG** erhält **90%** (bei Blockmodell: 50%) des gesamten Aufwandes vom AMS **ersetzt**
- **Reduz. AIV-Beitrag** bei geringem Eink. (2a AMPFG):
≤1.179 €: 0, ≤1.286 €: 1, ≤1.447 €: 2, statt 3% DN-Beitrag

3. Vorkehrungen im Sozialrecht (6)

Schwachstellen

- ⇒ **Sozialleistungen erwerbszentriert** statt bedarfsorientiert
- ⇒ Faktor **Arbeit überproportional** mit Finanzierung **belastet**
- ⇒ **Verhältnis Erwerbsarbeit – Sozialleistungen repressiv**
bzw. einander ausschließend
- ⇒ **Wenig positive Anreize** für Aufnahme/Fortsetzung
einer Erwerbsarbeit
- ⇒ **Zielgruppen** für diese Anreize **zu eng**
- ⇒ aber: **Niedriglohn-/Teilzeitbeschäftigungen** können
nicht durch BMS oder **Kombilohn** aufgefangen werden

3. Vorkehrungen im Sozialrecht (7)

Ansatzmöglichkeiten?

- **Arbeitsanreize** im Sozialsystem weiterhin nur **spezifisch** (Problemgruppen, Wiedereinsteiger), aber **ausbauen**
- **Entlastung von Niedrigeinkommen-BezieherInnen** bei **Sozialversicherungsbeiträgen**
- Bessere **Abstimmung mit Familienleistungen**: zB. soziale Staffelung bei Kinderbetreuungsgeld
- **Aufstockung niedriger Einkommen** nicht durch Sozialleistungen, sondern über **Steuerrecht**: vgl. **Working Tax Credit** in GB

5. Vorläufiges Fazit und Perspektiven

- **Arbeitsrecht und Sozialrecht hinken Entwicklung in Gesellschaft, Wirtschaft und Arbeitswelt nach**
- **Klassische Instrumente** wie KollV, Pflichtversicherung sollen nicht aufgegeben, sondern **adaptiert und armutsfest gemacht werden**
- **Gewerkschaften** dürfen sich nicht mehr auf „AN-Kernschichten“ beschränken
- **Wirtschaft und Politik** sollten auch Chancen sehen: Soziale Integration, Stärkung der Kaufkraft
- **LeistungsträgerInnen sind jedenfalls alle, die arbeiten, und die sollten auch gut essen!**

Rechtliche Ansätze für die Bekämpfung von Armut trotz Erwerbsarbeit

**Danke
für Ihr Interesse!**

walter.pfeil@sbg.ac.at