



22/SN-253/ME

# Österreichischer Gewerkschaftsbund

Bundesministerium für  
soziale Verwaltung

Stubenring 1  
lolo Wien

Hohenstaufengasse 10-12  
A-1011 Wien, Postfach 155

Telefon (0 22 2) 63 37 11, 63 86 86 Durchwahl

Telegamm-Adresse: Gewebund Wien  
Fernschreiber (11) 4316

Bank für Arbeit und Wirtschaft AG Wien,  
Konto Nr. 01010-225-007

Postsparkasse Wien, Konto Nr. 1808.005

Ihr Zeichen Z1.  
35.401/8-2/86

Ihre Nachricht vom 28.4. d.J.

Unser Zeichen DrLeu/S1  
SP-VI/E

Wien, 19. August 1986

Betreff: Entwurf eines Bundesgesetzes,  
mit dem das Ausländerbeschäfti-  
gungsgesetz geändert wird

38 -GE/986

an: 22. AUG. 1986

25. AUG. 1986

*Rosner*

Zum übermittelten Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Ausländerbeschäftigungsgesetz geändert wird, nimmt der ÖGB wie folgt Stellung:

*D. Hajek*

## 1.) Zu Artikel I, Punkt 1o (§ 15):

Schwerpunkte des vorliegenden Entwurfs sind die Einführung eines Befreiungsscheines sowie Erleichterungen bei der Erteilung der Beschäftigungsbewilligung für jugendliche Ausländer der zweiten Generation. Darüber hinaus soll durch die vorliegende Novelle die Befreiungsscheinregelung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes einer grundsätzlichen Neugestaltung zugeführt werden.

Diese vorgeschlagenen Änderungen haben im Rahmen des Begutachtungsverfahrens zu einer sehr intensiven Diskussion in den einzelnen Gewerkschaften geführt. Eine sehr breite Zustimmung hat sich dabei zu den im Entwurf vorgesehenen Maßnahmen für die Ausländer der sogenannten 2. Generation ergeben. Dies gilt insbesondere für Regelungen, wonach für diese Personen, wenn sie ihre Schulpflicht zumindest zur Hälfte im Bundesgebiet erfüllt oder mehr als die halbe Lebenszeit rechtmäßig im Bundesgebiet verbracht haben, ein Anspruch auf einen Befreiungsschein eingeräumt wird.

Was aber auf der anderen Seite eine darüber hinausgehende grundsätzliche Neugestaltung der Befreiungsscheinregelungen betrifft, wurden allerdings von mehreren Gewerkschaften Bedenken laut. Dabei wurde klar herausgestellt, daß die Wahrnehmung des Schutzes der inländischen Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt, aber auch die Vorsorge für einen entsprechenden Schutz für den Ausländer in Zusammenhang mit seiner Beschäftigung im Inland nach wie vor die erste Voraussetzung für die Ausländerbeschäftigungspolitik sein muß. Dazu sind aber auch entsprechende Mitwirkungsmöglichkeiten der Sozialpartner - insbesondere der

- 2 -

Gewerkschaften - notwendig. Und nicht ohne Grund sieht auch das Ausländerbeschäftigungsgesetz und seine Instrumente die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer als integralen Bestandteil der Ausländerbeschäftigungspolitik.

Von der im Entwurf vorgesehenen grundsätzlichen Neugestaltung der Befreiungsscheinregelungen erwarten sich allerdings mehrere Gewerkschaften - wohl zurecht - im Ergebnis eine sehr weitgehende Einschränkung gerade dieser ihrer Mitwirkungsrechte in der Ausländerbeschäftigungspolitik. Diese Einschränkung dieser Mitwirkungsrechte wird aber nicht zuletzt im Hinblick auf die gegenwärtige Konjunktur und Beschäftigungslage kritisch gesehen. Der ÖGB kann daher der im Entwurf vorgesehenen grundsätzlichen Neugestaltung der Befreiungsscheinregelungen - sofern sie nicht, wie gesagt, die 2. Generation betreffen - zum gegenwärtigen Zeitpunkt in dieser Form nicht zustimmen.

## 2.) Zu Artikel I, Punkt 24 (§ 19):

Der Grundsatz des Schutzes der inländischen Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt, aber auch die Vorsorge eines entsprechenden Schutzes für den Ausländer in Zusammenhang mit der Beschäftigung im Inland wurde schon unter Punkt 1.) besonders betont. Der ÖGB begrüßt daher die in Artikel I, Punkt 24 zum Ausdruck kommende Tendenz des Entwurfes, künftig sicherzustellen, daß der Ausländer im Falle der unbewilligten Beschäftigung (z.B. infolge Nichtverlängerung oder Nichtbeantragung der Beschäftigungsbewilligung) auch anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht schlechter gestellt ist, als der Inländer. Allerdings lösen die vorgesehenen Regelungen die in der Praxis aufkommenden Probleme nur zum Teil.

So hat der OGH in einer Entscheidung (4 Ob 110/85) der jüngsten Zeit, ausschließlich aufgrund der befristeten Geltungsdauer der Beschäftigungsbewilligung die "sachliche Rechtfertigung" von Kettenarbeitsverträgen für als gegeben erachtet. Dadurch wird also eine arbeitsvertragliche Gestaltung als für rechtmäßig anerkannt, die für die betroffenen Arbeitnehmer schwerwiegende Nachteile bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit sich bringt, wie insbesondere den generellen Wegfall der Einhaltung einer Kündigungsfrist oder den Entfall des allgemeinen und besonderen Kündigungsschutzes (Mutterschutzgesetz!). Die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer erwarten aufgrund des eingangs erwähnten Erkenntnisses aber auch, daß diese für Arbeitnehmer benachteiligte Gestaltung des Arbeitsvertrages in Form von Kettenarbeitsverträgen künftig verstärkt zur Anwendung kommt.

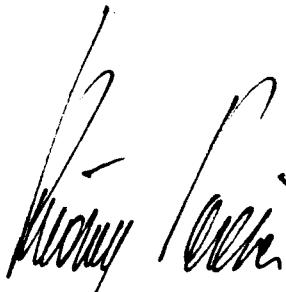
Der ÖGB ist daher der Auffassung, daß der Gesetzgeber schon mit der gegenwärtigen Novelle auf diese sozialpolitisch bedenklichen Entwicklungen reagieren sollte. Demgemäß wäre daher in das Ausländerbeschäftigungsgesetz eine Bestimmung aufzunehmen, derzufolge der Abschluß von Kettenarbeitsverträgen, die sachlich ausschließlich auf die befristete Dauer der Beschäftigungsbewilligung oder des Befreiungsscheines gestützt sind, unzulässig ist.

Der ÖGB verweist darüber hinaus auch darauf, daß sich auch im Fall einer Beschäftigung ohne die erforderliche Beschäftigungsbewilligung ähnliche Folgen ergeben wie bei einem Kettenarbeitsverhältnis. Die die Arbeitnehmer benachteiligenden Folgen ergeben sich dabei vor allem daraus, daß nach ständiger Recht-

./. .

- 3 -

sprechung und überwiegender Lehrmeinung Arbeitsverträge ohne erforderliche Beschäftigungsbewilligung bzw. ohne Befreiungsschein als nichtig zu beurteilen sind, und von beiden Vertragspartnern daher jederzeit aufgelöst werden können. Nun wird es auch künftig sogar verstärkt darum gehen, die tatsächliche Beschäftigung ohne Beschäftigungsbewilligung oder Befreiungsschein zu unterbinden, andererseits aber auch darum, arbeitsrechtliche Nachteile für die Arbeitnehmer zu verhindern. Nach Ansicht des ÖGB bietet sich hier zur Lösung des Problems vor allem auch die Möglichkeit entgegen dem jetzigen System des § 29 AuslBG. eine Nichtigkeit von Beschäftigungen ohne Beschäftigungsbewilligung künftig nicht mehr vorzusehen. Dadurch würde auch der "Anreiz" für den Arbeitgeber wegfallen, sich im Hinblick auf die Nichtigkeitsfolgen gewisser Entgeltverpflichtungen in Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses entschlagen zu können.



F.d.

Rudolf Pöder  
Vizepräsident



Friedrich Verzetsnitsch  
Leitender Sekretär