

399/AB

Die Abgeordneten beziehen sich auf die Untersagung der Weiterarbeit ausländischer Arbeitskräfte eines deutschen Unternehmens durch das Arbeitsinspektorat anlässlich einer Kontrolle illegaler Ausländerbeschäftigung, sehen darin eine Verletzung des EU-Rechts und stellen an mich die folgende Anfrage:

Wann und wie werden Sie sicherstellen, daß Ihre Organe bei ihren Amtshandlungen nicht EU-widrig tätig werden?

ANTWORT:

Am 27. März 1996 wurden von Kontrollorganen des zuständigen Arbeitsinspektorates für den 13. Aufsichtsbezirk im Forstbetrieb Dipl. Ing. Goess bosnische Arbeitskräfte des deutschen Unternehmens „Mujo-Forstservice“ bei Forstarbeiten angetroffen. Der Forstbetrieb hatte mit der Firma Wertholz, einem Kärntner Unternehmen, die Durchführung von Schlägerungsarbeiten vereinbart, das seinerseits die deutsche Firma als Subunternehmen beauftragte.

§ 18 Abs. 1 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AusIBG) normiert, daß für Ausländer, die von einem ausländischen Arbeitgeber ohne einen im Bundesgebiet vorhandenen Betriebsitz in Österreich beschäftigt werden, von gesetzlich festgelegten Ausnahmen abgesehen, eine Beschäftigungsbewilligung erforderlich ist.

Aufgrund dieser Bestimmung sind auch drittstaatsangehörige Arbeitskräfte, die von in EU-Mitgliedsstaaten niedergelassenen Unternehmen im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit in Österreich eingesetzt werden, bewilligungspflichtig. Auch die Bundesrepublik Deutschland unterwirft im umgekehrten Fall die Entsendung drittstaatsangehöriger Arbeitskräfte durch österreichische Firmen einer dem Ausländerbeschäftigungsgesetz vergleichbaren Bewilligungspflicht.

Nach EU-Recht haben Unternehmen, die das Recht der Dienstleistungsfreiheit in Anspruch nehmen die Möglichkeit, ihre Arbeitskräfte selbst dann, wenn diese keine EU-Staatsbürgerschaft besitzen, zur Erfüllung ihrer Aufträge in das andere EU-Land zu entsenden. Allerdings ist dieses Recht auf Arbeitskräfte eingeschränkt, welche ordnungsgemäß und dauerhaft im Entsendeland beschäftigt sind. Auch haben die in Österreich geltenden Lohn- und Arbeitsbedingungen eingehalten zu werden. Es widerspricht nicht dem EU-Recht, in einem Überprüfungsverfahren festzustellen, ob diese Voraussetzungen gegeben sind und die Arbeitsaufnahme von einem entsprechenden behördlichem Bescheid abhängig zu machen.

In dem der Parlamentarischen Anfrage zugrundeliegenden Fall wird es Gegenstand des noch nicht abgeschlossenen Strafverfahrens sein, ob der Auftraggeber, der das deutsche Unternehmen als Subauftragunternehmen eingesetzt hat, seiner Verpflichtung zur ordnungsgemäßen Antragstellung nachgekommen ist.

Im übrigen scheint sich unabhängig von der Frage der Bewilligungspflicht anhand des konkreten Sachverhaltes, auf den sich die Parlamentarische Anfrage stützt, die Frage der behaupteten Verletzung von EU-Normen, insbesondere der Verletzung der Dienstleistungsfreiheit im Sinne des EU-Vertrages und des dazu ergangenen EuGH-Urteils Vander Elst, gar nicht zu stellen. Für Erntearbeiten, auch zur Bedienung von den in der Anfrage angeführten „Vollerntezügen“, werden in der Bundesrepublik Deutschland in der Regel nur zeitlich und vor allem auch örtlich beschränkte Arbeitsbewilligungen erteilt. Mit derartigen Bewilligungen darf nur in bestimmten deutschen Bundesländern gearbeitet werden.

Es kann die Dienstleistungsfreiheit im Sinne des EU-Rechtes nicht soweit gehen, daß einem in einem anderen EU-Mitgliedsstaat niedergelassenen Dienstleistungsunternehmen in Österreich mehr Rechte zuerkannt werden müssen, als es im EU-Entsendestaat selbst

besitzt.

Es liegt demnach auf der Hand, daß eine im EU-Entsendestaat selbst regional beschränkte Arbeitsberechtigung für Drittstaatsangehörige nicht ohne weiteres auf Österreich ausgedehnt werden darf. Es widerspricht nicht dem EU-Recht, daß solche Arbeitskräfte in Österreich der Bewilligungspflicht nach dem AuslBG unterworfen sind.

Im übrigen wurde anlässlich der gegenständlichen Kontrolle festgestellt, daß die Bestimmungen des § 7 Abs. 4 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes, BGBl. Nr. 459/1 993 idF des Antimißbrauchsgesetzes, BGBl. Nr. 895/1 995, weder vom Unternehmen noch vom Betrieb Wertholz eingehalten wurden.

Danach haben Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich, die Arbeitskräfte nach Österreich entsenden, und deren inländische Auftraggeber die für die Ermittlung des Entgelts der entsendeten Arbeitskräfte notwendigen Unterlagen sowie Unterlagen über die Einhaltung der sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen am Arbeitsort bereitzuhalten. Durch diese gesetzliche Bestimmung soll gewährleistet werden, daß entsendete Arbeitskräfte nicht zu schlechteren als den österreichischen Arbeitsbedingungen beschäftigt werden.

Die Behauptung, die Organe der Arbeitsinspektion wären EU-widrig tätig geworden, weise ich aus allen diesen Gründen entschieden zurück.