
49/AB XXIII. GP

Eingelangt am 08.01.2007

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

BM für Wirtschaft und Arbeit

Anfragebeantwortung

Präsidentin des Nationalrates
Mag. Barbara PRAMMER

Parlament
1017 Wien

200704.01.2007

Wien, am Jänner

Geschäftszahl:
BMWA-10.101/0156-IK/1a/2006

In Beantwortung der schriftlichen parlamentarischen Anfrage Nr. 82/J betreffend die Wettbewerbsverzerrung im Tourismus durch die so genannte Chalet-Methode, welche die Abgeordneten Mag. Gerald Hauser, Kolleginnen und Kollegen am 17. November 2006 an mich richteten, stelle ich fest:

Antwort zu den Punkten 1 und 9 der Anfrage:

Das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) bietet für diese grenzüberschreitenden Fallkonstellationen mehrere Lösungsmöglichkeiten an:

Interpretiert man den in der Anfrage dargestellten Sachverhalt so, dass die ausländischen Arbeitnehmer/innen den so genannten gewöhnlichen Arbeitsort auf Grund ihrer Beschäftigung im Rahmen des Arbeitsverhältnisses mit den britischen Arbeitgeber/inne/n in Österreich haben, so haben die Arbeitnehmer/innen nach § 7 AVRAG Anspruch auf zumindest jenes gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmer/inne/n von vergleichbaren Arbeitgeber/inne/n gebührt. Davon abgesehen kommt auf Grund des Umstandes, dass die Arbeitnehmer/innen den gewöhnlichen Arbeitsort in Österreich haben, die österreichische Arbeitsrechtsordnung, jedenfalls soweit den Regelungen zwingender Charakter zukommt, auf das Arbeitsverhältnis zur Anwendung.

Kommt man hingegen zum Schluss, dass hinsichtlich der Fallkonstellation eine Entsendung von Großbritannien nach Österreich vorliegt, ist zwar zunächst britisches Arbeitsrecht auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden. § 7b AVRAG legt jedoch für den Fall der Entsendung fest, dass die Arbeitnehmer/innen für die Dauer der Entsendung ebenso Anspruch auf mindestens das gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche Entgelt haben, das am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmer/inne/n von vergleichbaren Arbeitgeber/inne/n gebührt. Daneben gelten für das Arbeitsverhältnis die so genannten österreichischen Eingriffsnormen, wie etwa das Arbeitszeitgesetz oder das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz. Überdies sieht das AVRAG für grenzüberschreitende Entsendungen nach Österreich Kontroll- und Sanktionsmechanismen für die österreichischen Behörden gegen ausländische Arbeitgeber/innen vor.

Auch im Falle einer (grenzüberschreitenden) Arbeitskräfteüberlassung ist den Arbeitnehmer/inne/n nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz ein angemessenes und ortsübliches Entgelt zu zahlen.

Damit ist auf gesetzlicher Ebene sichergestellt, dass hinsichtlich der im „Chalet-Modell“ eingesetzten Arbeitnehmer/innen das österreichische Lohnniveau einzuhalten ist.

Antwort zu den Punkten 2 bis 8 der Anfrage:

Die Beantwortung dieser Fragen fällt nicht in den Zuständigkeitsbereich des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit.