

III-83 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XIV. Gesetzgebungsperiode

1977 06 22

Bericht an den Nationalrat

betreffend das auf der 60. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz 1975 angenommene Übereinkommen (Nr. 143) über Mißbräuche bei Wanderungen und die Förderung der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung der Wanderarbeitnehmer sowie Empfehlung (Nr. 151) betreffend Wanderarbeitnehmer in Beschäftigungsländern

A. Vorbemerkungen

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die am 4. Juni 1975 in Genf zu ihrer 60. Tagung zusammengetreten ist, hat unter anderem die nachstehend angeführten internationalen Urkunden angenommen:

Übereinkommen (Nr. 143) über Mißbräuche bei Wanderungen und die Förderung der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung der Wanderarbeitnehmer sowie die

Empfehlung (Nr. 151) betreffend Wanderarbeitnehmer in Beschäftigungsländern.

Der amtliche deutsche Wortlaut der angeführten internationalen Urkunden ist in der Anlage beige-schlossen.

Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation ist gemäß Art. 19 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation, BGBl. Nr. 223/1949, verpflichtet, die von der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen internationalen Urkunden den zuständigen Stellen im Hinblick auf ihre Verwirklichung durch die Gesetzgebung oder durch andere Maßnahmen vorzulegen.

B. Die internationalen Urkunden

Das Übereinkommen, das im Teil I Mißbräuche bei Wanderungen verbietet, im Teil II die Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Wanderarbeitnehmern fordert und im Teil III Schlußbestimmungen enthält, legt jedem Mitgliedstaat der Internationalen Arbeitsorganisation, der es ratifiziert, folgende Verpflichtungen auf:

Der Ratifikant hat die grundlegenden Menschenrechte aller Wanderarbeitnehmer zu achten. Er hat systematisch festzustellen, ob sich in seinem Gebiet unrechtmäßig beschäftigte Wanderarbeitnehmer auf-

halten und ob sein Gebiet Ausgangs-, Durchgangs- oder Zielgebiet für Wanderungen zwecks Arbeitsaufnahme ist, bei denen die Wanderarbeitnehmer während der Reise, bei der Ankunft oder während der Zeit ihres Aufenthaltes und ihrer Beschäftigung Bedingungen ausgesetzt sind, die eine Verletzung einschlägiger internationaler, multilateraler oder bilateraler Urkunden oder Abkommen oder der innerstaatlichen Gesetzgebung darstellen. Hierbei sind die maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu hören und ist ihnen Gelegenheit zur Bekanntgabe aller ihnen verfügbaren einschlägigen Informationen zu geben. Der Ratifikant hat sowohl in seinem eigenen Zuständigkeitsbereich als auch in Zusammenarbeit mit anderen Ratifikanten Maßnahmen zu treffen, um heimliche Wanderungen zwecks Arbeitsaufnahme und die unrechtmäßige Beschäftigung von Wanderarbeitnehmern zu unterbinden. Weiters sind Maßnahmen zu treffen, um gegen Organisatoren rechtswidriger oder heimlicher Wanderungen zwecks Arbeitsaufnahme und gegen diejenigen vorzugehen, die unrechtmäßig eingereiste Arbeitnehmer beschäftigen. Die erforderlichen Vorkehrungen auf nationaler und internationaler Ebene, um mit anderen Staaten diesbezüglich systematische Kontakte und Informationsaustausch zu pflegen, sind in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu treffen. Dabei haben diese Maßnahmen darauf abzielen, daß gegen die Urheber eines Handels mit Arbeitskräften strafrechtlich vorgegangen werden kann, gleichgültig, von welchem Land aus sie tätig werden. Im Rahmen der innerstaatlichen Gesetzgebung sind zur Aufdeckung unrechtmäßiger Beschäftigung von Wanderarbeitnehmern und zur Festsetzung und Anwendung von verwaltungs-, zivil- und strafrechtlichen Sanktionen bis zur Verhängung von Gefängnisstrafen in folgenden Fällen entsprechende Vorkehrungen zu treffen:

- a) bei unrechtmäßiger Beschäftigung von Wanderarbeitnehmern;

- b) bei der Organisierung von Wanderungen zwecks Arbeitsaufnahme, bei denen die Wanderarbeitnehmer während der Reise, bei der Ankunft oder während der Zeit ihres Aufenthaltes und ihrer Beschäftigung Bedingungen ausgesetzt sind, die eine Verletzung einschlägiger internationaler, multilateraler oder bilateraler Urkunden oder Abkommen oder der innerstaatlichen Gesetzgebung darstellen; sowie
- c) bei der wissentlichen Beihilfe – ob in gewinnsüchtiger Absicht oder nicht – zu solchen Wanderungen.

Wird auf Grund dieser Vorkehrungen gegen einen Arbeitgeber vorgegangen, hat er das Recht nachzuweisen, daß er in gutem Glauben gehandelt hat. Bezüglich der Gesetzgebung und anderer in diesem Übereinkommen vorgesehener Maßnahmen zur Verhütung und Beseitigung der vorstehend genannten Mißbräuche sind die maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu hören und ist ihnen Gelegenheit zu geben, entsprechende Initiativen zu ergreifen. Bei Wanderarbeitnehmern, die sich rechtmäßig zum Zwecke der Beschäftigung im Lande aufhalten, darf der bloße Verlust des Arbeitsplatzes nicht den Entzug seiner Aufenthaltserlaubnis bzw. seiner Arbeitserlaubnis zur Folge haben. Die Wanderarbeitnehmer sind daher insbesondere hinsichtlich Beschäftigungssicherung, Bereitstellung anderweitiger Beschäftigungen, Notstandsarbeiten und Umschulungen Inländern gleichzustellen. Wanderarbeitnehmern und ihren Familien ist weiters Gleichbehandlung hinsichtlich der sich aus ihren früheren Beschäftigungen ergebenden Rechte bezüglich Entlohnung, Sozialer Sicherheit und sonstiger Leistungen zu gewähren. Für die sich aus den angeführten Rechten ergebenden Streitfälle muß der Wanderarbeitnehmer das Recht haben, seinen Fall selbst oder durch einen Vertreter der zuständigen Stelle vorzutragen. Wird ein Wanderarbeitnehmer oder dessen Familie ausgewiesen, so sind die Kosten nicht von ihnen zu tragen. Der Ratifikant wird durch keine Bestimmung daran gehindert, Personen, die sich unrechtmäßig in seinem Land aufhalten oder arbeiten, das Recht zum Aufenthalt und zur Aufnahme einer rechtmäßigen Beschäftigung einzuräumen.

Weiters hat der Ratifikant eine Politik der Förderung und Gewährleistung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung hinsichtlich Beschäftigung und Beruf, Soziale Sicherheit, gewerkschaftliche und kulturelle Rechte sowie individuelle und kollektive Freiheiten für Personen, die sich als Wanderarbeitnehmer oder als deren Familienangehörige rechtmäßig in seinem Gebiet aufhalten, festzulegen und zu verfolgen. Hiebei werden im Sinne des Teiles II dieses Übereinkommens unter „Wanderarbeitnehmern“ Personen verstanden, die sich zwecks Aufnahme einer unselbständigen Beschäftigung von einem Land in ein anderes begeben bzw. begeben haben sowie jene Personen, die ordnungsgemäß als

Wanderarbeitnehmer zugelassen worden sind. Grenzgänger; Künstler und Angehörige der freien Berufe, die zu einem kurzen Aufenthalt in das Land eingereist sind; Seeleute; Personen, die ausdrücklich zu Bildungs- und Ausbildungszwecken einreisen sowie Angestellte von im Gebiet eines Landes tätigen Organisationen oder Betrieben, die nur zur Erfüllung bestimmter, zeitlich begrenzter Aufgaben oder Aufträge einreisen, sind von Teil II dieses Übereinkommens ausgenommen. Der Ratifikant hat im Einklang mit den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten mit den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und anderen geeigneten Stellen zusammenzuarbeiten, um die Annahme und Befolgung der in Teil II dieses Übereinkommens vorgesehenen Politik zu fördern; zwecks Gewährleistung der Annahme und Befolgung dieser Politik geeignete Gesetze zu verabschieden und Bildungsprogramme zu fördern; Maßnahmen zu treffen, Bildungsprogramme und andere Tätigkeiten zu fördern, um die Wanderarbeitnehmer mit dieser Politik und mit ihren Rechten und Pflichten vertraut zu machen; mit dieser Politik unvereinbare gesetzliche Bestimmungen aufzuheben bzw. Verwaltungsvorschriften oder -gepflogenheiten abzuändern; in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer eine Sozialpolitik festzulegen, um die Wanderarbeitnehmer und ihre Familien an den den Inländern gewährten Vorteilen teilhaben zu lassen; die Bemühungen der Wanderarbeitnehmer und ihrer Familien zur Wahrung ihrer nationalen und ethnischen Eigenart, ihrer kultureller Bindungen an ihre Herkunftsländer und der Vermittlung der Kenntnis ihrer Muttersprache an ihre Kinder zu unterstützen und schließlich allen Wanderarbeitnehmern, die die gleiche Tätigkeit verrichten, Gleichbehandlung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen zu sichern. Der Ratifikant hat zur Erleichterung der Familienzusammenführung aller Wanderarbeitnehmer geeignete Maßnahmen zu treffen. Familienangehörige sind der Ehegatte, die unterhaltsberechtigten Kinder und die Eltern des Wanderarbeitnehmers. Die Ratifikanten können die freie Wahl der Beschäftigung unter gleichzeitiger Gewährung der geographischen Freizügigkeit davon abhängig machen, daß sich der Wanderarbeitnehmer zum Zwecke der Beschäftigung während einer vorgeschriebenen zwei Jahre nicht übersteigenden Dauer rechtmäßig in seinem Gebiet aufgehalten hat bzw. in den Fällen, in denen die innerstaatliche Gesetzgebung Verträge für eine bestimmte Dauer von weniger als zwei Jahren vorsieht, davon, daß sein erster Arbeitsvertrag abgelaufen ist; nach Beratung mit den Interessenvertretungen die Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Befähigungen, Zeugnissen und Diplomen regeln sowie den Zugang zu begrenzten Gruppen von Beschäftigungen einschränken, wenn dies im Interesse des Staates erforderlich ist.

Das Übereinkommen hindert den Ratifikanten nicht, multilaterale oder bilaterale Abkommen zur Lösung der sich aus der Anwendung dieses

Übereinkommens ergebenden Probleme zu schließen. Dem Ratifikanten steht ferner frei, durch eine seiner Ratifikationsurkunde beigefügte Erklärung entweder Teil I oder Teil II von der Ratifikation auszuscheiden. Eine solche Erklärung kann jederzeit durch eine spätere Erklärung widerrufen werden. Jeder Ratifikant, der eine solche Erklärung abgegeben hat, hat in seinen Berichten über die Durchführung dieses Übereinkommens über den Stand seiner Gesetzgebung und Praxis in bezug auf die nichtratifizierten Bestimmungen anzugeben, in welchem Umfang diesen Bestimmungen entsprochen wurde oder entsprochen werden soll sowie die Gründe anzugeben, weshalb diese Bestimmungen noch nicht ratifiziert wurden.

Die Empfehlung bestimmt, daß die Mitgliedstaaten der Internationalen Arbeitsorganisation ihre Bestimmungen im Rahmen einer Gesamtpolitik bezüglich internationaler Wanderungen zwecks Arbeitsaufnahme anwenden sollten. Diese Politik hat auf den wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen der Herkunftsländer und der Beschäftigungsländer zu beruhen und sollte nicht nur den Bedarf und die Reserven an Arbeitskräften auf kurze Sicht, sondern auch die langfristigen sozialen und wirtschaftlichen Folgen der Wanderungsbewegungen sowohl für die Wanderarbeitnehmer als auch für die betroffenen Gemeinwesen berücksichtigen. In ihrem Teil I befaßt sich die Empfehlung mit der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung der Wanderarbeitnehmer, in ihrem Teil II mit Sozialpolitik (Familienzusammenführung, Gesundheitsschutz, Sozialdienste) und in ihrem Teil III mit Beschäftigung und Aufenthalt der Wanderarbeitnehmer.

C. Rechtslage und Folgerungen

Von den befragten Zentralstellen des Bundes hat ein Teil erklärt, gegen die Ratifikation des genannten Übereinkommens keine Bedenken zu haben bzw. von dessen Wirkungsbereich nicht berührt zu sein. Die Bundesministerien für Handel, Gewerbe und Industrie, für Inneres sowie für Land- und Forstwirtschaft hingegen haben sich gegen eine Ratifikation dieses Übereinkommens ausgesprochen bzw. erklären, daß den Forderungen des Übereinkommens nach Gleichstellung der Wanderarbeitnehmer mit den Inländern auf Grund der derzeitigen österreichischen Rechtslage nicht entsprochen sei. Die Voraussetzungen für eine Ratifizierung dieses Übereinkommens seien zum gegenwärtigen Zeitpunkt insbesondere durch die durch das Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG), BGBl. Nr. 218/1975, geschaffene Rechtslage nicht gegeben, wodurch einige der Forderungen des Übereinkommens nicht erfüllt sind.

Die Interessenvertretungen der Arbeitgeber haben sich entschieden gegen die Ratifikation des Übereinkommens durch Österreich ausgesprochen und heben hervor, daß insbesondere jene Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes, wonach bei Verrin-

gerung der Anzahl der Arbeitsplätze die Beschäftigungsverhältnisse der Ausländer vor jenen der inländischen Arbeitnehmer zu lösen sind, den entsprechenden Forderungen des Übereinkommens entgegenstünden. Auch bei Kurzarbeit im Sinne des Arbeitsmarktförderungsgesetzes seien vor deren Einführung die Beschäftigungsverhältnisse der Ausländer zu lösen, wenn dadurch Kurzarbeit auf längere Sicht verhindert werden kann. Weiters sei die Verlängerung von Gefängnisstrafen, mit dem Übereinkommen vorseht, mit den Strafsanktionen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes unvereinbar. Darüber hinaus enthalte das Übereinkommen einige Bestimmungen, die wegen ihrer mangelnden Deutlichkeit eine klare Aussage darüber nicht zuließen, inwieweit sie mit der österreichischen Rechtsordnung vereinbar sind. Vor allem würden bei Übernahme der Forderungen des Übereinkommens eine Reihe von innerstaatlichen Bestimmungen, die gewisse Rechte (z. B. die Übernahme öffentlicher Ämter, das aktive und passive Wahlrecht) ausschließlich österreichischen Staatsbürgern vorbehalten, durchlöchert werden.

Die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer hingegen vertreten die Auffassung, daß der Inhalt des gegenständlichen Übereinkommens im wesentlichen der österreichischen Rechtsordnung entspricht und eine Ratifikation des Übereinkommens durch Österreich ohne weitere legislative Maßnahmen möglich wäre. Insbesondere machen sie darauf aufmerksam, daß sie einige Bestimmungen des Übereinkommens als nicht im Widerspruch zur österreichischen Rechtsordnung stehend ansehen, obwohl sie diesbezüglich Auslegungen in bestimmte Richtungen für notwendig erachten.

In den vorliegenden Äußerungen der Ämter der Landesregierungen werden zum überwiegenden Teil keine Bedenken gegen die Ratifikation des Übereinkommens angemeldet. Lediglich das Amt der Steiermärkischen Landesregierung hat darauf verwiesen, daß Ausländern bisher Umschulungen aus den Mitteln der Arbeitsmarktförderung nur in den seltensten Fällen bewilligt worden seien.

Eine Gegenüberstellung der Forderungen des Übereinkommens und der Vorschläge der Empfehlung mit den einschlägigen österreichischen Vorschriften hat folgendes ergeben:

Das Übereinkommen

Zu Teil I des Übereinkommens

Die Forderung des Art. 1 des Übereinkommens ist einerseits durch Art. 6 Abs. 1 des Staatsvertrages vom 15. Mai 1955, BGBl. Nr. 152, wonach „Österreich alle erforderlichen Maßnahmen treffen wird, um allen unter österreichischer Staatshoheit lebenden Personen ohne Unterschied von Rasse, Geschlecht, Sprache oder Religion den Genuß der Menschenrechte und der Grundfreiheiten einschließlich der Freiheit der Meinungsäußerung, der Presse und Veröffentlichung,

der Religionsausübung, der politischen Meinung und der öffentlichen Versammlung zu sichern“, andererseits durch die Bestimmungen der von Österreich ratifizierten Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, BGBl. Nr. 210/1958 (Verfassungsgesetz auf Grund des Bundesverfassungsgesetzes BGBl. Nr. 59/1964), erfüllt.

Systematische Anstrengungen – wie sie Art. 2 Abs. 1 verlangt – zur Feststellung, ob sich im Lande unrechtmäßig beschäftigte Wanderarbeitnehmer aufhalten, sind in Österreich nicht nötig. Nicht nur durch die mit den Hauptherkunftsländern in Österreich beschäftigter ausländischer Arbeitskräfte (Türkei und Jugoslawien) geschlossenen Anwerbeabkommen, sondern auch durch Anweisung an die Grenzkontrollstellen ist nämlich sichergestellt, daß sich keine Personen nach Österreich begeben, um hier unrechtmäßig Beschäftigung aufzunehmen bzw. sich in Österreich keine Personen aufhalten, die hier unrechtmäßig einer Beschäftigung nachgehen. Auch anfänglichen Versuchen der illegalen Einschleusung von arbeitswilligen Ausländern wurde durch rigorose fremdenpolizeiliche Maßnahmen gegenüber den Schleppern Einhalt geboten. Nach § 25 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (im folgenden kurz AuslBG genannt), BGBl. Nr. 218/1975, hat der Wanderarbeitnehmer den jeweils geltenden Vorschriften über die Einreise und den Aufenthalt nachzukommen. Dadurch sowie durch die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Einholung einer Bewilligung zur Beschäftigung eines Ausländers gemäß § 3 AuslBG und zur Einhaltung des im § 4 Abs. 3 AuslBG enthaltenen Katalogs von Voraussetzungen für die Aufnahme einer unselbständigen Beschäftigung im Bundesgebiet erwirbt der Wanderarbeitnehmer den Status eines rechtmäßig Beschäftigten. Als zusätzliche Sicherheitsmaßnahme zur Unterbindung der unrechtmäßigen Beschäftigung von Wanderarbeitnehmern kann allenfalls die von den örtlich und sachlich in Betracht kommenden Sozialversicherungsträgern periodisch praktizierte Überprüfung der Einhaltung der Melde- und Beitragsvorschriften angesehen werden. Auch die Regelung des § 26 Abs. 1 AuslBG, wonach der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Arbeitsinspektoraten auf deren Verlangen Anzahl und Namen der im Betrieb beschäftigten Ausländer bekanntzugeben, wodurch die Arbeitsinspektorate Kenntnis von der Beschäftigung von Wanderarbeitnehmern erlangen, könnte als solche betrachtet werden. Weiters ist durch die im § 27 AuslBG festgelegte Verpflichtung der Arbeitsinspektorate, im Rahmen ihres Wirkungsbereiches die Landesarbeitsämter und Arbeitsämter bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nach diesem Bundesgesetz zu unterstützen, eine Kontrollmöglichkeit geschaffen worden, um auch dadurch eine allfällig unrechtmäßige Beschäftigung von Wanderarbeitnehmern zu unterbinden.

Die weitere Forderung dieses Absatzes – nämlich die Feststellung, ob die Wanderarbeitnehmer Bedingungen ausgesetzt sind, die eine Verletzung einschlä-

giger internationaler, multilateraler oder bilateraler Urkunden oder Abkommen oder der innerstaatlichen Gesetzgebung darstellen – könnte nur insofern erfüllt werden, als die internationalen Urkunden oder Abkommen dem innerstaatlichen Rechtsbestand angehören, da nur die Verpflichtungen dieser von Österreich übernommen und auch nur für diese Vorkehrungen zur Einhaltung getroffen worden sind bzw. werden können. Diese Forderung kann also nie voll erfüllt werden. Sie ist nur teilweise, und zwar für Wanderarbeitnehmer während ihrer Beschäftigung hinsichtlich der Verletzung von Arbeitnehmerschutzvorschriften für die der Aufsicht der Arbeitsinspektion unterliegenden Betriebe durch Betriebsbesichtigungen oder Erhebungen durch Organe der Arbeitsinspektion, die gegebenenfalls auch die notwendigen Veranlassungen treffen, damit ein den Vorschriften entsprechender Zustand hergestellt wird, sowie auf sozialversicherungsrechtlichem Gebiet durch die oben erwähnte periodische Überprüfung der Melde- und Beitragsvorschriften erfüllt. Schließlich bestehen in Österreich auch Einrichtungen zur Betreuung der durchreisenden bzw. ankommenden und sich in Österreich aufhaltenden Wanderarbeitnehmer. In Wien wurde gemeinsam von der Stadtverwaltung, dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, der Österreichischen Industriellenvereinigung, Landesgruppe Wien, Niederösterreich und das Burgenland, dem Österreichischen Arbeiterkammertag sowie der Wiener Handelskammer durch einen Akt der Wiener Landesregierung ein Fonds geschaffen, dem die Betreuung von Wanderarbeitnehmern obliegt („Fonds zur Beratung und Betreuung von Zuwanderern nach Wien“). Mit Ausnahme jener Problemkreise, die von den genannten Trägern in deren unmittelbarem Aufgabenbereich behandelt werden, obliegt dieser gemeinsamen Institution die umfassende informative und dienstleistungsmäßige Betreuung von Wanderarbeitnehmern, aber auch aller jener öffentlichen und privaten Stellen, soweit sie sich mit Problemen von Wanderarbeitnehmern zu befassen haben. Im besonderen umfassen die Leistungen die Publikation von Informationsprogrammen (Rundfunk, Zeitungen, Fallpublikation usw.), die Durchführung von Freizeitveranstaltungen, die materielle und ideelle Unterstützung von Sprachhilfeinitiativen, die Durchführung und Förderung von Sprachkursen, den Betrieb von Beratungsstellen für Erwachsene, Kinder und Jugendliche, Verbindungsdienst zu Schulen, Jugendämtern, Krankenhäusern, Dolmetscherleistungen für Behörden und Firmen, Interventionen zur Beschaffung von Wohnraum, Durchführung eigener Unterbringungsprogramme usw. Auch dem Personalamt der Stadt Wien steht ein eigenes Ausländerreferat zur Verfügung. Dieses Ausländerreferat bildet die Zentrale eines auf die diversen Personalstellen des Magistrates ausgebreiteten Verwaltungshilfsdienstes hinsichtlich der Unterstützung der Wanderarbeitnehmer bei Amt formalitäten. Neben dem Zuwandererfonds führt auch das Generalsekretariat der Österreichischen Caritas eine

Gastarbeiterberatung durch. Die österreichische Caritas gibt in ihrem Leistungsbericht 1970 den Aufwand für die Betreuung der Gastarbeiter mit rund 370 000 S an. Dem Zuwandererfonds standen im Arbeitsjahr 1973 an finanziellen Mitteln zur Führung der Geschäftsstelle und Durchführung des Arbeitsprogramms 3,7 Mill. S zur Verfügung. Dieser Betrag wurde durch Beiträge öffentlicher und privater Körperschaften, durch die Aufnahme von Krediten und durch freiwillige Zuwendungen von verschiedenen Seiten aufgebracht.

In allen Bundesländern werden die Wanderarbeitnehmer von den verschiedenen Organisationen sowohl durch Beratung als auch durch Gewährung von Sach- oder Geldspenden unterstützt.

Der Zuwandererfonds führt eine Familienherberge für Wanderarbeitnehmer und wird in absehbarer Zeit eine zweite Herberge eröffnen, so daß eine kurzfristige Unterbringung von Wanderarbeitnehmern möglich ist.

Aus der obigen Darstellung ist ersichtlich, daß Art. 2 Abs. 1 sehr weitgehend, nicht jedoch zur Gänze erfüllt ist, voraussichtlich aber auch nie zur Gänze erfüllt werden können wird, da eine Blankounterwerfung unter sämtliche einschlägigen internationalen Urkunden und Abkommen, d. h. also auch unter die nicht ratifizierten, dem österreichischen Rechtsempfinden widerspricht.

Die im Abs. 2 des Art. 2 geforderte Anhörung der maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände kann durch die im § 22 AuslBG verankerte Verpflichtung des Bundesministeriums für soziale Verwaltung zur Anhörung des Ausländerausschusses, in dem die in Rede stehenden Verbände vertreten sind, und durch die Bestimmung des § 20 Abs. 2 AuslBG über die Anhörung dieser Verbände bei Bewilligungserteilung im Einzelfall als erfüllt angesehen werden.

Die im Art. 3 geforderten Maßnahmen gegen die heimlichen Wanderungen sowie gegen die unrechtmäßige Beschäftigung von Wanderarbeitnehmern (lit. a) sind einerseits durch § 11 AuslBG (Anwerbung von Ausländern) sowie durch die dem inländischen Verordnungsgeber vorbehaltene Möglichkeit der Einschränkung der Anwerbung im öffentlichen Interesse gemäß § 14 AuslBG und andererseits durch die die Einreise und den Aufenthalt von Ausländern regelnden Vorschriften des Paßgesetzes 1969, BGBl. Nr. 422, des Fremdenpolizeigesetzes, BGBl. Nr. 75/1954, des Asylgesetzes, BGBl. Nr. 126/1968, sowie durch die mit zahlreichen Staaten abgeschlossenen multi- und bilateralen Sichtvermerksabkommen sichergestellt.

Die Ergreifung von Maßnahmen gegen die Organisatoren solcher Wanderungen sowie gegen Arbeitgeber, die unrechtmäßig eingereiste Wanderarbeitnehmer beschäftigen (lit. b), ist durch § 9 Abs. 5 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (AMFG), BGBl. Nr. 31/1969, in der geltenden Fassung,

wonach jede gesetzlich nicht gedeckte Arbeitsvermittlung untersagt ist, gewährleistet. Auch die Strafbestimmungen des § 48 AMFG im Falle einer Zuwiderhandlung gegen die Bestimmungen des § 9 Abs. 5 AMFG sowie § 28 AuslBG bezüglich Strafverfolgung einer durch die Bestimmungen des AuslBG nicht gedeckten Beschäftigung von Ausländern dienen diesem Zweck.

Die Verwaltungsbehörde kann auf Grund des § 30 AuslBG dem Arbeitgeber wegen beharrlicher Verstöße gegen die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes, wie die unrechtmäßige Beschäftigung von Wanderarbeitnehmern, auch auf Antrag des für den Betriebssitz zuständigen Arbeitsinspektorates die Beschäftigung von Ausländern untersagen.

Art. 4 des Übereinkommens, der eine Kontaktnahme und einen Informationsaustausch vorsieht, ist durch die von Österreich mit anderen Staaten (Türkei, Jugoslawien usw.) abgeschlossenen Gastarbeiter-Anwerbeabkommen, die Tätigkeiten der hier angeführten Art vorsehen, erfüllt.

Die Bestimmung des Art. 5 betreffend die strafrechtliche Verfolgung der Urheber eines Handels mit Arbeitskräften erscheint durch die zu Art. 3 bereits erwähnte verwaltungsstrafrechtliche Verfolgung und Bestrafung (Strafe wegen unerlaubter Arbeitsvermittlung) gemäß § 48 AMFG erfüllt; dies jedoch mit dem Vorbehalt, daß es dem innerstaatlichen Rechtsbereich überlassen bleiben muß, ob derartige Verstöße ihrer Qualifikation nach strafgerichtlich zu verfolgen oder im Wege einer Verwaltungsstrafe zu ahnden sind.

Den Bestimmungen des Art. 6 Abs. 1, im Rahmen der innerstaatlichen Gesetzgebung zur Aufdeckung einer unrechtmäßigen Beschäftigung von Wanderarbeitnehmern und zur Festsetzung und Anwendung von Sanktionen Vorkehrungen zu treffen, wird durch die betriebsverfassungsrechtliche Bestimmung über die Informationspflicht des Betriebsinhabers bei Einstellung von Arbeitnehmern gemäß § 99 des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974, und durch die im § 26 AuslBG verankerte, unter Strafsanktion stehende Auskunftsspflicht des Arbeitgebers über die im Betrieb beschäftigten Ausländer Rechnung getragen. Ebenso bietet die durch § 48 AMFG vorgesehene verwaltungsstrafrechtliche Verfolgung und Bestrafung bei unerlaubter Arbeitsvermittlung eine ausreichende Grundlage gegen die Organisierung von mißbräuchlichen Wanderungen. Den gemäß Abs. 1 geforderten Sanktionen wird einerseits durch die verwaltungsstrafrechtliche Sanktion gegen den Arbeitgeber gemäß § 28 AuslBG und andererseits durch die behördliche Untersagung einer weiteren Beschäftigung von Ausländern gemäß § 30 AuslBG Rechnung getragen. Die Bestimmung des § 28 AuslBG sieht jedoch als verwaltungsstrafrechtliche Sanktion im Einklang mit Art. 5 der Europäischen Menschenrechtskonvention als Strafmittel keine Gefängnisstrafe, sondern lediglich die Verhängung einer Geldstrafe vor.

Da die in diesem Absatz geforderte Verhängung von Gefängnisstrafen mit den Strafsanktionen des AuslBG nicht in Einklang stehen, kann Art. 6 Abs. 1 als nicht voll erfüllt angesehen werden. Dieser Absatz wäre auch dann nicht erfüllt, wenn man unter dem Begriff „strafrechtliche Sanktion“ nicht lediglich eine solche verwaltungsstrafrechtlicher Natur, sondern eine solche strafgerichtlicher Natur verstünde.

Die Bestimmung des **Abs. 2 des Art. 6**, wonach der Arbeitgeber seine Gutgläubigkeit nachzuweisen hat, wenn gegen ihn gemäß Abs. 1 dieses Artikels strafrechtlich vorgegangen wird, ist als eine mit dem österreichischen Strafrecht unvereinbare Umkehrung der Beweislast anzusehen, so daß diese Forderung des Übereinkommens in Österreich derzeit nicht erfüllt ist.

Art. 7 des Übereinkommens betreffend die Anhörung der maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände in bezug auf die Gesetzgebung und die sonstigen Maßnahmen zur Verhütung der oberwähnten Mißstände ist voll erfüllt. Diese Erfüllung ist im Bereich der Gesetzgebung durch die institutionalisierte Einschaltung dieser Verbände im Begutachtungsverfahren und für den Bereich außerhalb der Gesetzgebung durch die für die Behandlung grundsätzlicher Angelegenheiten gesetzlich normierte Mitwirkung dieser Verbände im Beirat für Arbeitsmarktpolitik gemäß den Bestimmungen der §§ 41 ff AMFG, im Ausländerausschuß gemäß § 22 AuslBG und im regionalen Bereich durch korrespondierende Einrichtungen auf Landesebene im Bereich der Landesarbeitsämter gewährleistet.

Der Grundsatz im **Art. 8 Abs. 1** besagt, daß einem rechtmäßig eine Beschäftigung ausübenden Wanderarbeitnehmer bei Verlust seines Arbeitsplatzes allein aus diesem Grund seine Aufenthaltserlaubnis bzw. seine Arbeitserlaubnis (jetzt: Beschäftigungsbewilligung) nicht entzogen werden darf. Dieser Grundsatz ist, soweit es die Beschäftigungsbewilligung betrifft, in Österreich allerdings nur mit der Einschränkung sichergestellt, daß für den Wanderarbeitnehmer bei Verlust des Arbeitsplatzes unter Berücksichtigung der Lage und der Entwicklung des Arbeitsmarktes und, wenn öffentliche oder gesamtwirtschaftliche Interessen nicht entgegenstehen, für einen anderen Arbeitsplatz eine weitere Beschäftigungsbewilligung erteilt werden kann.

Die Sicherheitsbehörden sind angewiesen, Fremden, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, die durch Sichtvermerke oder Wiedereinreisichtvermerke erteilte Aufenthaltserlaubnis dann nicht zu entziehen, wenn der Fremde Anspruch auf Leistung aus der Arbeitslosenversicherung hat, und zwar so lange nicht, als dieser Anspruch besteht. Sollte während dieser Zeit die früher erteilte Aufenthaltserlaubnis ablaufen, wird sie für die Dauer der Anspruchsberechtigung auf Antrag verlängert.

Wiedereinreisichtvermerke (dazu ist grundsätzlich festzuhalten, daß die Aufenthaltsberechtigung

nur in dieser Form erteilt werden kann) werden nur dann nicht neu erteilt oder werden widerrufen, wenn der Fremde weder einer geregelten Beschäftigung erlaubterweise nachgeht noch Anspruch auf Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung hat und somit die Mittel zur Bestreitung seines Lebensunterhaltes nicht mehr gesichert scheinen. Sollte der Fremde in diesem Fall nicht von sich aus das Bundesgebiet verlassen oder einem Abreisauftrag keine Folge leisten, kann gemäß § 3 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 lit. e des Fremdenpolizeigesetzes 1954, BGBl. Nr. 75, ein Aufenthaltsverbot verhängt und der Fremde in sein Heimatland abgeschoben werden.

Dieser Absatz ist daher in Österreich nicht voll erfüllt.

Der **Abs. 2 des Art. 8**, der eine gleiche Behandlung des Wanderarbeitnehmers mit den eigenen Staatsangehörigen u. a. in bezug auf seine Stellung auf dem nationalen Arbeitsmarkt fordert, steht im Widerspruch zu § 4 Abs. 1 AuslBG. Der § 4 Abs. 1 AuslBG bestimmt nämlich, daß für einen Ausländer nur dann eine Beschäftigungsbewilligung zu erteilen ist, wenn die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes die Beschäftigung des Ausländers zuläßt und wichtige öffentliche oder gesamtwirtschaftliche Interessen der Beschäftigung nicht entgegenstehen.

Der Widerspruch zwischen dieser Bestimmung des Übereinkommens und der österreichischen Rechtslage liegt in dem Umstand begründet, daß bei Verlust des Arbeitsplatzes die Bereitstellung einer anderweitigen Beschäftigung für den Wanderarbeitnehmer – wie bei einer Erstabewilligung – ebenfalls von der Erfüllung der im § 4 Abs. 1 AuslBG statuierten Voraussetzungen abhängig ist.

Aus diesem Grunde erscheint die im Abs. 2 des Art. 8 insbesondere durch die Worte „Sicherheit der Beschäftigung“ und „Bereitstellung einer anderweitigen Beschäftigung“ für Wanderarbeitnehmer geforderte gleiche Behandlung, wie sie den eigenen Staatsangehörigen zukommt, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, nicht gegeben.

Auch § 8 Abs. 2 lit. a AuslBG, der vorsieht, daß im Falle der Verringerung der Anzahl der Arbeitsplätze im Betrieb die Beschäftigungsverhältnisse der Ausländer vor jenen der Inländer zu lösen sind, steht nicht im Einklang mit Art. 8 Abs. 2. Daran ändert auch die Bestimmung des § 8 Abs. 1 AuslBG nichts, wonach ausländische Arbeitnehmer in Österreich nicht zu schlechteren Lohn- und Arbeitsbedingungen beschäftigt werden dürfen, als sie für die Mehrzahl der bezüglich der Leistung und Qualifikation vergleichbaren österreichischen Arbeitnehmer des Betriebes gelten.

Im Hinblick auf die obigen Ausführungen kann auch die Bestimmung des Art. 8 Abs. 2 nicht als voll erfüllt angesehen werden.

Der **Art. 9 Abs. 1** fordert die Gleichbehandlung von Wanderarbeitnehmern und ihren Familien hinsichtlich Entlohnung, Sozialer Sicherheit und

sonstiger Leistungen aus einer früheren Beschäftigung für den Fall, daß der Wanderarbeitnehmer nicht im Einklang mit der einschlägigen Gesetzgebung eingereist ist und eine Beschäftigung aufgenommen hat. Diese Forderung wird – unter Ausklammerung des Bereiches der Sozialen Sicherheit – weitgehend durch den zwischen der Bundeskammer für gewerbliche Wirtschaft und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund abgeschlossenen Kollektivvertrag über die Regelung einzelner Beschäftigungsbedingungen ausländischer Arbeitnehmer vom 17. Dezember 1970 und den für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft von den hierfür zuständigen kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen abgeschlossenen gleichlautenden Kollektivvertrag vom 23. Dezember 1970 sowie vor allem durch § 29 AuslBG erfüllt, wonach einem Ausländer, der entgegen den Vorschriften ohne Beschäftigungsbewilligung beschäftigt wird, gegenüber den ihn beschäftigenden Betriebsinhaber die gleichen Ansprüche wie auf Grund eines gültigen Arbeitsvertrages zustehen. Diese Formulierung schließt zwar über die Dauer der Beschäftigung hinausgehende (Kündigungsfrist!) Ansprüche aus, doch ergibt sich aus § 19 AuslBG, daß allein den Arbeitgeber die Verpflichtung zur Erlangung einer Beschäftigungsbewilligung trifft, so daß der Arbeitnehmer weitergehende Ansprüche, soweit sie sich gegen den Arbeitgeber richten, unter Hinweis auf das Schadenersatzrecht geltend machen könnte.

Was den Versicherungsschutz im Rahmen der Sozialen Sicherheit betrifft, ist festzustellen, daß dieser grundsätzlich an die Ausübung einer der Versicherungspflicht unterliegenden Beschäftigung anknüpft; die Tatsache einer allfälligen unrechtmäßigen Ausübung einer solchen Beschäftigung ist für die Frage des Entstehens sozialversicherungsrechtlicher Ansprüche nicht relevant, weshalb auch im Bereich der Sozialen Sicherheit – wenn man davon absieht, daß die Notstandshilfe bei Arbeitslosigkeit an die österreichische Staatsbürgerschaft geknüpft ist – der in Abs. 1 enthaltenen Forderung in Österreich entsprochen wird.

Der Abs. 2 des Art. 9, der ein Interventionsrecht des Ausländers im Falle einer Streitigkeit über die im Abs. 1 erwähnten Rechte vorsieht, ist im Hinblick darauf, daß dem Wanderarbeitnehmer in einem solchen Fall in der Regel Parteistellung zukommt, in der Praxis als erfüllt anzusehen.

Der Bestimmung des Abs. 3 des Art. 9, wonach im Falle der Ausweisung des Arbeitnehmers oder seiner Familie die Kosten nicht von ihnen zu tragen sind, steht § 12 des Fremdenpolizeigesetzes entgegen, wonach die Kosten, die bei der Durchführung eines Aufenthaltsverbotes entstehen, einschließlich der Kosten der Schubhaft, von dem Fremden zu ersetzen sind. Die Verpflichtung des Arbeitgebers zum Ersatz der der Republik Österreich entstehenden Kosten anlässlich der Durchführung eines Aufenthaltsverbotes gemäß § 4 Abs. 3 Z. 8 AuslBG besteht nur für jene Fälle, wo diese vom ausländischen Arbeitnehmer

nicht ersetzt werden können. Für die nicht in Beschäftigung stehenden Familienangehörigen fehlt eine entsprechende Bestimmung im AuslBG. Der Abs. 3 des Art. 9 kann daher in Österreich nicht als erfüllt angesehen werden.

Der Abs. 4 des Art. 9 über die mögliche Legalisierung einer entgegen den bestehenden Rechtsvorschriften eingegangenen Beschäftigung beinhaltet lediglich eine informativ-normative Aussage in bezug auf die Bestimmungen des Übereinkommens. Sie bedarf aus diesem Grunde keiner Überprüfung ihrer möglichen Erfüllung und beinhaltet demnach auch keine Verpflichtung zur Setzung von innerstaatlichen Maßnahmen. Im übrigen wird diese Bestimmung nach Möglichkeit, um Härten für den in gutem Glauben nach Österreich gekommenen Wanderarbeitnehmer zu vermeiden, weitgehend praktiziert, insbesondere wenn an seiner Beschäftigung volkswirtschaftliches Interesse besteht.

Zu Teil II des Übereinkommens

Die Bestimmung des Art. 10 über die Förderung und Garantie der Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Wanderarbeitnehmer oder deren Familienangehörigen in bezug auf Beschäftigung und Beruf kann nicht als erfüllt angesehen werden, weil zufolge § 4 Abs. 1 AuslBG die Erteilung der Beschäftigungsbewilligung für Wanderarbeitnehmer – wie schon zu Art. 8 ausgeführt – unter Bedachtnahme auf die Schutzinteressen der nationalen Arbeitnehmer insbesondere von der Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes abhängig ist.

Die Forderung nach Gleichbehandlung der Ausländer hinsichtlich der Wählbarkeit in Vertretungsorgane ist in Österreich ebenfalls nicht erfüllt, da gemäß § 53 Abs. 1 des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974, und § 10 Abs. 1 Z. 1 des Arbeiterkammergesetzes, BGBl. Nr. 105/1954, im Gegensatz zum aktiven Wahlrecht für das passive Wahlrecht der Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft gefordert wird. Erfüllt ist in Österreich jedoch – wie bereits zu Artikel 9 ausgeführt – die Gleichbehandlung auf dem Gebiete der Sozialen Sicherheit mit der Einschränkung bezüglich der Notstandshilfe bei Arbeitslosigkeit.

Der Art. 11 Abs. 1 enthält lediglich eine Umschreibung des Begriffes Wanderarbeitnehmer.

Die im Abs. 2 des Art. 11 vorgesehene Nichtanwendung des Teiles II des Übereinkommens auf die in den lit. a bis e angeführten Personengruppen entspricht nur teilweise den Bestimmungen des AuslBG über die Ausnahme vom Geltungsbereich des AuslBG (z. B. Seeleute gemäß § 1 Abs. 1 lit. e) bzw. jenen über die Sonderregelungen für eine vorübergehende bewilligungsfreie Beschäftigung im Bundesgebiet (z. B. Künstler gemäß § 3 Abs. 4, Einreise zu Ausbildungszwecken gemäß § 3 Abs. 5

sowie zur vorübergehenden Durchführung besonderer Aufgaben oder Aufträge gemäß § 18 Abs. 2, 3 und 6).

Der **Art. 12** enthält eine Reihe von Forderungen, zu denen folgendes bemerkt wird:

Die in **lit. a bis c** enthaltenen Forderungen sind zum Teil programmatischer Natur, zum Teil durch die in den §§ 41 ff. AMFG und in den §§ 22 und 23 AuslBG vorgesehene Zusammenarbeit mit den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer erfüllt, hinsichtlich der Förderung der Annahme und Befolgung der in Art. 10 des vorliegenden Übereinkommens vorgesehenen Politik jedoch nicht voll erfüllt (vgl. die Ausführungen zu Art. 10).

Den in **lit. d und e** enthaltenen Forderungen wird in Österreich ebenfalls nur teilweise entsprochen, da vor allem das AuslBG Bestimmungen aufweist, die mit den in Art. 10 des Übereinkommens enthaltenen Forderungen in Widerspruch stehen.

Die in **lit. f und g** enthaltenen Forderungen können hingegen als erfüllt angesehen werden. Maßnahmen zur Förderung und Unterstützung der kulturellen und sprachlichen Bindungen an das Mutterland werden schon seit längerem im Bereich der Unterrichtsverwaltung für Kinder der beiden größten im Bundesgebiet befindlichen Wanderarbeitnehmergruppen (Jugoslawen und Türken) durchgeführt. Den Kindern jugoslawischer und türkischer Wanderarbeitnehmer wird in Österreich auf Grund von Vereinbarungen, die in gemischten Expertenkommissionen mit der SFR Jugoslawien bzw. mit der Türkei getroffen wurden, Zusatzunterricht in der Muttersprache überall dort, wo eine gewisse Mindestanzahl von Kindern der Wanderarbeiter feststellbar ist, angeboten; so in Vorarlberg seit 1972 für jugoslawische Kinder in serbokroatischer und slowenischer Sprache sowie für türkische Kinder; in Oberösterreich, Salzburg und Wien seit dem Schuljahr 1975/76 für jugoslawische Kinder; für Tirol und Niederösterreich sind ab dem Schuljahr 1976/77 Vorbereitungen für die Einrichtung eines solchen Schulversuchs im Gange; für türkische Kinder wird muttersprachlicher Zusatzunterricht außer in Vorarlberg auch in den Bundesländern Tirol, Salzburg, Oberösterreich, Niederösterreich und Wien für das Schuljahr 1976/77 vorbereitet.

Dieser Zusatzunterricht in der Muttersprache wird durch jugoslawische bzw. türkische Lehrer vermittelt. Auch Bemühungen zur Wahrung der nationalen und ethnischen Eigenart und der kulturellen Bindungen der Wanderarbeitnehmer werden unternommen. Von den Arbeiterkammern und Gewerkschaften, aber teilweise auch von karitativen Organisationen werden Möglichkeiten zur Gestaltung der Freizeit zur Verfügung gestellt. So werden von den Arbeiterkammern oder Gewerkschaften Klublokale eingerichtet, in denen die Wanderarbeitnehmer ihre Freizeit verbringen können, und Folklore- und

Tanzveranstaltungen organisiert. Des Weiteren werden Wanderbüchereien in den Landessprachen der Wanderarbeitnehmer angeboten.

Die Forderung, allen Wanderarbeitnehmern bei Verrichtung der gleichen Tätigkeit die Gleichbehandlung in Bezug auf die Arbeitsbedingungen zu sichern, wird durch die im § 8 AuslBG verankerte Gleichstellung der Wanderarbeitnehmer hinsichtlich der Lohn- und Arbeitsbedingungen mit bezüglich der Leistung und Qualifikation vergleichbaren inländischen Arbeitnehmern voll erfüllt.

Den in **Art. 13 Abs. 1** vorgesehenen Maßnahmen zur Erleichterung der Familienzusammenführung wird in Österreich durch Erteilung von Einreiseseitvermerken für Angehörige von in Österreich beschäftigten Wanderarbeitnehmern Rechnung getragen. Solche Erleichterungen können im Rahmen der Gastarbeiterpolitik jedoch nur unter Berücksichtigung der jeweiligen Arbeitsmarktsituation (Vollbeschäftigung – Arbeitslosigkeit) gewährt werden.

Der **Abs. 2 des Art. 13** umschreibt den Begriff der Familienangehörigen. Bisher war dieser Begriff auf Ehegatten und Kinder beschränkt. Eine Erweiterung dieses Begriffes im Sinne des Übereinkommens kann in Anbetracht der Situation auf dem Arbeitsmarkt und der mit der Erweiterung des Begriffes verbundenen sozialen Folgerungen derzeit nicht erwogen werden.

Die Anforderung des **Art. 14 lit. a**, daß jedes Mitglied die freie Wahl der Beschäftigung unter gleichzeitiger Gewährung der geographischen Freizügigkeit von einer zwei Jahre nicht übersteigenden Dauer des rechtmäßigen Aufenthaltes oder vom Ablauf des ersten Arbeitsvertrages abhängig machen kann, ist generell nicht erfüllt. Wanderarbeitnehmern ist im Bundesgebiet die freie Wahl der Beschäftigung bei geographischer Freizügigkeit wohl grundsätzlich eingeräumt. Voraussetzung dafür ist aber, daß unter Bedachtnahme auf die Arbeitsmarktsituation für die angestrebte Beschäftigung eine Beschäftigungsbewilligung erteilt wird, die jedoch nicht von der Dauer eines rechtmäßigen Aufenthaltes von zwei Jahren oder der Erfüllung eines Arbeitsvertrages abhängig ist. Bei Vorliegen besonderer arbeitsmarktmäßiger Gründe oder wichtiger öffentlicher oder gesamtwirtschaftlicher Interessen, die eine Beschränkung der Beschäftigung im Bereich einzelner Teilarbeitsmärkte zwingend erforderlich machen (vgl. § 4 Abs. 1 in Verbindung mit § 13 AuslBG sowie die gemäß § 6 Abs. 1 mögliche Einschränkung des räumlichen Geltungsbereiches), kann jedoch die für die Aufnahme der Beschäftigung notwendige Beschäftigungsbewilligung nur unter die freie Wahl einschränkenden Bedingungen erteilt oder überhaupt versagt werden.

Die freie Wahl der Beschäftigung unter gleichzeitiger Gewährung der geographischen Freizügigkeit ist lediglich in § 15 AuslBG mit der Einführung des Befreiungsscheines geregelt worden, dessen Ausstel-

lung jedoch an eine achtjährige ununterbrochene Beschäftigung in Österreich oder an den aufrechten Bestand einer Ehe mit einem österreichischen Staatsbürger bei gleichzeitigem Wohnsitz im Inland gebunden ist. Der Befreiungsschein darf höchstens für zwei Jahre ausgestellt werden (eine Verlängerung ist möglich).

Die **lit. b des Art. 14**, welche die Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Befähigungen einschließlich von Zeugnissen und Diplomen regelt, dürfte durch die einschlägigen Regelungen in den jeweiligen Rechtsbereichen weitgehend erfüllt sein.

So kann auf Grund § 6 Abs. 6 des Arbeitnehmerschutzgesetzes, BGBl. Nr. 234/1972, der Bundesminister für soziale Verwaltung ausländische Zeugnisse über den Nachweis der Fachkenntnisse für bestimmte Tätigkeiten anerkennen, wenn die Gewähr dafür gegeben ist, daß damit der Nachweis mindestens gleichwertiger Fachkenntnisse für die Durchführung besonders gefährlicher Arbeiten gegeben ist; eine Anerkennung ausländischer Zeugnisse kommt derzeit für das Führen von bestimmten Kranen und Staplern, für Arbeiten im Rahmen des Einsatzes von Gasrettungsdiensten sowie für Spreng- und Taucherarbeiten in Betracht.

Die **lit. c des Art. 14** über Beschränkungen aus öffentlichen Interessen bei Zugang zu gewissen Beschäftigungen enthält keine Anforderung und bedarf daher keiner unmittelbaren Erfüllungserklärung.

Teil III des Übereinkommens enthält in seinen **Art. 15 bis 24** allgemeine Schlußbestimmungen. Es darf darauf verwiesen werden, daß der Ratifikant gemäß **Art. 15** multilaterale oder bilaterale Abkommen zur Lösung der sich aus der Anwendung dieses Übereinkommens ergebenden Probleme schließen kann und es ihm gemäß **Art. 16** freigestellt wird, durch eine seiner Ratifikationsurkunde beigefügte Erklärung – die jederzeit durch eine spätere Erklärung widerrufen werden kann – entweder Teil I oder Teil II des Übereinkommens von der Ratifikation auszuschließen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, daß wegen Nichterfüllung einzelner Bestimmungen im Teil I und im Teil II des vorliegenden Übereinkommens die Voraussetzungen für eine Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 143) zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht gegeben erscheinen. Die Gründe dafür liegen in der durch das Ausländerbeschäftigungsgesetz geschaffenen Rechtslage, auf Grund der einige Bestimmungen des Übereinkommens nicht erfüllbar erscheinen.

Die Empfehlung

Bezüglich des Wortlautes der Empfehlung darf auf den angeschlossenen amtlichen deutschen Übersetzungstext verwiesen werden, um eine Wiederholung der umfangreichen Vorschläge zu vermeiden, zumal

für Empfehlungen der Internationalen Arbeitskonferenz ein Ratifikationsverfahren nicht vorgesehen ist. In den folgenden Ausführungen wird daher lediglich unter Anführung der einzelnen Absätze der Empfehlung die geltende österreichische Rechtslage geschildert und aufgezeigt, inwieweit die Vorschläge bereits erfüllt erscheinen.

Zu Absatz 1: Österreich kann die Bestimmungen dieser Empfehlung im Rahmen einer Gesamtpolitik in bezug auf internationale Wanderungen zwecks Arbeitsaufnahme nur insoweit anwenden, als sie mit den in Österreich geltenden gesetzlichen oder auf der Stufe einer Rechtsverordnung stehenden Bestimmungen nicht in Widerspruch stehen.

Zu Teil I: Chancengleichheit und Gleichbehandlung

Zu Absatz 2: Wanderarbeitnehmern und ihren Familienangehörigen, die sich rechtmäßig im Gebiet Österreichs aufhalten, wird in bezug auf folgende Sachfragen tatsächliche Chancengleichheit und Gleichbehandlung wie den Staatsangehörigen Österreichs gewährt:

Zu lit. a: Diese Bestimmung ist durch die §§ 4 und 12 AMFG für den Bereich der Berufsberatung und Arbeitsvermittlung im Hinblick darauf, daß diese Dienste jedermann unentgeltlich zur Verfügung stehen, als erfüllt anzusehen.

Zu lit. b und c: Dem Berufsausbildungsgesetz ist eine Differenzierung zwischen inländischen und ausländischen Lehrlingen fremd, so daß dem Berufsausbildungsgesetz zufolge ausländischen Staatsbürgern und Staatenlosen diesselben Ausbildungsmöglichkeiten wie österreichischen Staatsbürgern offenstehen.

Allerdings bedarf ein Wanderarbeitnehmer einer Bewilligung gemäß § 4 Abs. 2 AuslBG, die nur dann zu erteilen ist, wenn die Lage auf dem Lehrstellenmarkt dies zuläßt und wichtige Gründe bezüglich der Lage und Entwicklung des übrigen Arbeitsmarktes nicht entgegenstehen. Insofern sind diese Punkte der Empfehlung nicht realisiert.

Zu lit. d: Auf die Ausführungen zu Art. 8 des Übereinkommens wird verwiesen.

Zu lit. e und f: Die lohn- und arbeitsrechtliche Gleichstellung wird durch die §§ 4 Abs. 3 Z. 4 und 8 Abs. 1 AuslBG, durch den Generalkollektivvertrag vom 17. 12. 1970 und durch Anwerbeabkommen geregelt.

Die in Österreich geltenden gesetzlichen Vorschriften auf den Gebieten „Arbeitsbedingungen“ und „Arbeitsschutzmaßnahmen“ gelten auch für Wanderarbeitnehmer, so daß die Voraussetzungen für die gleiche Behandlung derselben gegeben sind.

Das österreichische System der Sozialen Sicherheit gewährleistet – anknüpfend an die jeweils ausgeübte Beschäftigung – Versicherungsschutz grundsätzlich ohne Rücksicht auf die Staatsangehörigkeit des

Betreffenden. Von diesem Grundsatz bestehen nur wenige und quantitativ völlig unbedeutende Ausnahmen, die zum Teil für den in Rede stehenden Personenkreis praktisch überhaupt nicht in Betracht kommen (z. B. unterliegen nur österreichische Staatsbürger hinsichtlich einer Beschäftigung bei extraterritorialen Dienstgebern der Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Z. 9 ASVG bzw. wird die Notstandshilfe bei Arbeitslosigkeit nur österreichischen Staatsbürgern gewährt) bzw. von untergeordneter Bedeutung sind (z. B. unterliegen nach § 3 (2) lit. a leg. cit. nur österreichische Besatzungsmitglieder eines unter österreichischer Flagge fahrenden Seeschiffes der Pflichtversicherung) doch auch diesbezüglich sehen die zahlreichen bilateralen Abkommen Österreichs eine Gleichstellung der Angehörigen des jeweiligen Vertragsstaates mit Österreichern vor.

Zu lit. g: Hier wird das passive Wahlrecht für Ausländer in betriebliche oder überbetriebliche Interessenvertretungen gefordert. Der Erfüllung dieser Forderungen sollte in Österreich nicht nähergetreten werden, weil es sich beim passiven Wahlrecht offenbar um ein politisches Vertretungsrecht handelt, das nach der österreichischen Rechtsordnung ausnahmslos Staatsbürgern zusteht. Die Durchbrechung dieses Grundsatzes würde einerseits die Frage nach der Gegenseitigkeit stellen, andererseits Probleme hinsichtlich der Bindung von Ausländern an österreichische Vorschriften des öffentlichen Vertretungsrechts, etwa den Grundsatz des freien Mandats, aufwerfen.

Im übrigen wird auf die Ausführungen zu Art. 10 des Übereinkommens verwiesen.

Zu lit. h: Die Struktur des österreichischen Genossenschaftswesens schließt das Recht der Gastarbeiter, Genossenschaften jeder Art als Vollmitglieder anzugehören, praktisch aus.

Zu lit. i: Die Empfehlung nach Gleichbehandlung mit den Staatsangehörigen hinsichtlich der „Lebensbedingungen einschließlich Wohnung, Leistungen der Sozialdienste und Bildungs- und Gesundheitseinrichtungen“ ist ebenso kaum zur Gänze realisierbar. So sind beispielsweise auf dem Gebiete des Wohnungs- und Siedlungswesens Ausländer den Inländern

A. in folgender Hinsicht nicht gleichgestellt:

- a) Gemäß § 26 Abs. 2 lit. b des Wohnbauförderungsgesetzes 1954, BGBl. Nr. 153, § 31 Abs. 2 des Wohnhaus-Wiederaufbaugesetzes i. d. F. der Novelle 1967, BGBl. Nr. 54 und gemäß § 15 a Abs. 2 lit. d des Gesetzes über den Bundes-, Wohn- und Siedlungsfonds i. d. F. der Novelle 1967, BGBl. Nr. 55 ist der Erwerb von Eigentumswohnungen nur durch österreichische Staatsbürger und diesen gleichgestellten Personen möglich.
- b) Nach dem Wohnbauförderungsgesetz 1968, BGBl. Nr. 280/67 i. d. g. F. können nur österreichische Staatsbürger oder die ihnen im Gesetz gleichgestellten Personen Wohnbeihilfe erhal-

ten, bei Errichtung von Eigenheimen oder Eigentumswohnungen eine sonstige Förderung in Anspruch nehmen (§ 23 Z. 1) oder geförderte Eigenheime oder Eigentumswohnungen erwerben (§ 22 Abs. 1 lit. c).

B. in folgender Hinsicht gleichgestellt:

- a) Die Nutzung von geförderten Wohnungen, soweit es sich um Genossenschafts-, Miet- und Werkwohnungen handelt, ist nicht an die österreichische Staatsbürgerschaft gebunden. Somit besteht die Möglichkeit, ausländische Arbeitnehmer auch mit geförderten Wohnungen zu versorgen. Durch die Novelle BGBl. Nr. 232/1972 zum Wohnbauförderungsgesetz 1968 wurde überdies auch natürlichen Personen die Möglichkeit eröffnet, im Rahmen der Förderung Werkwohnungen – somit auch für ausländische Arbeitnehmer – zu errichten (§ 23 Z. 1 Wohnbauförderungsgesetz 1968).
- b) Nach den Bestimmungen des Wohnbauförderungsgesetzes 1968 kann auch ausländischen Arbeitskräften, die als Nutzungsberechtigte die vom Gesetz geforderten zehnprozentigen Eigenmittel zu erbringen haben, das in § 11 Abs. 5 leg. cit. vorgesehene Eigenmitteldarlehen gewährt werden.
- c) Ebenso sieht das Bundesgesetz über die Förderung der Verbesserung von Klein- und Mittelwohnungen, BGBl. Nr. 426/1969, in mehrfach geänderter Fassung (Wohnungsverbesserungsgesetz) eine Differenzierung zwischen Ausländern und österreichischen Staatsbürgern nicht vor.

Es ist weder jetzt noch in der nächsten Zeit beabsichtigt, diese rechtliche Situation zu ändern. Zunächst einmal ist nämlich der Erwerb von Eigenheimen und Eigentumswohnungen als eine Frage der Eigentumbildung und nicht der Wohnversorgung anzusehen. Auch ausländischen Arbeitskräften beim Erwerb von Eigentumswohnungen die Förderungsmöglichkeiten, ebenso die Wohnungsbeihilfen zu gewähren, erscheint im Hinblick auf die Lage des innerstaatlichen Wohnungsmarktes und den damit im Zusammenhang stehenden wirtschaftspolitischen Gegebenheiten weder für unbedingt erforderlich noch zweckmäßig.

Der Erwerb von Eigentum an Grund und Boden (Eigenheime und Eigentumswohnungen) ist grundsätzlich eine Frage, die in die Kompetenz der Länder fällt. Wie die Erfahrung gezeigt hat, werden durch die Länder häufig Ausnahmegenehmigungen beim Erwerb von Grund und Boden und damit auch bei dem damit verbundenen Wohnungseigentum erteilt. Eigentumbildung muß auch im Zusammenhang mit der Zeitdauer des Verbleibens im Staatsgebiet gesehen werden. Gerade bei Wanderarbeitnehmern wird in der Regel nicht anzunehmen sein, daß sie durch längere Zeit in Österreich werden bleiben wollen. Sollten sie aber die Absicht haben, sich für länger oder für immer in Österreich niederzulassen, so können sie

letzten Endes um die österreichische Staatsbürgerschaft ansuchen und diese auch erwerben.

Somit soll der Personenkreis der Förderungswerber unverändert bleiben. Einerseits können Wanderarbeitnehmer geförderte Miet-, Genossenschafts- und Werkswohnungen als Nutzungsberechtigte bewohnen, andererseits steht ihnen im Falle der Zustimmung des Landes der Erwerb von Grund und Boden und damit von Eigenheimen und Eigentumswohnungen, die nicht oder nicht mehr unter die Bestimmungen der angeführten Förderungsgesetze fallen, offen und schließlich für sie auch im Rahmen des Arbeitsmarktförderungsgesetzes Mittel zur Schaffung von Wohnraum und zur Erleichterung der Bestreitung des Wohnungsaufwandes bereitgestellt werden können. Insbesondere aber erscheint eine Änderung der fraglichen Bestimmungen der Wohnbauförderung deswegen nicht zweckmäßig, weil es sich beim Förderungswerber um den Bauträger handelt, die Finanzierungsfälle langfristiger Natur sind und schließlich bei der Finanzierung auf den Gläubigerschutz Rücksicht zu nehmen ist.

Zu Absatz 3: Im Hinblick auf die oben zu Absatz 2 lit. a bis i wiedergegebenen Ausführungen wird auch diese Bestimmung nur teilweise erfüllt.

Zu Absatz 4 lit. a und b: Diese Bestimmung wird im Rahmen der Arbeitsmarktverwaltung durch selbständige oder auf Grund ihrer Initiative eingeleitete Maßnahmen (Informationsschriften, Einrichtung von Beratungsstellen seitens öffentlich-rechtlicher oder privater Institutionen, gesetzliche und administrative Vorkehrungen) sowie durch einschlägige Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes (Einigungsamt), des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (Schiedskommission und -gericht) teilweise erfüllt. Eine volle Verwirklichung der Anregung dürfte aber kaum möglich sein.

Zu Absatz 5: Weder nach den einschlägigen Bestimmungen des Paßgesetzes 1969, BGBl. Nr. 422, in der Fassung des BGBl. Nr. 510/1974 (§§ 25 bis 27) noch nach § 3 des Fremdenpolizeigesetzes wird in Österreich eine entgegen dieser Empfehlung laufende Handhabung angeordnet oder auch praktiziert.

Jedoch stehen die hier empfohlenen Maßnahmen mit den Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes, das den Widerruf der Beschäftigungsbewilligung bei Änderung der Arbeitsmarktlage (§ 9 Abs. 2) und die Einschränkung der Ausländerbeschäftigung für bestimmte örtliche und fachliche Bereiche sowie für bestimmte Zeiträume entsprechend der Lage und der Entwicklung des Arbeitsmarktes vorsieht, im Widerspruch.

Zu Absatz 6 lit. a bis c: Auf die obigen Ausführungen zu Art. 14 lit. a bis c darf verwiesen werden.

Zu Absatz 7: Diese Bestimmungen werden
a) durch Beistellung von sprachkundigen Personen für die größte im Bundesgebiet beschäf-

tigte Gruppe von Wanderarbeitnehmern im Bereich der Arbeitsmarktverwaltung und auch im Bereich der Interessenvertretungen der Arbeitnehmer,

b) durch Sprachkurse privater Vereinigungen und
c) durch kulturelle Veranstaltungen verschiedener Institutionen, wie Österreichischer Gewerkschaftsbund, Kulturvereine, kulturelle Gesellschaften, sowie durch Maßnahmen im Rahmen der Schulverwaltung

erfüllt.

Gemäß den von Österreich mit anderen Staaten (z. B. Jugoslawien und der Türkei) abgeschlossenen Anwerbeabkommen ist das Bundesministerium für soziale Verwaltung verpflichtet, zwecks Unterrichtung der Gastarbeiter Merkblätter im Sinne dieser Empfehlung zu verfassen und den ausländischen Vermittlungsstellen zur Verfügung zu stellen.

Zu Absatz 8 Unterabsatz 1 bis 5: Der in Unterabsatz 1 enthaltenen Bestimmung wird durch den im § 39 Abs. 2 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1950, BGBl. Nr. 172, für die Abwicklung von Verwaltungsverfahren u. a. verankerten Grundsatz der Raschheit Rechnung getragen.

Hinsichtlich der Bestimmungen des Unterabsatz 2 wird auf die Ausführungen zu Absatz 2 dieser Empfehlung verwiesen.

Bezüglich Unterabsatz 3 darf auf die Ausführungen zu Art. 9 Abs. 1 bis 3 verwiesen werden.

Zu Teil II: Sozialpolitik:

Zu Absatz 9: Dieser Bestimmung wird derzeit durch die im Rahmen des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (§§ 41 ff.) und des AuslBG (§§ 22 und 23) eingerichteten paritätischen Beiräte bzw. Ausschüsse (Beirat für Arbeitsmarktpolitik und Ausländerausschuß auf Bundesebene sowie Verwaltungsausschüsse auf Landesebene) Rechnung getragen. Auch werden die hier erstatteten Vorschläge in Österreich durch den Abschluß von zwischenstaatlichen Sozialversicherungs- und Doppelbesteuerungsabkommen weitgehend praktiziert.

Zu Absatz 10: Diese Bestimmung kann, soweit die darin enthaltene Anforderung auf Grund der Umstände der Lebens- und Gesellschaftsverhältnisse, aus denen Wanderarbeitnehmer kommen, und der sowohl auf inner- als auch auf zwischenstaatlicher Ebene bestehenden Möglichkeiten gewährleistet werden kann, als erfüllbar angesehen werden. Bemühungen in dieser Richtung werden derzeit z. B. im Bereich der Schulverwaltung hinsichtlich des ergänzenden Schulunterrichtes gesetzt.

Zu Absatz 11: Diese Bestimmung ist insoweit als erfüllt anzusehen, als die administrativen Kosten im Zusammenhang mit der Beschäftigung eines Wanderarbeitnehmers vom Arbeitgeber getragen werden. Dies trifft vor allem hinsichtlich der Gebühren und Abgaben nach dem Gebührengesetz 1957, BGBl.

Nr. 267, und der Bundes-Verwaltungsabgabenverordnung 1968, BGBl. Nr. 53, für die Inanspruchnahme der Verwaltung im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsbewilligungsverfahren und für die Kosten der Durchführung der ärztlichen Untersuchung der Ausländer (§ 24 Abs. 2 AuslBG) zu.

Zu Absatz 12: Diese Bestimmung erscheint im Hinblick auf die laufende innerstaatliche Prüfung der Zielsetzungen der Sozialpolitik im allgemeinen und die laufende Überprüfung der mit der Ausländerbeschäftigung verbundenen Politik im besonderen in der Praxis erfüllt.

Zu A. Familienzusammenführung

Der **Unterabsatz 1 des Abs. 13** ist durch die im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Inneres schon seit Jahren auf Erlaßbasis beruhende Praxis, wonach bei der Zulassung von Wanderarbeitnehmern die Familienzusammenführung bevorzugt behandelt wird, erfüllt. Die derzeitigen Richtlinien beschränken sich jedoch auf Ehegatten und minderjährige Kinder und umfassen nicht die im Art. 13 Abs. 2 des Übereinkommens angeführten Personen (Vater und Mutter).

Der **Unterabsatz 2 des Abs. 13** ist auf Grund der Bestimmung des § 4 Abs. 3 Z. 5 und 14 AuslBG über das Vorliegen einer ortsüblichen („angemessenen“) Unterkunft im Falle einer Beschäftigungsaufnahme im Bundesgebiet ebenfalls erfüllt.

Das Nachkommen von Familienangehörigen von in Österreich legal beschäftigten und aufhältigen Gastarbeitern ist nämlich an keine Beschäftigungsdauer des Gastarbeiters bzw. eine bisherige Aufenthaltsdauer gebunden, sondern lediglich an das Vorhandensein einer angemessenen Unterkunft sowie die Feststellung der Freiheit des Familienangehörigen von ansteckenden Krankheiten vor oder unmittelbar nach der Einreise. Auch gegen eine Arbeitsaufnahme eines Familienangehörigen bestehen keine grundsätzlichen Bedenken. Erforderlich ist lediglich die Beschäftigungsbewilligung durch das zuständige Arbeitsamt.

Den im § 16 des Arbeitnehmerschutzgesetzes gestellten Anforderungen an Räume, die vom Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für Wohnzwecke zur Verfügung gestellt werden, müssen auch Wohnräume und Unterkünfte für Wanderarbeitnehmer entsprechen. Zu diesen Räumen gehören jedoch nicht Werks- und Dienstwohnungen.

Die Ortsüblichkeit („Angemessenheit“) der Unterkunft ist nach den innerstaatlichen Richtlinien auch von der Anzahl der Familienangehörigen, die mit dem Wanderarbeitnehmer zusammenwohnen wollen, abhängig.

Der **Abs. 14**, der die Anhörung und die Mitarbeit insbesondere der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter bezüglich Maßnahmen zur Erleichterung der Familienzusammenführung vorsieht, ist einerseits

durch § 22 AuslBG über die Mitwirkung dieser Vertreter bei Behandlung grundsätzlicher Angelegenheiten im Ausländerausschuß beim Bundesministerium für soziale Verwaltung und andererseits auf Landesebene durch die im § 23 AuslBG vorgesehene Mitwirkung bei den Landesarbeitsämtern erfüllt.

Der **Abs. 15** ist nur teilweise erfüllt. Nach derzeitiger Verwaltungspraxis zählen wie bereits erwähnt zur Familie eines Wanderarbeitnehmers nur der Ehegatte und die minderjährigen Kinder, nicht jedoch Vater und Mutter, gleichgültig ob sie gegenüber dem Wanderarbeitnehmer unterhaltsberechtigten sind oder nicht.

Der in **Abs. 16** enthaltene Empfehlung kann nur unter Berücksichtigung einer langfristigen Beschäftigung des Wanderarbeitnehmers im Gastland näher getreten werden. Da aber in Österreich eine Beschäftigungsbewilligung jeweils nur auf die Dauer eines Jahres (mit Verlängerungsmöglichkeit) erteilt wird, weiters eine solche Beschäftigungsbewilligung auch jederzeit – z. B. bei Änderung der Arbeitsmarktlage – widerrufen werden kann, weiters die Berücksichtigung der Wohnungsbedürfnisse der Wanderarbeitnehmer nur im gleichen Ausmaß garantiert werden kann wie den Arbeitnehmern des Einwanderungslandes, wird eine Gleichstellung der Wanderarbeitnehmer mit den Inländern nur auf sehr lange Sicht möglich sein.

Zu **Abs. 17** wird bemerkt, daß zumindest was die paß- und fremdenpolizeirechtliche Handhabung anlangt, jeder Gastarbeiter das Recht hat, das Bundesgebiet, wann immer er will, zu verlassen, ausgenommen es bestehen gerichtliche Beschränkungen im Rahmen der Strafrechtspflege. Sofern seine Beschäftigung und die arbeitsamtliche Erlaubnis hiezu weiter gesichert ist, hat er auch das Recht auf Wiedereinreise, wenn nicht im Einzelfall fremdenpolizeiliche Gründe, insbesondere Gründe der öffentlichen Sicherheit, entgegenstehen. Dies gilt sowohl für Urlaube als auch sonstige kurzfristige Unterbrechungen der Arbeit, wie etwa bei Saisonarbeitern. Bei Inanspruchnahme des dem Wanderarbeitnehmer zustehenden Urlaubs wird das Beschäftigungsverhältnis nicht beendet und bleibt daher die Beschäftigungsbewilligung für diesen Zeitraum aufrecht. Da jedoch selbst Arbeitsverhältnisse von Inländern während desurlaubes gekündigt werden können, ist der Bestimmung des Abs. 17 lit. a, wonach Arbeitsverhältnisse von Wanderarbeitnehmern während desurlaubes des Wanderarbeitnehmers nicht gelöst werden dürfen, in der österreichischen Rechtsordnung derzeit nicht entsprochen.

Das Recht auf Familienbesuch während des bezahlten Jahresurlaubes wird durch die arbeits- und lohnrechtliche Gleichstellung mit dem Inländer sowie durch die erlaßweise fremdenpolizeiliche Regelung (Erteilung von Wiedereinreisesichtvermerken an Gastarbeiter und deren Familienangehörige) weitgehendst gewährt.

Die in Abs. 18 vorgesehene Beihilfe zu Reisekosten erscheint im Hinblick auf das in Österreich gesetzlich geregelte „Urlaubsgeld“ als nicht vertretbar. Auch sind die Kosten der Anwerbung, etc. zur Gänze vom jeweiligen Arbeitgeber zu tragen. Überdies gewähren die Herkunftsländer um 50% verbilligte Flugreisen für ihre im Ausland beschäftigten Staatsangehörigen und deren Familienmitglieder.

Abs. 19 kann nach Maßgabe der zu den Abs. 13 bis 18 dieser Empfehlung ausgeführten Bemerkungen als erfüllt angesehen werden.

Zu B. Gesundheitsschutz der Wanderarbeitnehmer

Zu den Abs. 20 bis 22: Die in diesen Absätzen vorgeschlagenen Maßnahmen sind grundsätzlich zu bejahen und werden teilweise bereits von staatlichen oder anderen zuständigen Stellen durch Herausgabe von Broschüren, Merkblättern und Plakaten zur Unfallverhütung sowie durch die Verteilung von ärztlichen Ratgebern verwirklicht. Gesetzliche Bestimmungen zum Schutze der Arbeitnehmer (einschließlich der Gastarbeiter), deren Übertretung mit Verwaltungsstrafen geahndet werden, kommen in Österreich bereits seit Jahren zur Anwendung (z. B. Arbeitsinspektionsgesetz).

Der Abs. 20 ist durch § 5 Abs. 1 und 2 AuslBG erfüllt. Diese Bestimmungen sehen nicht nur eine ärztliche Untersuchung der Wanderarbeitnehmer auf das Freisein von Infektionskrankheiten, sondern auch eine solche auf das Freisein von die Arbeitsunfähigkeit erheblich beeinträchtigenden Krankheiten oder Gebrechen vor.

Auf Grund der in Österreich geltenden Arbeitnehmerschutzvorschriften sind auch für Wanderarbeitnehmer alle zweckentsprechenden Maßnahmen zur Verhütung von Gesundheitsgefahren zu treffen, die sich bei der beruflichen Tätigkeit ergeben können. Die Vorsorge für den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer umfaßt alle Maßnahmen, die der Verhütung von beruflich bedingten Unfällen und Erkrankungen auch der Wanderarbeitnehmer dienen.

Insoweit Abs. 20 auch den Bereich der Sozialen Sicherheit berührt, ist ihr generell im Rahmen der einschlägigen Bestimmungen der Krankenversicherung, insbesondere aber im Rahmen der Versicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten (§ 185 ff ASVG) Rechnung getragen.

In Österreich erfolgt eine praktische Ausbildung oder sonstige berufliche Vorbereitung einschließlich einer Ausbildung auf dem Gebiete des Arbeitsschutzes und der Arbeitshygiene – wie sie Abs. 21 Unterabs. 1 anregt – im allgemeinen nur in der Berufsschule und beim Besuch eines Ausbildungskurses für besonders gefährliche Arbeiten, wie das Führen von bestimmten Kranen und Staplern, Arbeiten im Rahmen des Einsatzes von Gasrettungsdiensten, die selbständige Durchführung von Spreng-

arbeiten sowie Taucherarbeiten. Vor der erstmaligen Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit besteht jedoch für den Arbeitgeber oder dessen Bevollmächtigten die Verpflichtung zur Unterweisung des Wanderarbeitnehmers auf dem Gebiete des Arbeitsschutzes und der Arbeitshygiene.

Nach Absatz 21 Unterabsatz 2 soll der Wanderarbeiter während der bezahlten Arbeitszeit in seiner Muttersprache oder in einer Sprache, die ihm geläufig ist, in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten unterrichtet werden. Ein solcher Anspruch besteht derzeit auch für inländische Arbeitnehmer nicht generell, es wird daher dieser Anregung nicht entsprochen.

Doch müssen gemäß § 9 Arbeitnehmerschutzgesetz auch die Wanderarbeitnehmer vor der erstmaligen Aufnahme der Tätigkeit im Betrieb auf die in diesem bestehenden Gefahren für Leben und Gesundheit in dem für sie entsprechend ihrer Verwendung in Betracht kommenden Umfang aufmerksam gemacht und über die zur Abwendung dieser Gefahren bestehenden oder anzuwendenden Schutzmaßnahmen in für sie verständlicher Form unterwiesen werden. Vor der erstmaligen Verwendung an Betriebseinrichtungen oder Betriebsmitteln sowie vor der erstmaligen Heranziehung zu Arbeiten mit gefährlichen Arbeitsstoffen oder zu anderen gefährlichen Arbeiten müssen die Arbeitnehmer über die Arbeitsweise und ihr Verhalten sowie über die bestehenden oder anzuwendenden Schutzmaßnahmen unterwiesen werden. Diese Unterweisungen sind nach Erfordernis, zumindest aber einmal im Kalenderjahr, zu wiederholen.

Den Bestimmungen des Abs. 21 ist im Bereich der Sozialen Sicherheit durch die den österreichischen Unfallversicherungsträgern auferlegten Verpflichtungen zur Unfallverhütung (§§ 186 ff. ASVG) entsprochen.

Auf Grund der gesetzlichen Verpflichtung, die Unterweisung in für die Arbeitnehmer verständlicher Form durchzuführen, muß der Arbeitgeber oder dessen Bevollmächtigter durch alle ihm zu Gebote stehenden Maßnahmen, wie Beistellung von Anweisungen oder Warntafeln in der jeweiligen Muttersprache des Wanderarbeitnehmers, dafür sorgen, daß diese den Sinn von Anweisungen, Warntafeln, Symbolen oder sonstigen Zeichen, die sich auf den Arbeitnehmerschutz einschließlich der gesundheitlichen Gefahren bei der Arbeit beziehen, vollkommen erfassen.

Da die Unterweisung in verständlicher Form erfolgen muß, wird beispielsweise im Falle von Sprachschwierigkeiten durch Heranziehung eines Dolmetschers dafür gesorgt werden müssen, daß die Unterweisung voll verständlich ist.

Das Arbeitnehmerschutzgesetz enthält im § 31 Abs. 3 lit. a auch Strafbestimmungen für Arbeitgeber und deren Bevollmächtigte, die Arbeitnehmer ohne entsprechende Unterweisung beschäftigen.

C. Sozialdienste

Zu Absatz 23: Die im Rahmen der Sozialhilfe der Bundesländer vorgesehenen Sozialdienste wie Hauskrankenpflege, Familienbeihilfe, Hilfe zur Weiterführung des Haushaltes, allgemeine und spezielle Beratungsdienste, Dienste zur Förderung geselliger Kontakte und Förderung der Teilnahme am kulturellen Leben, Erholung für alte und behinderte Menschen sowie Wohnheime sind nicht überall auch den Ausländern zugänglich. Während die Bundesländer Burgenland, Oberösterreich, Salzburg, Tirol und Wien keine Differenzierung zwischen Aus- und Inländern kennen, ist in den Bundesländern Kärnten, Niederösterreich und Vorarlberg eine Gleichstellung von In- und Ausländern nur auf Grund von Staatsverträgen und bei Gegenseitigkeit mit dem Heimatstaat auf Grund tatsächlicher Übung vorgesehen.

Soweit unter dem Begriff „Sozialdienste“ auch die Dienste der Arbeitsmarktverwaltung verstanden werden, sind diese im Rahmen der Zuständigkeiten der Arbeitsmarktverwaltung auch den Wanderarbeitnehmern frei zugänglich.

Im übrigen darf in diesem Zusammenhang auf Art. 14 der Europäischen Sozialcharta sowie auf die zu diesem Artikel ergangene Begründung hinsichtlich seiner Erfüllbarkeit verwiesen werden (vgl. 1339 der Beilagen zu den stenographischen Protokollen des Nationalrates XI. GP).

Zu Absatz 24: Die in diesem Absatz vorgeschlagenen Aufgaben werden, soweit sie für den Aufenthalt der Wanderarbeitnehmer in Österreich erforderlich sind, vielfach schon von verschiedenen öffentlichen und privaten Stellen wahrgenommen. So können alle öffentlichen Einrichtungen, die dem Inländer zur Auskunftserteilung, Beratung und sonstigen Hilfeleistungen zur Verfügung stehen, auch von Gastarbeitern und deren Familienangehörigen in Anspruch genommen werden (Arbeitsämter, Ambulatorien, Mutterberatungsstellen usw.). Eine Auskunfts- und Betreuungsstelle für Wanderarbeitnehmer ist z. B. der Wiener Zuwandererfonds, der auch Dolmetsch- und Übersetzungsdienste leistet. Derartige Sozialdienste können verständlicherweise nur nach Maßgabe der vorhandenen finanziellen Mittel und der tatsächlichen Inanspruchnahme durch die Gastarbeiter erbracht werden.

Natürlich können die in Abs. 24 lit. b erwähnten Auskünfte wie z. B. auf dem Gebiete des Bildungswesens, der Berufsbildung, des Sprachunterrichtes, des Wohnungswesens, des Verkehrswesens, der Erholung und hinsichtlich der auf diesen Gebieten verfügbaren Leistungen und Einrichtungen den Wanderarbeitnehmern und ihren Familienangehörigen nicht immer und überall in ihrer eigenen Sprache oder in einer ihnen geläufigen Sprache gegeben werden. Im Bereich einiger Landesarbeitsämter ist die Bereitstellung von Dolmetscherdiensten bereits vorgesehen. Weiters sind in einigen Bundesländern Informations- bzw. Vermittlungsstellen hinsichtlich geförderter Wohn-

bauten – zum Teil in Zusammenarbeit mit der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft – eingerichtet. In den Ländern, in denen keine eigenen Informationsstellen bestehen, können die erforderlichen Auskünfte, insbesondere zur Frage, ob für ein bestimmtes Wohnbauvorhaben Förderungsmittel zugesichert wurden, beim Amt der Landesregierung eingeholt werden. Diese Einrichtungen stehen grundsätzlich auch ausländischen Arbeitnehmern offen. Allerdings können diese Stellen deswegen nicht als zur Erfüllung dieser Empfehlung geeignet angesehen werden, weil einerseits demonstrativ auf die Bereitstellung von Dolmetsch- und Übersetzungsdiensten hingewiesen wird und andererseits vorausgesetzt wird, daß die Wanderarbeitnehmer und ihre Familien soweit wie möglich berechtigt sein sollten, sich mit den Behörden des Beschäftigungslandes in ihrer Muttersprache zu verständigen.

Die Anregung, wonach die Wanderarbeitnehmer soweit wie möglich berechtigt sein sollen, sich im gerichtlichen Verfahren in ihrer eigenen Sprache zu verständigen, ist in Österreich weitgehend verwirklicht, da jedermann als Partei die Beiziehung eines Dolmetschers in einem gerichtlichen Verfahren verlangen kann.

Im zivilgerichtlichen Verfahren hat jedoch der Antragsteller, abgesehen von einem allfälligen Kostenersatzanspruch, die Kosten eines Dolmetschers selbst zu tragen, es sei denn, daß Verfahrenshilfe in diesem Punkt gewährt worden ist (§ 64 Abs. 1 Z. 1 Buchstabe c ZPO i. d. F. Verfahrenshilfegesetz, BGBl. Nr. 569/1973).

Nur im Strafverfahren ist, und zwar nach Art. 6 Abs. 3 Buchstabe e MRK, die unentgeltliche Beiziehung eines Dolmetschers vorgesehen; im zivilgerichtlichen Verfahren ist jedoch der Abs. 3 der genannten Bestimmung nicht anzuwenden (OGH 2. Dezember 1969, 8 Ob 239/69, JBl. 1970, 617).

Zu Absatz 24 lit. c wird bemerkt, daß die Arbeitsinspektion im Rahmen ihres Wirkungsbereiches die Belange der Wanderarbeitnehmer und der inländischen Arbeitnehmer in gleicher Weise wahrnimmt.

Zu Absatz 25: Der in Unterabsatz 1 enthaltenen Forderung kann für die Behörden nur unter Berücksichtigung des durch das Bundesministerien-gesetz 1973, BGBl. Nr. 389, festgelegten Wirkungsbereiches der einzelnen Bundesministerien entsprochen werden.

Unterabs. 2 des Abs. 25 betreffend die Möglichkeit der vollen Nutzung der Dienstleistungen der Behörden ist im Großen und Ganzen erfüllt.

Zu Absatz 26: Die in Abs. 24 dieser Empfehlung vorgesehenen Sozialdienste und die Bereitstellung genügender Mittel und entsprechend ausgebildeten Personals, können nur unter Berücksichtigung der jeweiligen Arbeitsmarktsituation und der wirtschaftlichen Gegebenheiten erfolgen.

Zu Absatz 27: Das zu Abs. 26 Gesagte gilt auch hier. Teilweise wird der Vorschlag gemäß diesem Absatz durch die von Österreich mit einer Reihe von Staaten getroffenen zwischenstaatlichen Abkommen auf dem Gebiet der Sozialen Sicherheit bereits praktiziert.

Zu Absatz 28: Im Rahmen von zwischenstaatlichen Anwerbeabkommen werden laufend Kontakte zwecks Austausch von Informationen und Erfahrungen auf dem Gebiet der Gastarbeiterbeschäftigung mit den Abgabeländern gepflegt.

Zu Absatz 29: Einrichtungen, denen Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer angehören, und die mit Angelegenheiten auf dem Gebiet der sozialen Dienstleistungen befaßt sind, gibt es bereits in Österreich (z. B. Schiedskommission und -gericht gemäß ASVG).

Zu Teil III: Beschäftigung und Aufenthalt

Zu Absatz 30: Der Vorschlag steht mit einschlägigen österreichischen Vorschriften in Widerspruch; er läßt sich aber auch aus grundsätzlichen Erwägungen kaum realisieren.

Eine Belastung der öffentlichen Hand (Fürsorge) durch Fremde, die nicht in der Lage oder gewillt sind, die Mittel für ihren Lebensunterhalt zu verdienen oder deren sonstige Herkunft nachzuweisen, sollte unter allen Umständen vermieden werden.

Im übrigen wird auf die Ausführungen zu Art. 8 des Übereinkommens verwiesen.

Zu Absatz 31: Diese Anregung ist nur im Falle des Vorliegens eines Anspruches auf Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung auf die Dauer des Leistungsanspruches als voll erfüllt anzusehen.

Zu Absatz 32: Die aufschiebende Wirkung einer Berufung des Wanderarbeitnehmers gegen den Widerruf der Beschäftigungsbewilligung oder des Befreiungsscheines kann gemäß AuslBG (§ 20 Abs. 5) unter Abwägung der Dringlichkeit des Einzelfalles zuerkannt werden.

Da der ausländische Arbeitnehmer in arbeits- und lohnrechtlicher Hinsicht dem Inländer gleichgestellt ist (Generalkollektivvertrag vom 17. Dezember 1970, § 8 Abs. 1 AuslBG, zwischenstaatliche Anwerbeabkommen), stehen ihm wie diesem alle rechtlichen Schritte wegen einer als ungerecht befundenen Beendigung des Dienstverhältnisses zu.

Zu Absatz 33: Aufenthaltsverbote werden in der Regel gegen solche Fremde erlassen, deren weiterer Aufenthalt im Bundesgebiet die öffentliche Ruhe, Ordnung und Sicherheit gefährdet. Es scheint widersinnig, diese Gefährdung während des oft länger dauernden Rechtsmittelverfahrens nicht als gegeben erachten zu wollen, weshalb vielfach von der Möglichkeit des Ausschlusses der aufschiebenden Wirkung einer Berufung nach § 64 Abs. 2 des AVG 1950 Gebrauch gemacht wird.

Im übrigen wird Fremden, die die deutsche Sprache nicht ausreichend beherrschen, durch einen Dolmetscher der Inhalt des Verfahrens und der darin getroffenen behördlichen Verfügung verständlich gemacht.

Zu Absatz 34: Die in diesem Absatz vorgeschlagenen Regelungen werden durch die Gleichstellung des Wanderarbeitnehmers mit dem Inländer in sozial- und arbeitsrechtlicher Hinsicht teilweise schon praktiziert.

Die Sicherheitsbehörden sind angewiesen, im Falle notwendiger zwangsweiser Außerlandschaffungen von Fremden, die vorher in Österreich erlaubterweise einer Beschäftigung nachgegangen sind, dafür Sorge zu tragen, daß in der Regel noch vor der Abschiebung vom österreichischen Sozialversicherungsträger das zwischenstaatlich im Rahmen der bestehenden Sozialversicherungsübereinkommen mit Jugoslawien, der Türkei, Italien, Spanien und der BRD vereinbarte Formblatt zum Nachweis der Anspruchsberechtigung für Leistungen aus der Sozialversicherung, das dann dem heimatstaatlichen Sozialversicherungsträger zu übergeben ist, ausgefolgt wird. Sollte dies im Einzelfall nicht möglich sein, ist für die Nachsendung dieses Formblattes an den außer Land geschafften Fremden Sorge zu tragen.

Der in lit. b enthaltenen Bestimmung ist im österreichischen Rechtsbereich vielfach im Rahmen von bilateralen Abkommen über Soziale Sicherheit entsprochen. Bezüglich der für eine Berücksichtigung im Rahmen solcher Abkommen nicht in Betracht kommenden Ansprüche setzt ein Leistungstransfer grundsätzlich die Zustimmung des leistungspflichtigen Unfallversicherungsträgers voraus (§ 89 Abs. 1 Z. 2 in Verbindung mit Abs. 3 Z. 3 ASVG). Die erwähnte Zustimmung wird jedoch über das Übereinkommen (Nr. 19) der Internationalen Arbeitsorganisation über die Gleichbehandlung einheimischer und ausländischer Arbeitnehmer bei Entschädigung aus Anlaß bei Betriebsunfällen – hinausgehend, praktisch in allen Fällen erteilt.

Der unter lit. c sub. lit. ii erster Halbsatz enthaltenen Anregung ist im österreichischen Rechtsbereich nicht entsprochen, wobei dies in gleicher Weise für alle nach den österreichischen einschlägigen Rechtsvorschriften versichert Gewesene gilt. Der in der sub. lit. ii im zweiten Halbsatz enthaltenen Anregung entspricht Österreich bereits derzeit in besonders hohem Ausmaß (13 zwischenstaatliche Abkommen stehen derzeit in Kraft, zwei weitere Abkommen werden in naher Zukunft in Kraft treten, weitere Abkommen sind in Vorbereitung). Des weiteren hat Österreich das Europäische Abkommen über Soziale Sicherheit ratifiziert. Diese Abkommen sehen – im Sinne der zitierten Anregung – im Bereich der Pensionsversicherung grundsätzlich die Zusammenrechnung der in den jeweils in Betracht kommenden Vertragsstaaten erworbenen Versicherungszeiten, soweit sie sich nicht überschneiden, für

das Entstehen eines Anspruchs auf die in Betracht kommende Versicherungsleistung und die Ermittlung von Teilleistungen sowie den grundsätzlich ungeschmälernten Transfer von Leistungen an Anspruchsberechtigte im jeweils anderen Vertragsstaat vor.

Zusammenfassend muß festgestellt werden, daß die Vorschläge und Anregungen der vorliegenden Empfehlung zum Teil in Österreich realisiert sind, zum Teil jedoch mit österreichischen Vorschriften in Widerspruch stehen.

ÜBEREINKOMMEN (NR. 143) ÜBER MIßBRÄUCHE BEI WANDERUNGEN UND DIE FÖRDERUNG DER CHANCENGLEICHHEIT UND DER GLEICHBEHANDLUNG DER WANDERARBEITNEHMER

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 4. Juni 1975 zu ihrer sechzigsten Tagung zusammengetreten ist,

stellt fest, daß der Internationalen Arbeitsorganisation in der Präambel zu ihrer Verfassung die Aufgabe zugewiesen wird, die „Interessen der im Auslande beschäftigten Arbeitnehmer“ zu schützen;

weist darauf hin, daß die Erklärung von Philadelphia als einen der leitenden Grundsätze, auf die sich die Organisation stützt, „Arbeit ist keine Ware“ und „Armut, wo immer sie besteht, gefährdet den Wohlstand aller“ bekräftigt und die feierliche Verpflichtung der IAO anerkennt, Programme zu fördern, die insbesondere zur Vollbeschäftigung durch „Arbeitsplatzwechsel einschließlich der Wanderungsbewegung zur Erlangung von Beschäftigung ...“ führen;

verweist auf das Weltbeschäftigungsprogramm der IAO und das Übereinkommen und die Empfehlung über die Beschäftigungspolitik, 1964, und betont die Notwendigkeit, die übermäßige und unkontrollierte bzw. nicht unterstützte Zunahme von Wanderungsbewegungen wegen ihrer negativen sozialen und menschlichen Folgen zu vermeiden;

stellt fest, daß die Regierungen vieler Länder zunehmend betonen, daß es zur Überwindung der Unterentwicklung und der strukturellen und der chronischen Arbeitslosigkeit wünschenswerter ist, den Transfer von Kapital und Technologie anstelle des Transfers von Arbeitskräften zu ermutigen, weil dies den Bedürfnissen und Wünschen dieser Länder entspricht und im gegenseitigen Interesse der Herkunftsländer und der Beschäftigungsländer liegt;

stellt fest, daß nach der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und nach dem Weltpakt für bürgerliche und politische Rechte jeder Mensch das Recht hat, jedes Land, auch sein eigenes, zu verlassen sowie sein eigenes Land zu betreten;

verweist auf die Bestimmungen des Übereinkommens und der Empfehlung über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949, der Empfehlung betreffend den Schutz der Wanderarbeiter (unterentwickelte Länder), 1955, des Übereinkommens und der Empfehlung über die Beschäftigungspolitik, 1964, des Übereinkommens und der Empfehlung über die Arbeitsmarktverwaltung, 1948, und des Übereinkommens über Büros für entgeltliche Arbeitsvermittlung (Neufassung), 1949, die Angelegenheiten wie die Regelung der Anwerbung, Hereinnahme und Arbeitsvermittlung von Wanderarbeitnehmern, die Erteilung genauer Informationen in bezug auf Wanderungen, die Mindestnormen, welche Wanderarbeitnehmern während der Reise und nach der Ankunft zugute kommen, die Anwendung einer aktiven Beschäftigungspolitik und die internationale Zusammenarbeit in derartigen Angelegenheiten behandeln;

ist der Ansicht, daß die durch die Arbeitsmarktverhältnisse bedingte Auswanderung von Arbeitnehmern unter der Verantwortung amtlicher Arbeitsvermittlungsstellen oder in Übereinstimmung mit den einschlägigen bilateralen oder multilateralen Abkommen, insbesondere denjenigen über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer, erfolgen sollte;

ist der Ansicht, daß das nachweisliche Bestehen eines rechtswidrigen und heimlichen Handels mit Arbeitskräften zusätzliche Normen erforderlich macht, um solche Mißbräuche abzustellen;

verweist auf die Bestimmungen des Übereinkommens über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949, die jedes Mitglied, das es ratifiziert hat, verpflichtet, Einwanderer, die sich rechtmäßig in seinem Gebiet aufhalten, in bezug auf verschiedene darin aufgeführte Angelegenheiten nicht weniger günstig zu behandeln als seine eigenen Staatsangehörigen, soweit diese Angelegenheiten gesetzlich geregelt oder der Aufsicht durch die Verwaltungsbehörden unterstellt sind;

weist darauf hin, daß die Definition des Begriffs „Diskriminierung“ im Übereinkommen über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, nicht zwangsläufig Unterscheidungen auf Grund der Staatsangehörigkeit einschließt;

ist der Ansicht, daß weitere Normen, auch über Soziale Sicherheit, erwünscht sind, um die Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Wanderarbeitnehmern zu fördern und um in bezug auf die Angelegenheiten, die gesetzlich geregelt oder der Aufsicht durch die Verwaltungsbehörden unterstellt sind, ihnen zumindest die gleiche Behandlung wie den eigenen Staatsangehörigen zu gewährleisten;

stellt fest, daß ein voller Erfolg der Maßnahmen, die sehr unterschiedliche Probleme von Wanderarbeitnehmern betreffen, nur durch enge Zusammenarbeit mit den Vereinten Nationen und mit anderen Sonderorganisationen ermöglicht wird;

stellt fest, daß bei der Formulierung der nachstehenden Normen die Tätigkeit der Vereinten Nationen und anderer Sonderorganisationen berücksichtigt worden ist und daß zur Vermeidung von Doppelarbeit und zur Gewährleistung einer angemessenen Koordinierung bei der Förderung und Gewährleistung der Durchführung dieser Normen fortlaufend zusammengearbeitet wird;

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Wanderarbeitnehmer, eine Frage, die den fünften Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens zur Ergänzung des Übereinkommens über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949, und des Übereinkommens über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 24. Juni 1975, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen), 1975, bezeichnet wird.

I. MISSBRÄUCHE BEI WANDERUNGEN

ARTIKEL 1

Jedes Mitglied, für das dieses Übereinkommen in Kraft ist, verpflichtet sich, die grundlegenden Menschenrechte aller Wanderarbeitnehmer zu achten.

ARTIKEL 2

1. Jedes Mitglied, für das dieses Übereinkommen in Kraft ist, hat systematische Anstrengungen zu unternehmen, um festzustellen, ob sich in seinem Gebiet unrechtmäßig beschäftigte Wanderarbeitnehmer aufhalten und ob sein Gebiet Ausgangs-, Durchgangs- oder Zielgebiet für Wanderungen zwecks Arbeitsaufnahme ist, bei denen die Wanderarbeitnehmer während der Reise, bei der Ankunft oder während der Zeit ihres Aufenthaltes und ihrer Beschäftigung Bedingungen ausgesetzt sind, die eine Verletzung einschlägiger internationaler, multilateraler oder bilateraler Urkunden oder Abkommen oder der innerstaatlichen Gesetzgebung darstellen.

2. Die maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sind ausführlich anzuhören, und es ist ihnen Gelegenheit zur Bekanntgabe aller ihnen verfügbaren einschlägigen Informationen zu geben.

ARTIKEL 3

Jedes Mitglied hat sowohl in seinem eigenen Zuständigkeitsbereich als auch in Zusammenarbeit mit anderen Mitgliedern alle erforderlichen und geeigneten Maßnahmen zu treffen, um

a) heimliche Wanderungen zwecks Arbeitsaufnahme und die unrechtmäßige Beschäftigung von Wanderarbeitnehmern zu unterbinden; und

b) gegen die Organisatoren rechtswidriger oder heimlicher Wanderungen zwecks Arbeitsaufnahme, deren Ausgangs-, Durchgangs- oder Zielgebiet sein Land ist, und gegen diejenigen, die unrechtmäßig eingereiste Arbeitnehmer zu beschäftigen, vorzugehen,

um die in Artikel 2 dieses Übereinkommens erwähnten Mißbräuche zu verhüten und zu beseitigen.

ARTIKEL 4

Die Mitglieder haben in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer insbesondere die erforderlichen Vorkehrungen auf nationaler und internationaler Ebene zu treffen, um mit anderen Staaten systematische Kontakte und einen Informationsaustausch in dieser Angelegenheit zu pflegen.

ARTIKEL 5

Die nach Artikel 3 und 4 dieses Übereinkommens zu treffenden Maßnahmen haben insbesondere darauf abzielen, daß gegen die Urheber eines Handels mit Arbeitskräften strafrechtlich vorgegangen werden kann, von welchem Land aus auch immer sie tätig werden.

ARTIKEL 6

1. Im Rahmen der innerstaatlichen Gesetzgebung sind Vorkehrungen zu treffen zur wirksamen Aufdeckung einer unrechtmäßigen Beschäftigung von Wanderarbeitnehmern und zur Festsetzung und Anwendung von verwaltungs-, zivil- und strafrechtlichen Sanktionen bis zur Verhängung von Gefängnisstrafen bei unrechtmäßiger Beschäftigung von Wanderarbeitnehmern, der Organisierung von Wanderungen zwecks Arbeitsaufnahme, wenn es dabei zu den in Artikel 2 dieses Übereinkommens genannten Mißbräuchen kommt, und bei der wissentlichen Beihilfe zu solchen Wanderungen, gleich ob in gewinnsüchtiger Absicht oder nicht.

2. Wird gegen einen Arbeitgeber auf Grund der nach diesem Artikel zu treffenden Vorkehrungen strafrechtlich vorgegangen, so hat er das Recht nachzuweisen, daß er in gutem Glauben gehandelt hat.

ARTIKEL 7

Die maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sind in bezug auf die Gesetzgebung und die anderen Maßnahmen zur Verhütung und Beseitigung der vorgenannten Mißbräuche anzuhören, die in diesem Übereinkommen vorgesehen sind, und es ist ihnen die Möglichkeit zuzuerkennen, entsprechende Initiativen zu ergreifen.

ARTIKEL 8

1. Hat sich ein Wanderarbeitnehmer rechtmäßig zum Zwecke der Beschäftigung im Lande aufgehalten, so darf seine Lage nicht allein deshalb als rechts- oder ordnungswidrig angesehen werden, weil er seinen Arbeitsplatz verloren hat; der bloße Verlust des Arbeitsplatzes darf nicht den Entzug seiner Aufenthaltserlaubnis beziehungsweise seiner Arbeitserlaubnis zur Folge haben.

2. Dementsprechend ist ihm die gleiche Behandlung zu gewähren wie den eigenen Staatsangehörigen, insbesondere in bezug auf die Sicherheit der Beschäftigung, die Bereitstellung einer anderweitigen Beschäftigung, Notstandsarbeiten und Umschulung.

ARTIKEL 9

1. Unbeschadet der Maßnahmen zur Überwachung von Wanderungen zwecks Arbeitsaufnahme, durch die sichergestellt werden soll, daß die Einreise von Wanderarbeitnehmern in das Staatsgebiet und ihre Zulassung zur Beschäftigung im Einklang mit der einschlägigen Gesetzgebung erfolgt, ist dem Wanderarbeitnehmer und seiner Familie in den Fällen, in denen diese Gesetzgebung nicht eingehalten worden ist und seine Lage nicht legalisiert werden kann, Gleichbehandlung hinsichtlich der sich aus seiner früheren Beschäftigung ergebenden Rechte in bezug auf Entlohnung, Soziale Sicherheit und sonstige Leistungen zu gewähren.

2. Im Falle von Streitigkeiten über die im vorstehenden Absatz erwähnten Rechte muß der Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, seinen Fall selbst oder durch einen Vertreter einer zuständigen Stelle vorzutragen.

3. Im Falle der Ausweisung des Arbeitnehmers oder seiner Familie sind die Kosten nicht von ihnen zu tragen.

4. Keine Bestimmung dieses Übereinkommens hindert die Mitglieder daran, Personen, die sich unrechtmäßig in ihrem Land aufhalten oder unrechtmäßig in ihrem Land arbeiten, das Recht zum Aufenthalt und zur Aufnahme einer rechtmäßigen Beschäftigung einzuräumen.

II. CHANCENGLEICHHEIT UND GLEICHBEHANDLUNG

ARTIKEL 10

Jedes Mitglied, für das dieses Übereinkommen in Kraft ist, verpflichtet sich, eine innerstaatliche Politik festzulegen und zu verfolgen, die darauf abzielt, mit den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten entsprechenden Methoden die Chancengleichheit und Gleichbehandlung in bezug auf Beschäftigung und Beruf, Soziale Sicherheit, gewerkschaftliche und kulturelle Rechte sowie individuelle und kollektive Freiheiten für Personen,

die sich als Wanderarbeitnehmer oder als deren Familienangehörige rechtmäßig in seinem Gebiet aufhalten, zu fördern und zu garantieren.

ARTIKEL 11

1. Im Sinne dieses Teils des Übereinkommens bezeichnet der Ausdruck „Wanderarbeitnehmer“ eine Person, die sich von einem Land in ein anderes Land begibt beziehungsweise begeben hat, um eine unselbständige Beschäftigung aufzunehmen; er schließt jede Person ein, die ordnungsgemäß als Wanderarbeitnehmer zugelassen worden ist.

2. Dieser Teil des Übereinkommens gilt nicht für

- a) Grenzgänger;
- b) Künstler und Angehörige der freien Berufe, die zu einem kurzen Aufenthalt in das Land eingereist sind;
- c) Seeleute;
- d) Personen, die ausdrücklich zu Bildungs- oder Ausbildungszwecken einreisen;
- e) Angestellte von im Gebiet eines Landes tätigen Organisationen oder Betrieben, denen auf Antrag ihres Arbeitgebers die Einreise zur Durchführung besonderer Aufgaben oder Aufträge für einen begrenzten, genau festgelegten Zeitraum gestattet wurde, und die das Land nach Erfüllung ihrer Aufgaben oder Aufträge wieder verlassen müssen.

ARTIKEL 12

Jedes Mitglied hat mit den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten entsprechenden Methoden

- a) die Zusammenarbeit mit den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und anderen geeigneten Stellen anzustreben, um die Annahme und Befolgung der in Artikel 10 dieses Übereinkommens vorgesehenen Politik zu fördern;
- b) Gesetze zu verabschieden und Bildungsprogramme zu fördern, die geeignet sind, die Annahme und Befolgung dieser Politik zu gewährleisten;
- c) Maßnahmen zu treffen, Bildungsprogramme zu fördern und andere Tätigkeiten zu entwickeln, die darauf abzielen, Wanderarbeitnehmer so weitgehend wie möglich mit dieser Politik, mit ihren Rechten und Pflichten sowie mit Tätigkeiten vertraut zu machen, die ihnen Schutz und eine wirksame Unterstützung bei der Ausübung ihrer Rechte bieten sollen;
- d) gesetzliche Bestimmungen aufzuheben und Verwaltungsvorschriften oder -gepflogenheiten zu ändern, die mit dieser Politik unvereinbar sind;
- e) in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer eine den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten entsprechende Sozialpolitik festzule-

gen und durchzuführen, die es den Wanderarbeitnehmern und ihren Familien ermöglicht, an den seinen Staatsangehörigen zugute kommenden Vorteilen teilzuhaben, und die gleichzeitig ohne Beeinträchtigung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung die etwaigen besonderen Bedürfnisse dieser Personen berücksichtigt, bis ihre Anpassung an die Gesellschaft des Beschäftigungslandes vollzogen ist;

- f) die Bemühungen der Wanderarbeitnehmer und ihrer Familien zur Wahrung ihrer nationalen und ethnischen Eigenart und ihrer kulturellen Bindungen an ihre Herkunftsländer einschließlich der Möglichkeit, den Kindern eine gewisse Kenntnis ihrer Muttersprache zu vermitteln, nach besten Kräften zu unterstützen und zu fördern;
- g) allen Wanderarbeitnehmern, die die gleiche Tätigkeit verrichten, ungeachtet ihrer jeweiligen Beschäftigungsbedingungen Gleichbehandlung in bezug auf die Arbeitsbedingungen zu sichern.

ARTIKEL 13

1. Jedes Mitglied kann alle erforderlichen Maßnahmen treffen, die in seinen Zuständigkeitsbereich fallen, und mit anderen Mitgliedern zusammenarbeiten, um die Zusammenführung der Familien aller Wanderarbeitnehmer zu erleichtern, die sich rechtmäßig in seinem Gebiet aufhalten.

2. Die Familienangehörigen der Wanderarbeitnehmer, für die dieser Artikel gilt, sind der Ehegatte und, soweit sie unterhaltsberechtig sind, die Kinder, der Vater und die Mutter.

ARTIKEL 14

Jedes Mitglied kann

- a) die freie Wahl der Beschäftigung unter gleichzeitiger Gewährung der geographischen Freizügigkeit davon abhängig machen, daß sich der Wanderarbeitnehmer zum Zwecke der Beschäftigung während einer vorgeschriebenen, zwei Jahre nicht übersteigenden Dauer rechtmäßig in seinem Gebiet aufgehalten hat, oder, falls seine Gesetzgebung Verträge für eine bestimmte Dauer von weniger als zwei Jahren vorsieht, davon, daß sein erster Arbeitsvertrag abgelaufen ist;
- b) nach entsprechender Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer die Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Befähigungen einschließlich von Zeugnissen und Diplomen regeln;
- c) den Zugang zu begrenzten Gruppen von Beschäftigungen oder Tätigkeiten einschränken, wenn dies im Interesse des Staates erforderlich ist.

III. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

ARTIKEL 15

Dieses Übereinkommen hindert die Mitglieder nicht daran, multilaterale oder bilaterale Abkommen zur Lösung der sich aus seiner Anwendung ergebenden Probleme zu schließen.

ARTIKEL 16

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, kann durch eine seiner Ratifikationsurkunde beigefügte Erklärung entweder den Teil I oder den Teil II von der Annahme des Übereinkommens ausschließen.

2. Jedes Mitglied, das eine solche Erklärung abgegeben hat, kann diese Erklärung jederzeit durch eine spätere Erklärung widerrufen.

3. Jedes Mitglied, für das eine gemäß Absatz 1 dieses Artikels abgegebene Erklärung in Kraft ist, hat in seinen Berichten über die Durchführung dieses Übereinkommens über den Stand seiner Gesetzgebung und Praxis in bezug auf die Bestimmungen des von der Annahme ausgeschlossenen Teils Auskunft zu erteilen und anzugeben, in welchem Umfang diesen Bestimmungen entsprochen wurde oder entsprochen werden soll und ferner die Gründe anzugeben, weshalb es sie noch nicht in seine Annahme des Übereinkommens aufgenommen hat.

ARTIKEL 17

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.

ARTIKEL 18

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor eingetragen ist.

2. Es tritt in Kraft zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind.

3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

ARTIKEL 19

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren, gerechnet von dem Tag an, an dem es zum erstenmal in Kraft getreten ist, durch Anzeige an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Ihre Wirkung tritt erst ein Jahr nach der Eintragung ein.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und innerhalb eines Jahres nach Ablauf des im vorigen Absatz genannten Zeitraumes von zehn Jahren von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für einen weiteren Zeitraum von zehn Jahren gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf eines Zeitraumes von zehn Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

ARTIKEL 20

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.

2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, in dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

ARTIKEL 21

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zwecks Eintragung nach Artikel 102 der Charta der Vereinten Nationen vollständige Auskünfte über alle von ihm nach Maßgabe der vorausgehenden Artikel eingetragenen Ratifikationen und Kündigungen.

ARTIKEL 22

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes hat, sooft er es für nötig erachtet, der Allgemeinen Konferenz einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens zu erstatten und zu prüfen, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Abänderung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

ARTIKEL 23

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen ganz oder teilweise abändert, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gelten folgende Bestimmungen:

- a) Die Ratifikation des neugefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorliegenden Übereinkommens in sich ohne Rücksicht auf Artikel 19, vorausgesetzt, daß das neugefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.
- b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefaßten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

2. Indessen bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt jedenfalls in Kraft für die Mitglieder, die dieses, aber nicht das neugefaßte Übereinkommen ratifiziert haben.

ARTIKEL 24

Der französische und der englische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise maßgebend.

EMPFEHLUNG (NR. 151) BETREFFEND WANDERARBEITNEHMER IN BESCHÄFTIGUNGSLÄNDERN

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 4. Juni 1975 zu ihrer sechzigsten Tagung zusammengetreten ist,

stellt fest, daß der Internationalen Arbeitsorganisation in der Präambel zu ihrer Verfassung die Aufgabe zugewiesen wird, die „Interessen der im Ausland beschäftigten Arbeitnehmer“ zu schützen;

verweist auf die Bestimmungen des Übereinkommens und der Empfehlung über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949, und der Empfehlung betreffend den Schutz der Wanderarbeiter (unterentwickelte Länder), 1955, die Angelegenheiten wie die Vorbereitung und Organisation von Wanderungen, Sozialdienste für Wanderarbeitnehmer und ihre Familien, insbesondere vor und während ihrer Reise, die Gleichbehandlung in bezug auf verschiedene in diesen Urkunden aufgeführte Angelegenheiten und die Regelung des Aufenthalts und der Rückkehr der Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen behandeln;

hat das Übereinkommen über Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen), 1975, angenommen;

ist der Ansicht, daß weitere Normen in bezug auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung, sozialpolitische Maßnahmen für Wanderarbeitnehmer und Beschäftigung und Aufenthalt erwünscht sind;

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Wanderarbeitnehmer, eine Frage, die den fünften Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form einer Empfehlung erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 24. Juni 1975, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend Wanderarbeitnehmer, 1975, bezeichnet wird.

1. Die Mitglieder sollten die Bestimmungen dieser Empfehlung im Rahmen einer Gesamtpolitik in bezug auf internationale Wanderungen zwecks

Arbeitsaufnahme anwenden. Diese Politik sollte auf den wirtschaftlichen und sozialen Bedürfnissen der Herkunftsländer wie der Beschäftigungsländer beruhen; sie sollte nicht nur den Bedarf und die Reserven an Arbeitskräften auf kurze Sicht, sondern auch die langfristigen sozialen und wirtschaftlichen Folgen der Wanderungsbewegungen sowohl für die Wanderarbeitnehmer als auch für die betroffenen Gemeinwesen berücksichtigen.

I. CHANCENGLEICHHEIT UND GLEICHBEHANDLUNG

2. Wanderarbeitnehmern und ihren Familienangehörigen, die sich rechtmäßig im Gebiet eines Mitglieds aufhalten, sollte in bezug auf folgende Sachfragen tatsächliche Chancengleichheit und Gleichbehandlung wie den Staatsangehörigen des betreffenden Mitglieds gewährt werden:

- a) Zugang zur Berufsberatung und Arbeitsvermittlung;
- b) Zugang zur Berufsbildung und Beschäftigung nach eigener Wahl auf Grund der persönlichen Eignung für eine solche Ausbildung oder Beschäftigung, wobei im Ausland und im Beschäftigungsland erworbene Befähigungen zu berücksichtigen sind;
- c) beruflicher Aufstieg entsprechend den persönlichen Eigenschaften, der Erfahrung, den Fähigkeiten und dem Arbeitswillen jedes Einzelnen;
- d) Sicherheit der Beschäftigung, Bereitstellung einer anderweitigen Beschäftigung, Notstandsarbeiten und Umschulung;
- e) Entgelt für gleichwertige Arbeit;
- f) Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitszeit, Ruhezeiten, bezahlten Jahresurlaubs, Arbeitsschutzmaßnahmen und Sozialer Sicherheit sowie Sozialeinrichtungen und -leistungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung;
- g) Zugehörigkeit zu Gewerkschaften, Ausübung gewerkschaftlicher Rechte und Wählbarkeit für gewerkschaftliche Funktionen und in Vertretungsorgane zur Regelung der Arbeitsbeziehungen einschließlich betrieblicher Vertretungsorgane der Arbeitnehmer;
- h) das Recht, Genossenschaften jeder Art als Vollmitglieder anzugehören;
- i) Lebensbedingungen einschließlich Wohnung, Leistungen der Sozialdienste und Bildungs- und Gesundheitseinrichtungen.

3. Jedes Mitglied sollte die Anwendung der in Absatz 2 dieser Empfehlung niedergelegten Grundsätze bei allen unter der Aufsicht einer Behörde stattfindenden Tätigkeiten sicherstellen und ihre Beachtung bei allen anderen Tätigkeiten durch Mittel und Wege fördern, die den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten entsprechen.

4. In Zusammenarbeit mit den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und anderen beteiligten Stellen sollten geeignete Maßnahmen getroffen werden, um

- a) darauf hinzuwirken, daß die oben erwähnten Grundsätze in der Öffentlichkeit Verständnis und Billigung finden;
- b) Beschwerden über die Nichtbeachtung dieser Grundsätze zu prüfen und durch Einigungsverfahren oder andere geeignete Mittel die Abstellung von Praktiken zu erwirken, die als diesen Grundsätzen zuwiderlaufend erachtet werden.

5. Jedes Mitglied sollte gewährleisten, daß die innerstaatliche Gesetzgebung über den Aufenthalt in seinem Gebiet so angewendet wird, daß die rechtmäßige Ausübung der nach diesen Grundsätzen zustehenden Rechte keinen Grund für die Nichtverlängerung einer Aufenthaltserlaubnis oder für eine Ausweisung bilden kann und daß sie nicht durch die Androhung derartiger Maßnahmen behindert wird.

6. Jedes Mitglied kann

- a) die freie Wahl der Beschäftigung unter gleichzeitiger Gewährung der geographischen Freizügigkeit davon abhängig machen, daß sich der Wanderarbeitnehmer zum Zwecke der Beschäftigung während einer vorgeschriebenen, zwei Jahre nicht übersteigenden Dauer rechtmäßig in seinem Gebiet aufgehalten hat, oder, falls seine Gesetzgebung Verträge für eine bestimmte Dauer von weniger als zwei Jahren vorsieht, davon, daß sein erster Arbeitsvertrag abgelaufen ist;
- b) nach entsprechender Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer die Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Befähigungen einschließlich von Zeugnissen und Diplomen regeln;
- c) den Zugang zu begrenzten Gruppen von Beschäftigungen oder Tätigkeiten einschränken, wenn dies im Interesse des Staates erforderlich ist.

7. (1) Damit die Wanderarbeitnehmer und ihre Familien ihre Rechte und Möglichkeiten in bezug auf Beschäftigung und Beruf in vollem Umfang wahrnehmen können, sollten in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer die erforderlichen Maßnahmen getroffen werden,

- a) um sie, soweit möglich, in ihrer Muttersprache oder andernfalls in einer ihnen geläufigen Sprache, über die ihnen nach der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis zustehenden Rechte in bezug auf die in Absatz 2 dieser Empfehlung behandelten Angelegenheiten zu unterrichten;
- b) um ihre Kenntnisse der Sprache oder der Sprachen des Beschäftigungslandes zu verbessern, soweit möglich während der bezahlten Arbeitszeit;
- c) um allgemein ihre Anpassung an die Gesellschaft des Beschäftigungslandes zu fördern und die Bemühungen der Wanderarbeitnehmer und ihrer Familien zur Wahrung ihrer nationalen und ethnischen Eigenart und ihrer kulturellen

Bindungen an ihre Herkunftsländer einschließlich der Möglichkeit, den Kindern eine gewisse Kenntnis ihrer Muttersprache zu vermitteln, zu unterstützen und zu fördern.

(2) Wurden zwischen Mitgliedern Vereinbarungen über die kollektive Anwerbung von Arbeitnehmern geschlossen, so sollten diese vor der Abreise der Wanderarbeitnehmer aus ihrem Herkunftsland gemeinsam die erforderlichen Maßnahmen treffen, um sie mit der Sprache des Beschäftigungslandes und mit dessen wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Umwelt bekanntzumachen.

8. (1) Unbeschadet der Maßnahmen, durch die sichergestellt werden soll, daß die Einreise von Wanderarbeitnehmern und ihren Familien in das Staatsgebiet und ihre Zulassung zur Beschäftigung im Einklang mit der einschlägigen Gesetzgebung erfolgt, sollte in Fällen, in denen diese Gesetzgebung nicht eingehalten wurde, so bald wie möglich eine Entscheidung getroffen werden, damit der Wanderarbeitnehmer weiß, ob seine Lage legalisiert werden kann oder nicht.

(2) Wanderarbeitnehmer, deren Lage legalisiert worden ist, sollten Anspruch auf alle Rechte haben, die gemäß Absatz 2 dieser Empfehlung allen Wanderarbeitnehmern zustehen, die sich rechtmäßig im Gebiet eines Mitglieds aufhalten.

(3) Wanderarbeitnehmer, deren Lage nicht legalisiert worden ist oder nicht legalisiert werden konnte, sollten für sich und ihre Familien hinsichtlich der aus ihrer gegenwärtigen und früheren Beschäftigung erwachsenden Rechte in bezug auf Entgelt, Soziale Sicherheit und andere Leistungen sowie im Hinblick auf die Zugehörigkeit zu Gewerkschaften und die Ausübung gewerkschaftlicher Rechte Gleichbehandlung genießen.

(4) Im Falle von Streitigkeiten über die in den vorstehenden Unterabsätzen erwähnten Rechte sollte der Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, seinen Fall selbst oder durch einen Vertreter einer zuständigen Stelle vorzutragen.

(5) Im Falle der Ausweisung des Arbeitnehmers oder seiner Familie sollten die Kosten nicht von ihnen getragen werden.

II. SOZIALPOLITIK

9. Jedes Mitglied sollte in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer eine den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten entsprechende Sozialpolitik festlegen und durchführen, die es den Wanderarbeitnehmern und ihren Familien ermöglicht, an den seinen Staatsangehörigen zugute kommenden Vorteilen teilzuhaben, und die gleichzeitig ohne Beeinträchtigung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung die etwaigen besonderen Bedürfnisse dieser Personen berücksichtigt, bis ihre Anpassung an die Gesellschaft des Beschäftigungslandes vollzogen ist.

10. Um den echten Bedürfnissen der Wanderarbeitnehmer und ihrer Familien so weitgehend wie möglich zu entsprechen, sollte dieser Politik insbesondere eine Prüfung der Verhältnisse nicht nur in dem Gebiet des Mitglieds, sondern auch in den Herkunftsländern der Wanderarbeitnehmer zugrunde liegen.

11. Bei dieser Politik sollte die Notwendigkeit berücksichtigt werden, die sozialen Kosten der Wanderungen so breitgestreut und gerecht wie möglich auf die gesamte Gemeinschaft des Beschäftigungslandes zu verteilen, insbesondere auf diejenigen, die aus der Arbeit der Wanderarbeitnehmer den größten Nutzen ziehen.

12. Diese Politik sollte in regelmäßigen Zeitabständen überprüft und bewertet und, soweit erforderlich, revidiert werden.

A. FAMILIENZUSAMMENFÜHRUNG

13. (1) Sowohl von den Beschäftigungsländern als auch von den Herkunftsländern sollten alle möglichen Maßnahmen getroffen werden, um eine möglichst schnelle Zusammenführung der Familien von Wanderarbeitnehmern zu erleichtern. Zu diesen Maßnahmen sollten, soweit erforderlich, der Erlass innerstaatlicher Rechtsvorschriften sowie bilaterale und multilaterale Vereinbarungen gehören.

(2) Voraussetzung für die Familienzusammenführung sollte sein, daß der Arbeitnehmer über eine angemessene Unterkunft für seine Familie verfügt, die den üblicherweise für Staatsangehörige des Beschäftigungslandes geltenden Normen entspricht.

14. Vertreter aller Beteiligten, insbesondere der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, sollten in bezug auf die zur Erleichterung der Familienzusammenführung zu treffenden Maßnahmen angehört, und ihre Mitarbeit bei der Durchführung dieser Maßnahmen sollte angestrebt werden.

15. Im Sinne der in dieser Empfehlung enthaltenen Bestimmungen über die Familienzusammenführung sollten zur Familie eines Wanderarbeitnehmers dessen Ehegatte und, soweit sie unterhaltsberechtig sind, die Kinder, der Vater und die Mutter gezählt werden.

16. Um eine möglichst schnelle Familienzusammenführung gemäß Absatz 13 dieser Empfehlung zu erleichtern, sollte jedes Mitglied die Bedürfnisse der Wanderarbeitnehmer und ihrer Familien, insbesondere hinsichtlich seiner Wohnungsbaupolitik, der Hilfe bei der Wohnungsbeschaffung und bei der Entwicklung geeigneter Aufnahmedienste voll berücksichtigen.

17. Kann ein Wanderarbeitnehmer, der seit mindestens einem Jahr im Beschäftigungsland beschäftigt ist, seine Familie nicht in dieses Land nachkommen lassen, so sollte er das Recht haben,

a) während seines bezahlten Jahresurlaubs, auf den er nach der Gesetzgebung und Praxis des Beschäftigungslandes Anspruch hat, in das Land zu reisen, in dem seine Familie sich

aufhält, ohne durch das Verlassen des Beschäftigungslandes bereits erworbene Rechte oder die Anwartschaft auf solche zu verlieren, und insbesondere ohne daß während dieser Zeit sein Arbeitsverhältnis beendet oder ihm das Recht zum Aufenthalt im Beschäftigungsland entzogen wird; oder

- b) während einer mindestens seinem Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub entsprechenden Zeitdauer von seiner Familie besucht zu werden.

18. Es sollte die Möglichkeit erwogen werden, den Wanderarbeitnehmern eine Beihilfe zu den Kosten der im vorstehenden Absatz erwähnten Reisen zu gewähren oder die normalen Reisekosten, etwa durch die Veranstaltung von Gruppenreisen, zu ermäßigen.

19. Unbeschadet etwa anwendbarer günstigerer Bestimmungen sollten den Personen, die auf Grund internationaler Abkommen über die Freizügigkeit von Arbeitskräften zugelassen worden sind, die in den Absätzen 13 bis 18 dieser Empfehlung vorgesehene Maßnahmen zugute kommen.

B. GESUNDHEITSSCHUTZ DER WANDERARBEITNEHMER

20. Es sollten alle geeigneten Maßnahmen getroffen werden, um alle besonderen gesundheitlichen Gefahren zu verhüten, denen Wanderarbeitnehmer ausgesetzt sein können.

21. (1) Es sollten alle Anstrengungen unternommen werden, um sicherzustellen, daß Wanderarbeitnehmer in Verbindung mit und soweit möglich als Teil ihrer praktischen Ausbildung oder sonstigen beruflichen Vorbereitung auch eine Ausbildung und Unterweisung auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes und der Arbeitshygiene erhalten.

(2) Außerdem sollte ein Wanderarbeitnehmer während der bezahlten Arbeitszeit und unmittelbar nach Aufnahme seiner Beschäftigung in seiner Muttersprache oder andernfalls in einer Sprache, die ihm geläufig ist, ausreichend über das Wesentliche der Gesetzgebung und über die Bestimmungen von Gesamtarbeitsverträgen betreffend den Schutz der Arbeitnehmer und die Unfallverhütung sowie über besondere Sicherheitsvorschriften und -verfahren informiert werden, die der Art der zu verrichtenden Arbeit entsprechen.

22. (1) Die Arbeitgeber sollten durch alle ihnen zu Gebote stehenden Maßnahmen dafür sorgen, daß die Wanderarbeitnehmer den Sinn von Anweisungen, Warnschildern, Symbolen und sonstigen Zeichen, die sich auf den Arbeitsschutz und gesundheitliche Gefahren bei der Arbeit beziehen, vollkommen erfassen.

(2) Sofern die anderen Arbeitnehmern erteilte Ausbildung oder Unterweisung für Wanderarbeitnehmer wegen ihrer mangelnden Vertrautheit mit den Arbeitsvorgängen, wegen Sprachschwierigkeiten oder aus anderen Gründen nicht ausreicht, sollte durch besondere Maßnahmen dafür gesorgt werden, daß auch für sie diese Ausbildung oder Unterweisung voll verständlich ist.

(3) Die Mitglieder sollten über eine Gesetzgebung zur Anwendung der in diesem Absatz aufgestellten Grundsätze verfügen und vorsehen, daß gegen Arbeitgeber oder andere diesbezüglich Verantwortliche tragende Personen oder Organisationen, die diese Gesetzgebung nicht einhalten, verwaltungs-, zivil- und strafrechtliche Sanktionen verhängt werden können.

C. SOZIALDIENSTE

23. Gemäß den in Absatz 2 dieser Empfehlung vorgesehenen Bestimmungen sollten die Leistungen von Sozialdiensten auch den Wanderarbeitnehmern und ihren Familien zugute kommen und unter den gleichen Voraussetzungen wie den Staatsangehörigen des Beschäftigungslandes zugänglich sein.

24. Darüber hinaus sollten Sozialdienste zur Verfügung stehen, die für die Wanderarbeitnehmer und ihre Familien insbesondere die folgenden Aufgaben erfüllen:

- a) Wanderarbeitnehmern und ihren Familien in jeder Weise dabei behilflich zu sein, sich der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Umwelt des Beschäftigungslandes anzupassen;
- b) Wanderarbeitnehmern und ihren Familien dabei behilflich zu sein, Auskünfte und Rat von den zuständigen Stellen zu erhalten – beispielsweise durch die Bereitstellung von Dolmetsch- und Übersetzungsdiensten –, Verwaltungs- und sonstige Formalitäten zu erledigen und die auf dem Gebiet des Bildungswesens, der Berufsbildung, des Sprachunterrichts, der Gesundheitsdienste, der Sozialen Sicherheit, des Wohnungswesens, des Verkehrswesens, der Erholung und auf ähnlichen Gebieten verfügbaren Leistungen und Einrichtungen voll zu nutzen; es wird hiebei vorausgesetzt, daß Wanderarbeitnehmer und ihre Familien so weit wie möglich berechtigt sein sollten, sich mit den Behörden des Beschäftigungslandes in ihrer eigenen Sprache oder in einer ihnen geläufigen Sprache zu verständigen, insbesondere im Zusammenhang mit Rechtsbeistand und gerichtlichen Verfahren;
- c) Behörden und Stellen, die für die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Wanderarbeitnehmern und ihren Familien zuständig sind, bei der Feststellung der Bedürfnisse dieser Personen und bei der Einstellung auf dieselben behilflich zu sein;
- d) die zuständigen Behörden bei der Ausarbeitung, Durchführung und Bewertung einer Sozialpolitik für Wanderarbeitnehmer zu informieren und gegebenenfalls zu beraten;
- e) Arbeitskollegen, Vorarbeiter und andere Vorgesetzte über die Situation und die Probleme der Wanderarbeitnehmer zu unterrichten.

25. (1) Die in Absatz 24 dieser Empfehlung erwähnten Sozialdienste könnten entsprechend den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten durch Behörden, durch anerkannte gemeinnützige

Organisationen oder Stellen oder durch eine Verbindung beider erbracht werden. Den Behörden sollte die Gesamtverantwortung dafür obliegen zu gewährleisten, daß diese Sozialdienste den Wanderarbeitnehmern und ihren Familien zur Verfügung stehen.

(2) Die Dienstleistungen, die von den im Interesse der Staatsangehörigen des Beschäftigungslandes tätigen Behörden, Organisationen und Stellen einschließlich der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer geboten werden oder geboten werden können, sollten voll genutzt werden.

26. Jedes Mitglied sollte die erforderlichen Maßnahmen treffen, um zu gewährleisten, daß für die in Absatz 24 dieser Empfehlung vorgesehenen Sozialdienste genügend Mittel und entsprechend ausgebildetes Personal zur Verfügung stehen.

27. Jedes Mitglied sollte die Zusammenarbeit und Koordinierung zwischen den verschiedenen Sozialdiensten in seinem Gebiet und, soweit angebracht, zwischen diesen Diensten und den entsprechenden Diensten in anderen Ländern fördern, ohne daß jedoch die Staaten durch diese Zusammenarbeit und Koordinierung von ihrer Verantwortung in diesem Bereich entbunden würden.

28. Jedes Mitglied sollte auf nationaler, regionaler oder örtlicher Ebene oder, soweit angebracht, innerhalb eines Wirtschaftszweiges, in dem Wanderarbeitnehmer in großer Zahl beschäftigt werden, regelmäßig Tagungen zum Austausch von Informationen und Erfahrungen veranstalten und zu ihrer Veranstaltung anregen. Auch der Austausch von Informationen und Erfahrungen mit anderen Beschäftigungsländern sowie mit den Herkunftsländern der Wanderarbeitnehmer sollte erwogen werden.

29. Vertreter aller Beteiligten, insbesondere der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, sollten im Zusammenhang mit der Organisation der betreffenden Sozialdienste angehört, und ihre Mitarbeit zur Erreichung der gesetzten Ziele sollte angestrebt werden.

III. BESCHÄFTIGUNG UND AUFENTHALT

30. In Übereinstimmung mit Absatz 18 der Empfehlung betreffend Wanderarbeiter (Neufassung), 1949, wonach die Mitglieder so weit wie möglich davon absehen sollten, einen ordnungsgemäß in ihrem Gebiet zugelassenen Wanderarbeiter wegen unzureichender Unterhaltsmittel oder wegen der Arbeitsmarktlage aus ihrem Gebiet auszuweisen, sollte einem Wanderarbeitnehmer, der seine Beschäftigung verliert, nicht allein aus diesem Grund die Aufenthaltserlaubnis entzogen werden.

31. Einem Wanderarbeitnehmer, der seine Beschäftigung verloren hat, sollte genügend Zeit gelassen werden, um eine andere Beschäftigung zu finden, und zwar mindestens so lange, wie er gegebenenfalls Anspruch auf Leistungen bei Arbeitslosigkeit hätte; die Aufenthaltserlaubnis sollte dementsprechend verlängert werden.

32. (1) Einem Wanderarbeitnehmer, der gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses im Rahmen der gebotenen Möglichkeiten ein Rechtsmittel eingelegt hat, sollte genügend Zeit bis zur Erlangung eines endgültigen Entscheids gelassen werden.

(2) Wird die Beendigung des Arbeitsverhältnisses als ungerechtfertigt befunden, so sollte der Wanderarbeitnehmer zu den gleichen Bedingungen wie einheimische Arbeitnehmer Anspruch auf Wiedereinstellung, auf Entschädigung für Lohnausfall oder andere Zahlungen auf Grund ungerechtfertigter Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder auf einen neuen Arbeitsplatz mit dem Anspruch auf Entschädigung haben. Wird er nicht wieder eingestellt, so sollte ihm genügend Zeit gelassen werden, um eine andere Beschäftigung zu finden.

33. Ein Wanderarbeitnehmer, gegen den eine Ausweisungsverfügung erlassen wird, sollte das Recht haben, vor einer Verwaltungs- oder Gerichtsinstanz gemäß den in der innerstaatlichen Gesetzgebung niedergelegten Bedingungen ein Rechtsmittel einzulegen. Dieses Rechtsmittel sollte die Vollstreckung der Ausweisungsverfügung aufschieben, vorbehaltlich der ordnungsgemäß begründeten Erfordernisse der nationalen Sicherheit oder der öffentlichen Ordnung. Der Wanderarbeitnehmer sollte das gleiche Recht auf Rechtsbeistand haben wie Arbeitnehmer, die Staatsangehörige des Beschäftigungslandes sind, und er sollte die Möglichkeit haben, die Hilfe eines Dolmetschers in Anspruch zu nehmen.

34. (1) Ein Wanderarbeitnehmer, der das Beschäftigungsland verläßt, sollte ohne Rücksicht darauf, ob sein Aufenthalt in diesem Land rechtmäßig war oder nicht, Anspruch haben

- a) auf das ausstehende Entgelt für geleistete Arbeit einschließlich der bei Vertragsbeendigung üblicherweise zu zahlenden Entschädigung;
- b) auf Leistungen auf Grund etwa erlittener Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten;
- c) gemäß den innerstaatlichen Gepflogenheiten
 - i) auf eine Entschädigung für nicht genommenen Jahresurlaub;
 - ii) auf die Erstattung von Beiträgen zur Sozialen Sicherheit, die nach der innerstaatlichen Gesetzgebung oder nach internationalen Vereinbarungen keine Leistungsansprüche begründet haben oder begründen; jedoch sollte in den Fällen, in denen Beiträge zur Sozialen Sicherheit keinen Leistungsanspruch begründen können, alles getan werden, um bilaterale oder multilaterale Abkommen zum Schutz der Rechte von Wanderarbeitnehmern abzuschließen.

(2) Ist ein Anspruch auf die im Unterabsatz (1) erwähnten Leistungen strittig, so sollte der Wanderarbeitnehmer die Möglichkeit haben, seine Interessen vor der zuständigen Stelle vertreten zu lassen, und in bezug auf Rechtsbeistand Gleichbehandlung mit den einheimischen Arbeitnehmern zu genießen.