

---

**1797/AB XXII. GP**

---

**Eingelangt am 22.07.2004**

**Dieser Text ist elektronisch textinterpretiert. Abweichungen vom Original sind möglich.**

BM für Wirtschaft und Arbeit

## **Anfragebeantwortung**

In Beantwortung der schriftlichen parlamentarischen Anfrage Nr. 1863/J betreffend Lebens- und Arbeitsbedingungen der ErntehelferInnen in Österreich, welche die Abgeordneten Heidemarie Rest-Hinterseer, Kolleginnen und Kollegen am 04. Juni 2004 an mich richteten, stelle ich fest:

### **Antwort zu den Punkten 1, 2, 4 und 8 der Anfrage:**

Wird zwischen ausländischen Erntehelfern bzw. Erntehelferinnen und einem Arbeitgeber ein Arbeitsvertrag in Österreich abgeschlossen, ist österreichisches Arbeitsvertragsrecht anzuwenden. Dies ergibt sich aus den Art. 6 und 7 des Übereinkommens vom 19. Juni 1980 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (EVÜ). Nach diesen Bestimmungen ist mangels einer ausdrücklichen Rechtswahl auf Arbeitsverträge bzw. Arbeitsverhältnisse das Recht jenes Staates anzuwenden, in dem der Arbeitnehmer in Erfüllung des Vertrages gewöhnlich die Arbeit verrichtet. Entscheidend für die Lage des gewöhnlichen Arbeitsortes ist der örtliche Schwerpunkt der Arbeitsleistung für den jeweiligen Arbeitgeber. Ausschlag-

gebend ist dabei die Absicht der Vertragsparteien und nicht die faktische Dauer der Arbeitsleistung.

In der Regel wird der Kollektivvertrag für die Dienstnehmer in den bäuerlichen Betrieben des Bundeslandes Niederösterreich zur Anwendung kommen. Da dieser keine Ausnahme für Erntehelfer und Erntehelferinnen vorsieht, ist die kollektivvertragliche Absicherung gegeben.

Da die Erntehelfer und Erntehelferinnen in landwirtschaftlichen Betrieben beschäftigt werden, kommt das Landarbeitsgesetz zur Anwendung. Dieses ist nach Art. 12 B-VG ein Grundsatzgesetz, zu dem in Niederösterreich die Niederösterreichische Landarbeitsordnung 1973 erlassen wurde. Die Vollziehung des Landarbeitsrechts liegt ausschließlich bei den Ländern, der Bund hat auf Grund der verfassungsrechtlichen Vorgaben daher keinerlei Möglichkeiten einer Einflussnahme. Soweit mit „Inanspruchnahme der Arbeitsrechte“ die Sicherstellung von vertragsrechtlichen Ansprüchen gemeint ist, sind derartige Ansprüche einschließlich der Frage der Entlohnung nach den Grundsätzen des österreichischen Arbeitsrechtes vor den Arbeits- und Sozialgerichten geltend zu machen. Dies gilt gleichermaßen für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit österreichischer und mit anderer Staatsbürgerschaft. Hilfestellung kann dabei die Niederösterreichische Landarbeiterkammer bieten, die nach § 3 Abs. 1 Z 9 Niederösterreichisches Landarbeiterkammergesetz zur unentgeltlichen Beratung und gerichtlichen Vertretung ihrer Mitglieder verpflichtet ist. Seitens des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit bestehen in Bezug auf einzelne Arbeitsverhältnisse im Bereich des Arbeitsrechts keine Eingriffsmöglichkeiten. Da die Überwachung von arbeitnehmerschutzrechtlichen Vorschriften und somit auch der arbeitszeitrechtlichen Grenzen Angelegenheit der Vollziehung ist, besteht eine ausschließliche Zuständigkeit des Landes. Zuständig ist im vorliegenden Fall die Niederösterreichische Land- und Forstwirtschaftsinspektion.

**Antwort zu Punkt 3 der Anfrage:**

Ausländische Erntehelfer und Erntehelferinnen sind gemäß § 5 Abs. 1 Z 13 iVm § 7 Abs. 1 Z 1 lit.f ASVG von der Pensionsversicherungspflicht ausgenommen.

**Antwort zu Punkt 5 der Anfrage:**

Das Landarbeitsgesetz und in seiner Ausführung die Niederösterreichische Landarbeitsordnung sehen umfangreiche Schutzbestimmungen zur Verhinderung von unzumutbaren Arbeitsbedingungen vor. Die Überwachung der Einhaltung dieser Vorschriften obliegt jedoch - wie bereits erwähnt - dem Land.

Weiters ist darauf hinzuweisen, dass mit dem Übergang der Zuständigkeit für die Kontrolle der illegalen Ausländerbeschäftigung von den Arbeitsinspektoraten auf die Hauptzollämter im Juli 2002 auch die Anzahl der Kontrollorgane verdoppelt wurde, um eine noch effizientere Überwachung des ordnungsgemäßen Einsatzes ausländischer Arbeitskräfte sicherzustellen. Neben regelmäßig und koordiniert durchgeführten Kontrollen von Betrieben im Bau- und Gastgewerbe sind auch landwirtschaftliche Betriebe, die verstärkt ausländische Arbeitskräfte einsetzen, Ziel von Kontrollen. Die Zollbehörden, aber auch die Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservices sind verpflichtet, die zuständigen Behörden zu verständigen, wenn sie im Rahmen ihrer Kontrollen zu dem begründeten Verdacht gelangen, dass eine Übertretung arbeitsrechtlicher, sozialversicherungsrechtlicher, gesundheits- und umweltschutzrechtlicher, abgabenrechtlicher oder gewerberechtlicher Vorschriften vorliegt. Diese umfassende, im Ausländerbeschäftigungsgesetz (AusIBG) verankerte Verständigungspflicht erscheint ausreichend, um allen Aspekten einer nicht ordnungsgemäßen Beschäftigung von Erntehelfern im Wege der dafür zuständigen Behörden unverzüglich nachgehen zu können.

**Antwort zu Punkt 6 der Anfrage:**

Grundsätzlich steht es dem Arbeitgeber frei, aus arbeitsorganisatorischen Gründen "Zwischenvorgesetzte" einzusetzen. Dies darf jedoch nicht zu Verletzung von arbeitsrechtlichen Regelungen, z.B. durch unzulässige oder Zustimmungspflichtige Überwachungsmaßnahmen, führen. Der Einsatz von Aufsichtspersonen - vor allem bei sehr umfangreichen Ernteeinsätzen - entspricht auch in anderen Branchen durchaus der betrieblichen Praxis.

**Antwort zu Punkt 7 der Anfrage:**

Sofern es sich um Akkord- und Stücklöhne handelt, bedürfen diese generell der Zustimmung des Betriebsrates, soweit sie nicht durch Kollektivvertrag vorgesehen sind (§ 201 Abs. 1 Z 5 LAG bzw. § 199 Abs. 1 Z 5 Niederösterreichische Landarbeitsordnung).

**Antwort zu Punkt 9 der Anfrage:**

Die für den Einsatz einer Saisonarbeitskraft erforderliche Beschäftigungsbewilligung darf vom Arbeitsmarktservice nur erteilt werden, wenn die Vereinbarung über die beabsichtigte Beschäftigung nicht auf Grund einer gemäß dem Arbeitsmarktförderungsgesetz unerlaubten Arbeitsvermittlung zustande gekommen ist und der Arbeitgeber dies wusste oder hätte wissen müssen. Über illegal tätige Vermittlungsagenturen angeworbene Saisoniers werden daher nicht bewilligt. Stellt sich erst nach Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung heraus, dass die Beschäftigung durch eine illegale Arbeitsvermittlung zustande gekommen ist, kann diese vom Arbeitsmarktservice widerrufen werden. Die Kontrolle findet daher grundsätzlich bei jedem Antrag auf Saisonbewilligung statt. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit hat das Arbeitsmarktservice erst vor kurzem erneut angewiesen, besonders sorgfältig auf illegale Vermittlungsaktivitäten zu achten.

**Antwort zu Punkt 10 der Anfrage:**

Rund drei Viertel der Saisoniers und Erntehelfer und Erntehelferinnen in der Land- und Forstwirtschaft kommen aus Polen, Ungarn, der Slowakei, Slowenien und Tschechien. Im Hinblick auf die in den Beitrittsverträgen festgelegte Gemeinschaftspräferenz ist in den jeweiligen Verordnungen ausdrücklich angeordnet, dass Arbeitskräfte aus den neuen EU-Mitgliedstaaten gegenüber Arbeitskräften aus Drittstaaten bei der Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen zu bevorzugen sind.

**Antwort zu Punkt 11 der Anfrage:**

Da der vorübergehende saisonale Arbeitskräftebedarf im Bereich der Land- und Forstwirtschaft nicht ausreichend aus dem vorhandenen Arbeitskräftepotential abgedeckt werden kann, sind regelmäßig Kontingente für die befristete Zulassung landwirtschaftlicher Hilfskräfte und Erntehelfer und Erntehelferinnen festzulegen. Beschäftigungsbewilligungen werden grundsätzlich nur erteilt, wenn die Gewähr gegeben ist, dass der Arbeitgeber die in Österreich geltenden Lohn- und Arbeitsbedingungen einschließlich der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften einhält.

**Antwort zu den Punkten 12 und 13 der Anfrage:**

Dazu ist mir nichts bekannt.