

REPUBLIK ÖSTERREICH
BUNDESMINISTERIUM
FÜR ARBEIT UND SOZIALES

Zl. 10.009/293-4/95

1010 Wien, den 4. September 1995

Stubenring 1

DVR: 0017001

Telefon: (0222) 711 00

Telex 111145 oder 111780

Telefax 7158258

P.S.K.Kto.Nr.: 05070.004

XIX.GP.NR

1600 IAB

1995 -09- 05

zu

1739 10

B e a n t w o r t u n g

der Anfrage der Abgeordneten Dr. Helene Partik-Pablé und Genossen betreffend den Schutz der österreichischen Arbeitnehmer bei ausländischen Vertretungen und internationalen Organisationen, Nr. 1739/J;

Zur Anfrage möchte ich einleitend darlegen:

Als Bundesminister für Arbeit und Soziales ist mir die lückenlose Anwendung der Arbeitnehmerschutzzvorschriften auf möglichst alle Arbeitnehmer ein besonderes Anliegen. Dieser Forderung ist von der Österreichischen Rechtsordnung schon weitestgehend Rechnung getragen worden. Im gegenständlichen Zusammenhang ist jedoch zu beachten, daß Österreich als Mitglied der Staatengemeinschaft den Regeln des Völkerrechtes unterworfen ist. Gerade unser Land hat die Wichtigkeit der Beachtung völkerrechtlicher Normen für die zwischenstaatlichen Beziehungen immer wieder betont. Ich möchte daher einleitend die grundsätzliche Kompetenz des Bundesministers für auswärtige Angelegenheiten für Angelegenheiten der ausländischen Vertretungen und internationalen Organisationen betonen.

Zu den aus der beiliegenden Kopie der Anfrage ersichtlichen Fragen führe ich folgendes aus:

Zu den Fragen 1 und 2

Mir ist von einem Wunsch des Bundesministeriums für auswärtige Angelegenheiten nach einer "günstigen" Erledigung des anhängigen Verfahrens nichts bekannt. Im vorliegenden Fall wird nach Einholung weiterer ärztlicher Sachverständigengutachten zum Zweck der

- 2 -

Beurteilung der künftigen Einsetzbarkeit der begünstigten Behinderten eine neuerliche mündliche Verhandlung der Berufungskommission beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales stattfinden. Auf den Ausgang des Verfahrens kann ich keinen Einfluß nehmen, da die Berufungskommission eine weisungsfreie Kollegialbehörde mit richterlichem Einschlag im Sinne des Art. 133 Z 4 B-VG ist.

Zu Frage 3

Über die von Ihnen wiedergegebene angebliche Meinung des Bundesministeriums für auswärtige Angelegenheiten kann ich mich nicht äußern. Ich vertrete jedoch die Auffassung, daß die jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen grundsätzlich auf jeden Dienstnehmer - unabhängig von seiner Staatsangehörigkeit und seinem Arbeitgeber - Anwendung finden müssen.

Zu Frage 4

Die begünstigte Behinderte steht seit dem Jahre 1987 laufend in Kontakt mit dem Bundessozialamt Wien, Niederösterreich, Burgenland und wird von den Mitarbeitern dieses Amtes in allen sozialen Belangen beraten und betreut.

Darüber hinaus wurden der Betroffenen immer wieder Unterstützungen gewährt. Genauere Angaben über Art und Umfang der Leistungen kann ich, da es sich um personenbezogene Daten handelt, an deren Geheimhaltung die begünstigte Behinderte ein berechtigtes Interesse hat, in Hinblick auf das Grundrecht auf Datenschutz (§ 1 Abs. 1 Datenschutzgesetz) nicht machen.

Zu Frage 5

Die im § 14 des Bundesbehindertengesetzes festgelegte Aufgabe - Hilfe für behinderte oder von Behinderung bedrohte Menschen zur Bewältigung ihrer Lebensumstände zu leisten - wird von den Mitarbeitern des Sozial-Service der Bundessozialämter im Rahmen ihrer sachlichen und personellen Kapazitäten vollständig erfüllt. Der Auftrag des Sozial-Service besteht darin, in sehr komplexen Fällen, wenn, wie z.B. im vorliegenden Fall, die Rechtsfrage erst

- 3 -

durch ein Urteil des Obersten Gerichtshofes geklärt werden muß, die Betroffenen an die für sie kompetenten Stellen zu verweisen und sie bei der Durchsetzung ihrer Ansprüche zu unterstützen. Die Mitarbeiter des Sozial-Service sind jedoch nicht befugt, als Parteienvertreter zu fungieren.

In bezug auf den konkreten Fall sei noch darauf hingewiesen, daß die Kündigung der begünstigten Behinderten vor dem Inkrafttreten des Bundesbehindertengesetzes ausgesprochen wurde.

Zu den Fragen 6, 7, 8 und 9

Es trifft zu, daß von ausländischen Vertretungsbehörden keine Ausgleichstaxe geleistet wird.

Aufgrund des § 1 Abs. 1 des Behinderteneinstellungsgesetzes ist dieses Bundesgesetz auf internationale Organisationen im Sinne des § 1 Abs. 7 des Bundesgesetzes vom 14. Dezember 1977 über die Einräumung von Privilegien und Immunitäten an internationale Organisationen nicht anzuwenden. Zwar zählen ausländische Missionen laut Urteil des OGH vom 21.11.1990, 9 Ob A 244/90, nicht zu den internationalen Organisationen, österreichische Rechtsvorschriften können dennoch nur insoweit Anwendung finden, als dadurch nicht in die Souveränität eines anderen Staates eingegriffen wird. Bereits die Verpflichtung pro 25 Dienstnehmer einen behinderten Menschen einzustellen, könnte als Verletzung der Souveränität angesehen werden. Die Vorschreibung einer Ausgleichstaxe als Ausgleich für die Nichtbeschäftigung begünstigter Behindeter würde zweifelsohne einen Souveränitätseingriff bedeuten.

Dies auch deshalb, weil es sich bei der Ausgleichstaxe um eine öffentlich-rechtliche Verpflichtung handelt. In diesem Bereich ist die Staatenimmunität anders zu beurteilen als bei der Begründung privatrechtlicher Verbindlichkeiten (z.B. durch einen Arbeitsvertrag).

Unabhängig davon würde die Berechnung einer allfälligen Ausgleichstaxe durch den Umstand unmöglich gemacht, daß die ausländischen Vertretungen nicht verpflichtet werden können, die Anzahl

- 4 -

ihrer behinderten Dienstnehmer bekanntzugeben. Konkrete Zahlen über den Stand der behinderten Beschäftigten bei ausländischen Vertretungsbehörden kann ich daher nicht nennen.

Selbst wenn eine Vorschreibung der Ausgleichstaxe erfolgen könnte, wäre diese Verpflichtung rechtlich nicht durchsetzbar.

Zu den Fragen 10, 11 und 12

Die Durchführung des Kündigungsverfahrens nach dem Behinderteneinstellungsgesetz vor den Behindertenausschüssen bei den Bundessozialämtern in erster Instanz bzw. vor der Berufungskommission beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales in zweiter Instanz hat sich in der Praxis überaus bewährt, da sich im Gegensatz zu den Gerichten die Verhandlung nicht nur auf die Abhandlung der Rechtsfrage - die Zustimmung zur Kündigung - beschränken muß.

Für den Großteil der eingebrachten Kündigungsanträge kann eine einvernehmliche Lösung gefunden werden, nicht zuletzt durch die Möglichkeit, im Falle der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses Förderungen aus dem Ausgleichstaxfonds, z.B. Lohnkostenzuschüsse, anzubieten. Gerade dieses sehr effiziente Instrumentarium der Zu-hilfenahme von Förderungen stünde den Gerichten in keiner Weise offen.

Darüber hinaus ist auch die durchschnittliche Verfahrensdauer bei der Berufungskommission - 5 bis 6 Monate - deutlich kürzer als bei den Gerichten.

Hinsichtlich der Inanspruchnahme einer rechtsfreundlichen Vertretung des Behinderten im Kündigungsverfahren möchte ich auf den Umstand hinweisen, daß keine Verpflichtung besteht, sich vertreten zu lassen. Gerade im Bereich des Arbeitsrechtes - insbesondere in so komplexen Fällen wie dem vorliegenden - bietet sich im übrigen die Inanspruchnahme eines kostenlosen Rechtsbeistandes der gesetzlichen Interessenvertretungen an.

- 5 -

Zu Frage 13

Soweit der Einsatz eines Übersetzers zur Durchführung des Verfahrens erforderlich ist, werden die dadurch entstehenden Kosten aus den Mitteln des Bundesbudgets getragen.

Zu den Fragen 14 und 15

Die Betroffene hat den von ihr behaupteten Anspruch auf nachzuzahlendes Gehalt beim Arbeits- und Sozialgericht einzuklagen. Zum Vollzug eines allenfalls erwirkten Rechtstitels sind die Gerichte zuständig, nicht das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Da dieses Vollstreckungsverfahren außerhalb meines Vollzugsbereiches liegt, kann ich daher die Chancen der Betroffenen, das nachzuzahlende Gehalt tatsächlich erstattet zu bekommen, nicht beurteilen.

Grundsätzlich steht jedoch der Umstand, daß es sich hier um einen exterritorialen Arbeitgeber handelt, einer gerichtlichen Geltendmachung nicht im Wege.

Nach den allgemein anerkannten Regeln des Völkerrechts sind ausländische Staaten in Ausübung ihrer hoheitlichen Funktion der inländischen Gerichtsbarkeit entzogen, nicht jedoch im Rahmen ihrer Eigenschaft als Privatrechtsträger, was beim Abschluß eines Arbeitsvertrages der Fall ist (vgl. auch 9 Ob A 170/89, JBl 1989, 799).

Der Entzug der Immunität bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten entspricht der internationalen Tendenz. So legt etwa Art. 5 Abs. 1 des Europäischen Übereinkommens über Staatenimmunität (BGBl.Nr. 432/1976) – abgeschlossen von den Mitgliedstaaten des Europarates – fest, daß sich ein Vertragsstaat nicht (sofern nicht die Ausnahmen des Art. 5 Abs. 2 vorliegen) auf seine Immunität berufen kann, wenn das Verfahren einen zwischen dem Staat und einer natürlichen Person geschlossenen Arbeitsvertrag betrifft und die Arbeit im Gerichtsstaat zu leisten ist.

- 6 -

Zwangsvollstreckungen gegen ausländische Staaten sind jedoch nur erschwert möglich. In der Praxis wird von der grundsätzlichen Vollstreckungsmöglichkeit in nicht hoheitliches Vermögen ausländischer Staaten ausgegangen, wobei es bei der Beurteilung dieser Frage auf die Zweckbestimmung des Gegenstandes ankommt.

Die Frage, inwieweit die USA einen ausdrücklichen Immunitätsverzicht in bezug auf Zwangsvollstreckungsmaßnahmen in einem völkerrechtlichen Vertrag oder in einer sonstigen Vereinbarung gegenüber Österreich abgegeben haben, wäre vom Bundesminister für auswärtige Angelegenheiten zu beantworten.

Ob die Hereinbringung von Forderungen gegen die Vereinigten Staaten von Amerika auf diplomatischem Weg möglich ist, vermag ich mangels Zuständigkeit nicht zu beurteilen.

Diese Ausführungen beziehen sich grundsätzlich auch auf die Hereinbringung von Kostenersatzansprüchen, wobei selbstverständlich Voraussetzung ist, daß überhaupt ein Kostenersatzanspruch gegen den ausländischen Staat entsteht. Im übrigen möchte ich darauf hinweisen, daß für die Bestreitung der Kosten der anwaltlichen Vertretung keine Zuschüsse aus dem Ausgleichstaxfonds gewährt werden können, da diese Mittel ausschließlich den Zweck haben, behinderten Menschen bei der Eingliederung ins Erwerbsleben behilflich zu sein.

Zu den Fragen 16 und 17

Es gibt keine Abkommen zwischen der Republik Österreich und anderen Staaten, die die Beschäftigung von österreichischen Arbeitnehmern bei ausländischen Vertretungsbehörden in Hinblick auf arbeits- und sozialrechtliche Fragen sowie bezüglich der Beschäftigung von Behinderten regeln. Die Frage, ob auf derartige Arbeitsverhältnisse sonstige völkerrechtliche Normen, die keinen Bezug zu meinem Vollzugsbereich haben, anzuwenden sind, müßte an das Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten gerichtet werden.

- 7 -

Zu Frage 18

Die Beschäftigung von österreichischen Arbeitnehmern bei ausländischen Vertretungsbehörden in Österreich unterliegt keiner Genehmigungspflicht. Dies entspricht dem allgemeinen Grundsatz, daß Inländer für die Aufnahme einer Beschäftigung keiner Bewilligung bedürfen und bei der Wahl ihres Arbeitsplatzes frei sind.

Lediglich der Art. 8 Abs. 2 der Wiener Diplomatenkonvention sieht eine Zustimmung durch den Empfangsstaat für die Fälle vor, daß ein Angehöriger des Empfangsstaates zum Mitglied des diplomatischen Personals einer ausländischen Vertretungsbehörde ernannt werden soll. Diese Bestimmung bezieht sich ausschließlich auf Personen mit diplomatischem Status, umfaßt daher nicht z.B. Personen die bloß mit Verwaltungsaufgaben betraut sind.

Da sich das angesprochene Zustimmungsrecht lediglich auf diplomatische Erwägungen bezieht, ist diesbezüglich die ausschließliche Zuständigkeit des Bundesministers für auswärtige Angelegenheiten gegeben.

Zu Frage 19

Die Einhaltung arbeitsvertragsrechtlicher Normen kann vor den Arbeits- und Sozialgerichten klagsweise geltend gemacht werden. Eine Einflußnahme der Verwaltung ist in diesem Bereich infolge der in der Verfassung normierten Gewaltentrennung nicht zulässig.

Zu Frage 20

Die Anknüpfung an die vorstehende Frage ist unverständlich. Der im Parlament eingebrachte Initiativantrag zum Urlaubsrecht soll die bestehende Rechtslage verdeutlichen, da durch unrichtige Berichterstattung zu den OGH-Entscheidungen Unsicherheit in die Betriebe getragen wurde. Ab dem 2. Arbeitsjahr steht der mit Beginn des Urlaubsjahres zur Gänze entstehende Anspruch auf bezahlten Urlaub ungeschmälert zu, solange das Arbeitsverhältnis aufrecht ist und der Anspruch nicht verjährt ist.

Zu den Fragen 21 und 22

Über eine derartige Praxis ist mir nichts bekannt.

Hingewiesen wird in diesem Zusammenhang jedoch auf den Umstand, daß ein Dienstverhältnis bei einer internationalen Organisation aufgrund besonderer Übereinkommen über Privilegien internationaler Organisationen regelmäßig nicht dem örtlichen staatlichen Arbeits- und Sozialrecht unterliegt. Internationale Organisationen haben ein eigenes Dienstrecht. Auch die Beilegung von Streitigkeiten aus dem Dienstverhältnis unterliegt aufgrund dieser Übereinkommen nicht der staatlichen Gerichtsbarkeit. Zur Entscheidung sind regelmäßig eigene Schlichtungsstellen bzw. Verwaltungsgerichte oder ähnliche Einrichtungen zuständig.

Zu Frage 23

Wie die Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes über die Ausgleichstaxe haben auch die Arbeitnehmerschutzvorschriften öffentlich-rechtlichen Charakter. Ausländische Staaten unterliegen daher bezüglich ihrer Vertretungen nicht den Normen des Arbeitnehmerschutzrechtes. Ein von den Arbeitnehmerschutzvorschriften abweichendes Vorgehen kann somit im Verwaltungsstrafverfahren nicht geahndet werden. Aufgrund der Exterritorialität dürfen auch die Organe der Arbeitsinspektion den Amtsreich von ausländischen Vertretungen nicht betreten und dort keine Amtshandlungen setzen.

Zu den Fragen 24 und 26

Wie sich schon aus den Ausführungen zu Frage 18 ergibt unterliegt die Beschäftigung von österreichischen Arbeitnehmern bei ausländischen Vertretungsbehörden keiner Genehmigungspflicht. Die Wahrung diplomatischer Interessen im Rahmen der Zustimmungsbefugnis gemäß Art. 8 Abs. 2 der Wiener Diplomatenkonvention obliegt dem Bundesminister für auswärtige Angelegenheiten.

- 9 -

Zu Frage 25

Den Bemühungen um einen besseren Schutz der inländischen Arbeitnehmer bei ausländischen Vertretungen sind, was sich auch aus der Beantwortung der Frage 23 ersehen läßt, enge völkerrechtliche Grenzen gesetzt. Ob das völkerrechtliche Prinzip der Exterritorialität von Botschaften ausländischer Staaten im Zusammenhang mit der Durchsetzung öffentlich-rechtlicher Vorschriften aufgegeben werden soll bzw. kann, muß vom Bundesminister für auswärtige Angelegenheiten beurteilt werden.

Zu den Fragen 27 und 28

Da es im gegenständlichen Fall sogar eines Urteiles des Obersten Gerichtshofes (21.11.1990, 9 Ob A 244/90) bedurfte, um die grundsätzliche Anwendbarkeit des Behinderteneinstellungsgesetzes auf Dienstverhältnisse von Inländern mit ausländischen Vertretungsbehörden zu klären, kann die frühere Rechtsmeinung den Mitarbeitern des Bundessozialamtes wohl nicht zur Last gelegt werden. Im übrigen vertritt die Vertretungsbehörde der USA sogar nach Vorliegen des OGH-Urteiles noch immer die Auffassung, daß das Behinderteneinstellungsgesetz auf sie nicht anwendbar sei, sodaß mit Sicherheit davon auszugehen ist, daß die Auskunft des Bundessozialamtes auf das Vorgehen der USA im Verfahren überhaupt keinen Einfluß gehabt hat.

Zu Frage 29

Der Dienstnehmer hat die in den §§ 33 und 34 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) vorgeschriebenen Meldungen selbst zu erstatten, wenn der Dienstgeber die Vorrechte der Exterritorialität genießt oder wenn dem Dienstgeber im Zusammenhang mit einem zwischenstaatlichen Vertrag oder der Mitgliedschaft Österreichs bei einer internationalen Organisation besondere Privilegien oder Immunitäten eingeräumt sind (§ 35 Abs. 4 lit.a ASVG). Der Dienstnehmer hat auch die Beiträge zur Gänze zu entrichten, daher den Dienstnehmer- und den "Dienstgeberanteil", wenn die Bei-

- 10 -

träge vom exterritorialen Dienstgeber nicht entrichtet werden (§ 53 Abs. 3 lit.a ASVG).

Einige ausländische Vertretungsbehörden ersetzen den Dienstnehmern nach Vorlage der bezahlten Beitragsabrechnung die Hälfte der Gesamtbeiträge als "Dienstgeberanteil". Andere Botschaften erhöhen von vornherein den vereinbarten Lohn um diesen "Dienstgeberanteil" der Sozialversicherungsbeiträge (ca. 20 %). Bei der Ermittlung der Beitragsgrundlage ist die Bezahlung des Dienstgeberanteiles jedoch außer Betracht zu lassen (so auch das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 29. September 1992, Zl. 90/08/0090/11). Die Hinzurechnung des Dienstgeberanteiles zum vereinbarten Entgelt wird auch für die kurzfristig beschäftigten Bediensteten der Ämter der Vereinten Nationen durchgeführt.

Die Dienstnehmer bei der amerikanischen Botschaft zahlen die Gesamtbeiträge (Dienstnehmer- und Dienstgeberanteil). Von den Dienstnehmern werden die erforderlichen Meldungen erstattet, wobei bisher noch keine Hinweise vorliegen, daß nicht die vollen Entgelte angegeben werden. Eine Reduzierung der von den Dienstnehmern gemeldeten Entgelte auf 80 % wird auch von der Wiener Gebietskrankenkasse nicht durchgeführt. Ob von der amerikanischen Botschaft der "Dienstgeberanteil" der Sozialversicherungsbeiträge den Dienstnehmern im nachhinein ersetzt wird, kann von der Kasse nicht festgestellt werden. Dies ist auch für die Bemessung der Beiträge irrelevant, da selbst für den Fall, daß der Dienstgeber den "Dienstgeberanteil" den beitragspflichtigen Dienstnehmern in der Folge ersetzt, dies gemäß dem bereits angeführten Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes keine Auswirkungen auf die Beitragsgrundlage hat.

Zu den Fragen 30 und 31

Zwischen der Wiener Gebietskrankenkasse und der amerikanischen Botschaft besteht kein Abkommen. Auch mit anderen Vertretungsbehörden bestehen keine Abkommen, weil eine Notwendigkeit zum Abschluß von derartigen Vereinbarungen nicht besteht. Bei Botschaf-

- 11 -

ten, die für das gesamte Personal ein eigenes Beitragskonto haben, ergeben sich keinerlei Schwierigkeiten bei der Abfuhr der Sozialversicherungsbeiträge. Bei jenen Dienstnehmern, die gemäß § 35 Abs. 4 lit.a ASVG die Meldungen, auch über eine allfällige Änderung des Gehaltes, selbst erstatten, sind ebenfalls solche Regelungen nicht erforderlich, da ja der Dienstnehmer selbst für die Richtigkeit seiner Angaben haftet.

Im übrigen wurde das Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit der Frage nach der Existenz eines derartigen Abkommens noch nicht befaßt.

Zu Frage 32

Es trifft nicht zu, daß die Wiener Gebietskrankenkasse nur ein zweimal um die Arbeitgeberbeiträge reduziertes Einkommen als Beitragsgrundlage angenommen hat. Bei der Durchführung von Beitragsprüfungen werden der Wiener Gebietskrankenkasse von der amerikanischen Botschaft Aufstellungen mit der Angabe des Gesamtjahresgehaltes zur Verfügung gestellt. Damit ist sichergestellt, daß die von den Dienstnehmern gemeldeten Entgelte den Tatsachen entsprechen.

Zu Frage 33

Nachdem der Dienstnehmer meldepflichtig ist, werden auch die Barleistungen aus der Sozialversicherung auf Grund des gemeldeten Entgeltes errechnet. Es liegt daher im Interesse des Dienstnehmers, eine richtige Bekanntgabe des Entgeltes durchzuführen, um einen allfälligen finanziellen Schaden hintanzuhalten.

Zu den Fragen 34, 35 und 36

Auch in Hinblick auf das Urlaubs- und Weihnachtsgeld wurden die erforderlichen Meldungen von den Dienstnehmern erstattet. Bei den von der Wiener Gebietskrankenkasse ständig durchgeföhrten Beitragsprüfungen unter den einzelnen Beitragskonten der Versicherten werden nur geringfügige Meldeverstöße (z.B. Lohnänderungsmeldun-

- 12 -

gen, Sonderzahlungsdifferenzen) festgestellt. Zu einer Änderung der Beitragsabfuhr an die Kasse ist es bis dato nicht gekommen, von den Dienstnehmern werden daher weiterhin die Gesamtbeiträge einbezahlt.

Zu den Fragen 37 und 38

Von der Wiener Gebietskrankenkasse kann nicht ermittelt werden, von welchen ausländischen Vertretungen und internationalen Organisationen, die kein Beitragskonto haben, die Dienstgeberbeiträge im nachhinein an den Dienstnehmer (nach Vorlage des Zahlungsbeleges) überwiesen werden.

Nachdem die nachträgliche Bezahlung der Dienstgeberbeiträge an den Dienstnehmer bei der Ermittlung der Beitragsgrundlage keine Berücksichtigung finden kann (im Sinne des bereits erwähnten Verwaltungsgerichtshof-Erkenntnisses), ist diese Praxis der Vertretungsbehörden für die Kasse irrelevant.

Bei jenen Organisationen, die bei der Kasse ein eigenes Beitragskonto haben, werden die Gesamtbeiträge (Dienstnehmer- und Dienstgeberanteil) von dieser Organisation an die Kasse überwiesen. Auch in diesen Fällen wird der Dienstgeberanteil nicht zur gemeldeten Beitragsgrundlage hinzugerechnet.

Zu Frage 39

Da die Beschäftigten der amerikanischen Botschaft nach den Ergebnissen der durchgeführten Prüfungen, von geringfügigen Meldeverstößen abgesehen, ihr Entgelt korrekt angeben und die Wiener Gebietskrankenkasse das Entgelt ungeschmälert der Beitragsgrundlage zugrunde legt, ist eine Änderung der jetzigen Vorgangsweise nicht erforderlich.

Zu Frage 40

Inwieweit ausländische Vertretungsbehörden mit österreichischen begünstigten Behinderten Beschäftigungsverhältnisse eingehen,

- 13 -

fällt allein in den Bereich ihrer Souveränität. Mir stehen keine wirksamen Instrumente der Einflußnahme in Richtung einer verstärkten Einstellung behinderter Menschen zur Verfügung, ohne dabei in Hoheitsrechte ausländischer Staaten einzugreifen.

Der Bundesminister:

A handwritten signature consisting of several short, diagonal strokes forming a stylized 'H' or 'M' shape.

BEILAGE**Anfrage:**

1. Ist es richtig, daß das Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten in Ihrem Ressort den Wunsch deponiert hat, das anhängige Verfahren (Berufungskommission Zl. 42.024/7-6a/93) für die amerikanische Botschaft "günstig" zu erledigen?
2. Wenn ja, wie wurde dieses Ansinnen beantwortet und wie wird die Behandlung dieses Falles durch Ihr Ressort tatsächlich weiter erfolgen?
3. Schließen Sie sich der im Außenministerium offenbar verbreiteten Meinung an, daß eher inländische Beschäftigte ausländischer Vertretungen aus diplomatischen Gründen in ihren Rechten geschädigt werden sollten als daß die österreichischen Behörden sich für ihre eigenen Bürger – auch gegen ausländische Vertretungen – einsetzen?
4. Welche Hilfestellung wurde der Betroffenen begünstigten Behinderten seitens der Ihnen unterstellten Behörden bisher konkret gegeben?
5. Meinen Sie nicht, daß die nach dem Bundesbehindertengesetz gegebene Verpflichtung der Bundessozialämter, Behinderten Hilfe in allen Sach- und Rechtsfragen zu gewähren, die Einschaltung eines Rechtsanwaltes hätte weitgehend unnötig machen müssen?
6. Ist es richtig, daß ausländische Vertretungen keine Ausgleichstaxen bezahlen, wenn sie die Pflichtzahl nach dem Behinderteneinstellungsgesetz nicht erfüllen?
7. Wenn ja, warum nicht?
8. Wie weit erfüllen die einzelnen ausländischen Vertretungen die Einstellungsverpflichtung nach dem Behinderteneinstellungsgesetz?
9. Welche Beträge müßten – nach dem BEinstG berechnet – von den einzelnen ausländischen Vertretungen jeweils bezahlt werden?
10. Hielten Sie es nicht für erstrebenswert, das Verfahren nach dem Behinderteneinstellungsgesetz als Gerichtsverfahren und nicht als Verwaltungsverfahren zu regeln, um in schwierigen Fällen vor allem dem begünstigten Behinderten die Möglichkeit zu verschaffen, einen Verfahrenshilfearzt beigestellt zu erhalten bzw. die Kosten seiner Rechtsvertretung vom Gegner ersetzt zu bekommen?
11. Wenn nein, warum sind Sie der Meinung, daß ausgerechnet begünstigte Behinderte im Konflikt mit dem Arbeitgeber finanziell die Kosten ihrer Rechtsvertretung verkraften können und keiner Verfahrenshilfe bedürfen bzw. selbst im Falle des Obsiegens auf die Refundierung der Kosten verzichten können?
12. Wie lange dauern die Verfahren nach dem Behinderteneinstellungsgesetz im Durchschnitt?
13. Ist derzeit gewährleistet, daß die notwendigen Kosten eines Dolmetschs bzw. Übersetzers nicht vom begünstigten Behinderten selbst getragen werden müssen?
14. Welche Aussichten hat die Betroffene, im Falle ihres Obsiegens, die – durch die notwendige Einschaltung eines Rechtsanwaltes – hohen Verfahrenskosten tatsächlich vom extraterritorialen (ehemaligen) Arbeitgeber ersetzt zu erhalten?

15. Wie schätzen Sie die Chancen der Betroffenen ein, das nachzuzahlende Gehalt tatsächlich vom exterritorialen Arbeitgeber bezahlt zu bekommen?
16. Welches Abkommen besteht derzeit zwischen der Republik Österreich und den Vereinigten Staaten von Amerika, um die Beschäftigung inländischer Arbeitnehmer bei der amerikanischen Vertretungsbehörde in Österreich zu ermöglichen?
17. Mit welchen anderen ausländischen Staaten bestehen derartige Abkommen und wodurch unterscheiden sich diese Abkommen?
18. Ist mit den Genehmigungen zu Beschäftigung österreichischer Arbeitnehmer auch sichergestellt, daß die berechtigten Interessen der vergleichsweise "schwachen" Inländer entsprechend geschützt werden (insbesondere in Hinblick auf die oft problematische Durchsetzbarkeit von Ansprüchen) oder die an der Beschäftigung von Inländern interessierte Republik Österreich notfalls eine gewisse Ausfallhaftung für uneinbringliche Forderungen der Dienstnehmer übernimmt?
19. Werden Sie es weiterhin dulden, daß die amerikanische Botschaft nur ihren inländischen Mitarbeitern keine den österreichischen Gesetzen entsprechende Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle gewährt und Krankenstand z.T. zeitlich sogar vom Urlaubanspruch abzieht bzw. als unbezahlten Urlaub wertet?
20. Wenn ja, wie ist diese Duldung mit Ihrer Absicht, die Entscheidung des OGH hinsichtlich der Einschränkung des Urlaubsanspruches bei längerer Krankheit notfalls durch eine Gesetzesänderung hinfällig zu machen, zu vereinbaren?
21. Ist eine ähnliche Praxis von anderen ausländischen Vertretungen oder internationalen Organisationen gegenüber ihren österreichischen Beschäftigten bekannt?
22. Wenn ja, welche Organisationen oder Staaten sind davon betroffen und wie sieht die jeweilige Praxis aus?
23. Wie wird vom Staat Österreich derzeit sichergestellt, daß bei ausländischen Vertretungen beschäftigte Österreicher nicht auf den in Österreich verbindlichen Arbeitnehmerschutz verzichten müssen?
24. Soweit dies derzeit nicht sichergestellt ist, warum wurde von Österreich die Zustimmung zur Beschäftigung von Inländern erteilt?
25. Werden Sie einen besseren Schutz der inländischen Arbeitnehmer bei ausländischen Vertretungen zu erreichen suchen? Wenn nein, warum nicht?
26. Werden Sie anregen, die Genehmigung zur Beschäftigung inländischer Mitarbeiter für die US-Botschaft aufzuheben?

27. Wie sehen Sie die im angesprochenen Fall offenbar über längere Zeit hinweg erteilten falschen Auskünfte des Landesinvaliden- bzw. Bundessozialamtes, das Behinderteneinstellungsgesetz sei für die Vertretung der Vereinigten Staaten von Amerika nicht anwendbar?
28. Halten Sie diese Fehlinformation der Betroffenen für die ihr zustehende "Beratung"?
29. Auf welcher gesetzlichen Grundlage wird seitens der Wiener Gebietskrankenkasse nur ein Betrag von 80 % des an Dienstnehmer der amerikanischen Botschaft ausbezahlten Entgeltes als Beitragsgrundlage angenommen?
30. Wodurch erklärt sich, daß die Wiener Gebietskrankenkasse der Betroffenen trotz mehrmaliger Nachfrage das angebliche Abkommen mit der amerikanischen Botschaft nicht zur Verfügung stellen konnte, weil es angeblich im Besitz der Botschaft sei, diese wiederum aber darauf verwies, das Abkommen habe die Gebietskrankenkasse, der Hauptverband der Sozialversicherungsträger diesbezüglich unwissend war und das BMAS zwar 1993 Klärung zusagte, diese aber bis heute nicht erfolgte?
31. Gibt es mittlerweile ein entsprechendes Abkommen der Gebietskrankenkassen mit allen ausländischen Vertretungen, nachdem zumindest das Abkommen mit der amerikanischen Botschaft aus den Fünfzigerjahren verschollen zu sein scheint?
32. Wie ist sichergestellt, daß die betroffenen Arbeitgeber nicht -- wie im Anlaßfall dieser Anfrage – die Refundierung des Arbeitgeberbeitrages getrennt von der Gehaltsauszahlung tätigen und damit von der Wiener Gebietskrankenkasse nur ein zweimal um die Arbeitgeberbeiträge reduziertes Einkommen als Beitragsgrundlage angenommen wird?
33. Wie wirkt sich dieses eigenartige Vorgehen auf die Ansprüche der Versicherten im Falle der Arbeitsunfähigkeit, Pensionierung oder Krankheit aus?
34. Ist es richtig, daß seitens der amerikanischen Botschaft in der Vergangenheit nur das Grundgehalt als Einkommen angegeben wurde, nicht aber z.B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder Zulagen?
35. Ist es diesbezüglich zu einer nachträglichen Beitragseinhaltung und seither anderen Abrechnung bezüglich aller österreichischen Arbeitnehmer der US-Botschaft gekommen?
36. Wenn nein, warum nicht? Wenn ja, für welchen Zeitraum und in welcher Weise?
37. Ist eine ähnliche Praxis von anderen ausländischen Vertretungen und internationalen Organisationen gegenüber ihren österreichischen Beschäftigten bekannt?
38. Wenn ja, welche Organisationen oder Staaten sind davon betroffen und wie sieht die jeweilige Praxis aus?
39. Wurde die Ermittlung der Beitragsgrundlage für die Beschäftigten der amerikanischen Botschaft seither entsprechend geändert, um lediglich den Abzug des Arbeitgeberbeitrags zu ermöglichen?
40. Werden Sie gemeinsam mit dem Außenministerium diplomatische Schritte setzen, um die Behindertenbeschäftigung im Bereich der ausländischen Vertretungen zu verbessern, zumal etwa gerade in den USA der Schutz der Behinderten weitergehend ist als in Österreich, und daher ein Umgehen der Behinderteneinstellungsverpflichtung durch die US-Botschaft besonders unverständlich ist?