



ALOIS STÖGER
Bundesminister

Stubenring 1, 1010 Wien
Tel: +43 1 711 00 – 0
Fax: +43 1 711 00 – 2156
alois.stöger@sozialministerium.at
www.sozialministerium.at
DVR: 0017001

Frau
Präsidentin des Nationalrates
Parlament
1010 Wien

GZ: BMASK-10001/0496-I/A/4/2016

Wien, 08.08.2016

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Ich beantworte die an mich gerichtete schriftliche parlamentarische **Anfrage Nr. 9569/J des Abgeordneten Schmid und weiterer Abgeordneter** wie folgt:

Frage 1:

Zur Beantwortung dieser Frage darf auf die Datenbank des Verbandes sozialer Unternehmen www.arbeitplus.at/datenbank verwiesen werden. Beispiele für die angebotenen Dienstleistungen sind Catering, Gastronomiedienstleistungen, Reparatur, Gartenbetreuung, Wäschereiservice und Reinigungsdienste.

Frage 2:

Sozialökonomische Betriebe werden hauptsächlich durch Förderungen des Arbeitsmarktservice (AMS) sowie durch Eigenerwirtschaftungsanteile finanziert. Daneben gibt es eventuell eine Mitfinanzierung durch andere Gebietskörperschaften. Auf eine größtmögliche eigenwirtschaftliche Tragfähigkeit wird Bedacht genommen.

Frage 3:

Die in den Sozialökonomischen Betrieben angebotenen Transitarbeitsverhältnisse sind zeitlich befristet.

Frage 4:

Innerhalb des Transitarbeitsverhältnisses können die Arbeitnehmer/innen bis zu 12 Monate beschäftigt werden. In begründeten Einzelfällen kann die Verweildauer über ein Jahr hinausgehen. Bei der Festlegung der Verweildauer ist jedoch darauf zu achten, dass der Transitcharakter nicht verloren geht. Ziel ist es, eine stabile und langfristige Integration zu erreichen; daher ist im Einzelfall auf die jeweilige individuelle Problemlage und die individuelle Entwicklung einzugehen.

Für ältere Arbeitslose, die kurz (3,5 Jahre oder kürzer) vor der Alterspension stehen und keine Aussicht auf ein reguläres Beschäftigungsverhältnis haben, ist der Verbleib im Sozialökonomischen Betrieb bis zum Antritt der Pension möglich.

Frage 5:

Die Bezahlung der Transitarbeitskräfte richtet sich entweder nach dem geltenden Branchen-Kollektivvertrag oder dem Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich (BAGS-KV) bzw. BABE-Kollektivvertrag.

Frage 6:

Der Monatsbezug orientiert sich am entsprechenden Kollektivvertrag, die Einstufung richtet sich nach Dienstalter und Ausbildung.

Frage 7:

Nach den Regeln des Ausländerbeschäftigungsgesetzes werden für Asylwerber/innen Beschäftigungsbewilligungen nur dann erteilt, wenn die zu besetzende Stelle **nicht** mit vorgezeichneten inländischen oder integrierten ausländischen Arbeitskräften oder EU-Bürger/innen besetzt werden kann. Bewilligungen sind grundsätzlich nur zulässig, wenn der/die Arbeitgeber/in die geltenden Lohn- und Arbeitsbedingungen einschließlich der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften einhält (§ 4 Abs. 1 Z 2 AuslBG). Neben Lehrlingsbewilligungen für jugendliche Asylwerber/innen in Berufen mit Lehrlingsmangel sind die Zulassungen auf die Saisonbranchen Landwirtschaft und Tourismus eingeschränkt. Mit diesen Maßnahmen kann Lohndumping bei der Beschäftigung von Asylwerber/innen hintangehalten werden.

Maßnahmen zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping durch Arbeitgeber/innen bestehen bereits; mit 01.05.2011 ist das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz in Kraft getreten. Erstmals in Österreich wird ab diesem Datum das Unterentlohnen von Arbeitnehmer/innen mit einer Verwaltungsstrafe geahndet. Bis zu diesem Zeitpunkt hatte der/die Arbeitnehmer/in lediglich die Möglichkeit, nicht geleistetes Arbeitsentgelt beim Arbeits- und Sozialgericht einzuklagen.

Von diesen Regelungen sind nicht nur Arbeitgeber/innen erfasst, die aus dem Ausland Arbeitnehmer/innen nach Österreich entsenden oder überlassen, sondern ebenso Arbeitgeber/innen mit Sitz in Österreich. Beschäftigen diese entgegen den gesetzlichen Regelungen Asylwerber/innen,

so sind in derartigen Fällen auch die Regelungen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes anzuwenden und der/die „Arbeitgeber/in“ gegebenenfalls zu bestrafen.

Zu erwähnen ist, dass das Gesetz bei Unterentlohnungen hohe Strafen vorsieht, der Strafrahmen bewegt sich von € 1.000,- bis € 10.000,-, im Wiederholungsfall von € 2.000,- bis € 20.000,-, werden mehr als drei Arbeitnehmer/innen durch den/die selbe/n Arbeitgeber/in wiederholt unterentlohnt bis € 50.000,-. Die Strafe ist pro unterentlohntem/r Arbeitnehmer/in zu verhängen.

Mit freundlichen Grüßen

Alois Stöger

