



Stellungnahme

zum Entwurf

eines Bundesgesetzes zur Bekämpfung illegaler Erwerbstätigkeit

(Schwarzarbeitsgesetz - SchwAG)

und von Novellen anderer gesetzlicher Bestimmungen (z. B. ASVG, AIVG, AusIBG)

Generell wird mit dem "Schwarzarbeitsgesetz" der Versuch unternommen, "Schwarzarbeitgeber" nicht nur nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz (AusIBG) zu bestrafen, sondern auch die Kosten für die Beschäftigung von nicht angemeldeten Personen zu erhöhen - Annahme eines 30tägigen Beschäftigungsverhältnisses, Abschöpfung des ungerechtfertigten wirtschaftlichen Vorteils.

Die Stellung des ausländischen, nicht angemeldeten und nicht nach den Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetz (AusIBG) beschäftigten Arbeitnehmers wird dagegen kaum gestärkt. Sie müssen noch immer nach dem Fremdenrecht (FrG) mit einer Ausweisung (§ 33 Abs. 2 Z 5) bzw. mit einem Aufenthaltsverbot (§ 36 Abs. 2 Z 8) rechnen. Gleichzeitig werden sie nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz (AusIBG) "bestraft", da nach den derzeit geltenden gesetzlichen Bestimmungen eine Beschäftigungsbewilligung versagt werden kann (§ 4 Abs. 3 Z 10).

Genannte Arbeitnehmer haben daher normalerweise kein Interesse mit Behörden und Arbeitnehmervertretungen zu kooperieren, da sie bei Aufdeckung "illegaler" Beschäftigungsverhältnisse mit Ausweisung bzw. Aufenthaltsverbot, mit Arbeitsplatzverlust und mit Zurückhaltung bzw. Verweigerung des normalerweise unterkollektivvertraglichen Entgeltes zu rechnen haben. In vielen Fällen können nicht einmal Strafverfahren zufriedenstellend geführt werden, da die "Betroffenen" bzw. Zeugen abhanden gekommen sind.

Im Gegensatz zur bisherigen Bekämpfung von "Schwarzarbeit" müsste die Stellung des Arbeitnehmers gestärkt werden (z. B.):

- Die Annahme einer 30tägigen Beschäftigungsdauer, die sich in der Pflichtversicherung (§ 10 Abs 8 ASVG) bzw. in der Rückforderung von Arbeitslosengeld (§ 25 Abs 2 AIVG) niederschlägt, müsste auch auf arbeitsrechtliche Ansprüche des Arbeitnehmers ausgedehnt werden (kollektivvertragliches Entgelt, Kündigungsfrist - und -entschädigung, aliquote Sonderzahlungen, Urlaubsabfindung).
- "Selbstanzeigen" dürfen nicht zu Ausweisung, Aufenthaltsverbot, Verweigerung einer Beschäftigungsbewilligung führen, vielmehr muss den Betroffenen die Möglichkeit einer rechtmäßigen Beschäftigung gegeben und sozialversicherungs- und arbeitsrechtliche Forderungen müssen erfüllt werden. Hierbei wäre man auf die massive Unterstützung der Arbeitnehmervertretungsorganisationen (Betriebsrat, Gewerkschaften, Arbeiterkammer) angewiesen.
- Unabhängig von einer gesetzlichen Änderung der Rangfolge im Ausländerbeschäftigungsgesetz (AusIBG) - § 4b - bzw. der Bundeshöchstzahlenüberziehungsverordnung wäre eine offenere Interpretation der Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes bzw. eine gemilderte Form des Ersatzkraftstellungsverfahrens nötig, da das Ziel des "Integrationspaketes" - die

Integration von langjährig aufenthaltsberechtigten Ausländern in das Beschäftigungssystem - bis jetzt nicht erreicht wurde.

Abschließend möchten wir noch zu folgender Bestimmung des Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) Stellung nehmen:

§ 3 Abs. 6 Ausländerbeschäftigungsgesetz:

Gemäß § 3 Abs. 6 (der zum größten Teil dem geltenden Recht entspricht) wird die Bereithaltung der ausländerbeschäftigungsrechtlich relevanten Bewilligungen bzw. Bestätigungen größtenteils dem Arbeitnehmer aufgetragen. Der Arbeitgeber hat nur die Beschäftigungsbewilligung, die Entsendebewilligung, die EU-Entsendebestätigung oder die Anzeigebestätigung gemäß § 3 Abs. 5 bereitzuhalten. Fast 90 % aller bewilligungspflichtig beschäftigten Ausländer sind jedoch mit arbeitnehmerbezogenen Bewilligungen (Arbeitserlaubnis, Befreiungsschein, Feststellungsbescheiden) tätig. In diesen Fällen müssen die Arbeitnehmer die entsprechenden Unterlagen am Arbeitsplatz bereithalten.

Es erscheint uns generell problematisch und bedenklich, dass nicht österreichische Staatsbürger ihre wichtigsten Dokumente normalerweise mit sich führen müssen - gemäß § 32 Abs. 2 FrG ihr Reisedokument und gemäß § 3 Abs. 6 AuslBG ihre ausländerbeschäftigungsrechtlichen Unterlagen. Einerseits werden sie gegenüber österreichischen Arbeitnehmern benachteiligt, andererseits sind de facto auch Österreicher gezwungen, ihre Dokumente mit sich zu führen, da von außen nicht erkennbar ist, wer österreichischer oder nicht österreichischer Arbeitnehmer ist. Gerade unter den schwierigen Arbeitsbedingungen von Ausländern ist dies eine große Zumutung und eine Gefahr, dass alle Österreich-relevanten Unterlagen "auf einmal" verloren gehen können. Die Wiederbeschaffung ist mit viel Bürokratie (in Österreich und mit dem Herkunftsland) und Kosten verbunden.

Sinnvoller und effektiver wäre, dass der Arbeitgeber verpflichtet werden soll, Kopien der personenbezogenen ausländerbeschäftigungsrechtlichen Bewilligungen bereitzuhalten. Diese Verpflichtung könnte auch in die Strafbestimmung des § 28 Abs. 1 Z 5 a) AuslBG mit einbezogen werden.