

23/SN-253/ME



ÖSTERREICHISCHER ARBEITERKAMMERTAG

A-1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22 Postfach 534

38-GE/9.86

An das
Präsidium des
Nationalrates

Dr-Karl-Renner-Ring 3
1010 Wien

v. 26. AUG. 1986

29.8.86 Mischely

Dr. Hajek

Ihre Zeichen

-

Unsere Zeichen

AM-ALV-ZB-2611

Telefon (0222) 65 37 65

Durchwahl 474

Datum

20.8.1986

Betreff:

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem
das Ausländerbeschäftigungsgesetz geändert
wird ; Nachtrag zur Stellungnahme des
Österreichischen Arbeiterkammertages vom 10.7.1986

Der Österreichische Arbeiterkammertag übersendet 25 Exemplare seiner Stellungnahme zu dem im Betreff genannten Gesetzentwurf zur gefälligen Information.

Der Präsident:

Der Kammeramtsdirektor:
iA

Beilagen

ÖSTERREICHISCHER ARBEITERKAMMERTAG

A-1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22 Postfach 534

An das

Bundesministerium für
soziale Verwaltung

Stubenring 1
1010 Wien

Ihre Zeichen	Unsere Zeichen	Telefon (0222) 65 37 65	Datum
ZI 35.401/8-2/86	AM-AIV/Wa/2611 SP-Z-2611	Durchwahl 474	11.8.1986

Betreff:

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem
das Ausländerbeschäftigungsgesetz geändert
wird; Nachtrag zur Stellungnahme des
Österreichischen Arbeiterkammertages von 10.7.1986

Im Hinblick auf eine jüngst ergangene Entscheidung des Obersten Gerichtshofes (4 Ob 110/85) sieht sich der Österreichische Arbeiterkammertag veranlaßt, seine Stellungnahme vom 10.7.1986 um folgenden Nachtrag zu ergänzen:

Dem zitierten Urteil des Obersten Gerichtshofes zufolge ist der Abschluß wiederholter Zeitverträge berechtigt, wenn es sich um die Beschäftigung von Ausländern handelt, die gemäß § 3 Abs 1 AuslBG nur aufgrund einer Beschäftigungsbewilligung oder eines Befreiungsscheines beschäftigt werden dürfen.

Unabhängig von einer faktischen Umgehung zwingender, den Arbeitnehmer schützender Rechtsnormen sei der wiederholte Abschluß von Zeitverträgen sachlich gerechtfertigt, weil damit den Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes Rechnung getragen werde. Durch die gesetzliche Befristung der Beschäftigungsbewilligung sei der Arbeitgeber nämlich verpflichtet, die Gestaltung des Arbeitsvertrages von vornherein den Erfordernissen der Beschäftigungsbewilligung anzupassen; dies könne eben durch die mehrfache Befristung der Arbeitsverhältnisse erfolgen.

- 2 -

Gegen diese Rechtsansicht des Obersten Gerichtshofes und die daraus resultierenden Folgen hegt der Österreichische Arbeiterkammertag schwerwiegende Bedenken:

Wie auch dem Bundesministerium für soziale Verwaltung bekannt ist, sind viele ausländische Arbeitnehmer bereits langjährig im selben Unternehmen beschäftigt und zählen somit zur eigentlichen Stammbelegschaft. Es kann daher den Arbeitsvertragspartnern (Arbeitgeber und ausländischer Arbeitnehmer) nicht generell die Absicht unterstellt werden, das Arbeitsverhältnis nur für kurze Zeit, konkret für die Dauer der Beschäftigungsbewilligung, eingehen zu wollen. Der Kern der Umgehungsabsicht beim Abschluß von Kettendienstverträgen besteht daher auch im Fall der Ausländerbeschäftigung allgemein darin, daß sich der Arbeitgeber die Arbeitsleistung in Wahrheit auf unbestimmte Zeit sichern will, aber gleichzeitig die Möglichkeit offen läßt, das Arbeitsverhältnis jederzeit nach Ablauf des Zeitraumes, für den es jeweils geschlossen worden ist, als beendet gelten zu lassen, ohne daß ihn die aus einem auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsvertrag erwachsenden Verpflichtungen treffen sollen (vgl Angestelltengesetz, Schriftenreihe des ÖGB/1, Seite 319).

Wenn der Oberste Gerichtshof dessenungeachtet ausschließlich aufgrund der befristeten Geltungsdauer der Beschäftigungsbewilligung die sachliche Begründung von Kettendienstverträgen für gegeben hält, so wird dadurch eine arbeitsvertragliche Konstruktion für rechtmäßig erkannt, die für die betroffenen Arbeitnehmer schwerwiegende Nachteile bei der Beendigung des Dienstverhältnisses mit sich bringt; beispielsweise seien folgende angeführt:

- Generell entfällt die Einhaltung einer Kündigungsfrist;
- Entfall des allgemeinen Kündigungsschutzes (nach § 105 ArbVG);
- Entfall des besonderen Kündigungsschutzes nach dem Mutterschutzgesetz;
- mit Ablauf des für die Dauer der Beschäftigungsbewilligung befristeten Arbeitsverhältnisses wird auch der - vor allem im Fall des § 18 Abs 6 Hausbesorgergesetz weitgehende - Kündigungsschutz für Hausbesorger gegenstandslos; damit entfällt auch der Rechtsgrund für die Benützung der Hausbesorgerwohnung, weshalb diese zu räumen ist.

Schon aus dieser Auflistung ist ersichtlich, daß die wiederholte Befristung von Arbeitsverträgen dem Arbeitgeber Kostenvorteile bringt; aufgrund des zitierten Obersten Gerichtshof-Urteiles muß daher befürchtet werden, daß diese für den Arbeitnehmer nachteilige Vertragskonstruktion verstärkt zur Anwendung gelangt. Der Österreichische Arbeiterkammertag spricht sich deshalb dafür aus, durch legistische Maßnahmen den Abschluß von Kettenarbeitsverhältnissen bei ausländischen Arbeitnehmern zu unterbinden. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, daß sich auch im Fall einer Beschäftigung ohne die erforderliche Beschäftigungsbewilligung ähnliche Folgen ergeben wie bei einem Kettenarbeitsverhältnis, und zwar unabhängig davon, ob eine Beschäftigungsbewilligung nie erteilt worden ist, oder ob nach Ablauf einer gültigen Beschäftigungsbewilligung ohne Verlängerung oder Neuausstellung der Bewilligung weitergearbeitet wird.

Die den Arbeitnehmer benachteiligenden Rechtsfolgen bzw. die Kostenvorteile für den Arbeitgeber resultieren hier vor allem daraus, daß nach ständiger Judikatur und überwiegender Rechtsmeinung Arbeitsverträge ohne erforderliche Beschäftigungsbewilligung bzw. ohne Befreiungsschein als nichtig beurteilt werden und von beiden Vertragspartnern jederzeit aufgelöst werden können. Die Annahme der Nichtigkeit eines solchen Arbeitsvertrages wird im allgemeinen unter Hinweis auf die Zielsetzung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes, unerlaubte Beschäftigungsverhältnisse zu verhindern, begründet und beruht ebenso wie die Zulassung von Kettenarbeitsverträgen auf der grundsätzlichen Annahme, daß das Schicksal des Arbeitsvertrages unmittelbar vom Schicksal der Beschäftigungsbewilligung abhängt. Wie sich aber gerade im Hinblick auf die eingangs zitierte Entscheidung des Obersten Gerichtshofes zeigt, kann durch eine solche Verknüpfung von Beschäftigungsbewilligung und Arbeitsvertrag ein Effekt erzielt werden, der den Intentionen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes widerspricht.

Eine Lösung des anstehenden Problems müßte daher darauf abstellen, die tatsächliche Beschäftigung ohne Beschäftigungsbewilligung oder Befreiungsschein zu unterbinden, ohne gleichzeitig einerseits für den Arbeitgeber Anreize zur Umgehung dieses Beschäftigungsverbotes bzw. legale Ausweichmöglichkeiten (zulässige Kettenarbeitsverträge) und andererseits arbeitsrechtliche Nachteile für den Arbeitnehmer zu begünstigen bzw. zu schaffen.

- 4 -

Nach Ansicht des Österreichischen Arbeiterkammertages bietet sich zur Erreichung dieses Ergebnisses rechtspolitisch vor allem die Möglichkeit an, in Abkehr von § 29 AuslBG nicht mehr die Nichtigkeit von Beschäftigungen ohne Beschäftigungsbewilligung vorzusehen. Das verwaltungsstrafrechtlich ahndbare Verbot solcher Beschäftigungen müßte ausreichen, um den beschäftigungspolitischen Zweck des Ausländerbeschäftigungsgesetzes zu sichern. Sollte dies bei der derzeitigen Praxis nicht gesichert erscheinen, so müßte unter Umständen die Sanktion für die unerlaubte Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern verschärft werden, um das Ziel der Verhinderung von "Schwarzarbeit" in diesem Bereich zu erreichen (zB höhere Verwaltungsstrafen für Unternehmer, gewerberechtliche Sanktionen). Der Wegfall der Nichtigkeitsfolgen würde aber sogar einen Anreiz für den Arbeitgeber beseitigen, sich gewisser Entgeltverpflichtungen zu entzagen, die sich normalerweise bei nicht ordnungsgemäßer Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergeben.

Sollte eine derartige Änderung der Rechtslage anlässlich der zur Zeit beabsichtigten Neuregelung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes nicht möglich sein, wäre jedenfalls die in Z 24 des Novellierungsentwurfes vorgeschlagene Änderung unverzichtbar.

Davon unabhängig müßten jedenfalls Konsequenzen aus der zitierten Entscheidung des Obersten Gerichtshofes zur Frage der Kettendienstverträge, 4 Ob 110/85, gezogen werden.

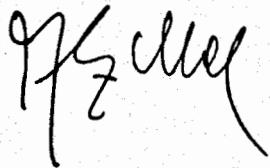
In das Ausländerbeschäftigungsgesetz sollte daher eine Bestimmung aufgenommen werden, derzufolge der Abschluß von Kettenarbeitsverträgen, die sachlich ausschließlich auf die befristete Dauer der Beschäftigungsbewilligung oder des Befreiungsscheines gestützt sind, unzulässig ist.

Schließlich sollte für den Fall, daß ein Abgehen von der Nichtigkeit unerlaubter Arbeitsverträge nicht erfolgt, in den Erläuterungen zu § 29 Ausländerbeschäftigungsgesetz klargestellt werden, daß im Fall des Anspruches auf eine Dienstwohnung (zB für Hausbesorger) Räumungsaufschub auch nach Ablauf der Beschäftigungsbewilligung bzw des Befreiungsscheines gewährt werden kann.

Eine voll befriedigende Maßnahme, die Umgehung des Kündigungsschutzes nach § 18 Abs 6 und 7 Hausbesorgergesetz zu unterbinden, könnte jedoch nur durch ein Abgehen von den Nichtigkeitsfolgen gesetzt werden.

Der Österreichische Arbeiterkammertag ersucht, diese zusätzlichen Anregungen bei der Novellierung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes zu berücksichtigen.

Der Präsident:



Der Kammeramtsdirektor:

