

§ RECHT

WEGFALL DER ÜBERGANGSFRISTEN UND IHRE AUSWIRKUNGEN

Am 30. April 2011 laufen die Übergangsfristen für den Arbeitsmarktzugang für Angehörige der am 1. Mai 2004 der EU beigetretenen Staaten aus. Diese EU-BürgerInnen genießen daher ab 1. Mai 2011 volle Arbeitnehmerfreizügigkeit und dürfen sich am Arbeitsmarkt frei bewegen.



WIEN

Kurz gefasst

- Österreich hat sich trotz Übergangsfristen in den letzten Jahren keineswegs hermetisch abgeschlossen. Durch Saisonierkontingente, PraktikantInnen- und GrenzgängerInnenregelungen mit den Nachbarländern und schließlich im Rahmen einer neu geschaffenen Fachkräfteverordnung wurde ein selektiver Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt ermöglicht.

Dieser sehr bedachte und auf die Arbeitsmarktbedingungen abgestimmte erleichterte Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt hatte zur Folge, dass die Zuwanderung nach Österreich zwar gebremst, aber dennoch in Arbeitsmarktsegmenten mit einem erhöhten Bedarf möglich war.

- Die Lohnunterschiede zwischen Österreich und den neuen Mitgliedsländern sind nach wie vor groß. Es war

aus Sicht der ArbeitnehmerInnen daher jedenfalls notwendig, hier Schutzmechanismen aufzubauen.

- Durch den Ausbau der aktiven Arbeitsmarktpolitik, die Neuordnung der Saisonierregelung und durch das Schaffen des Lohn- und Sozialdumping- Bekämpfungsgesetzes wird einerseits die Wettbewerbsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen in Österreich gestärkt und andererseits wird ein wirksamer Schutz gegen Lohn- und Sozialdumping für die Zeit nach Wegfall der Übergangsfristen geschaffen.

Das Lohn- und Sozialdumping Bekämpfungsgesetz sieht nämlich eine behördliche Kontrolle der Löhne vor und stellt Lohndumping unter Strafe. Arbeitgeber, die damit spekulieren das Lohngefälle zu den neuen Mitgliedsländern als Wettbewerbsvorteil auszunutzen, riskieren daher hohe Geldstrafen.

Wegfall der Übergangsfristen – neue Rechtslage

Seit dem Beitritt von Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn sind bereits sieben Jahre vergangen. **Die Übergangsfristen, die auf Betreiben von Arbeiterkammer und ÖGB** voll ausgeschöpft wurden, laufen daher am 30.4.2011 aus. Das bedeutet, dass StaatsbürgerInnen dieser acht Mitgliedstaaten ab 1.5.2011 volle Freizügigkeit am Arbeitsmarkt genießen und für die Beschäftigung von diesen KollegInnen keine Beschäftigungsbewilligung mehr erforderlich ist. Damit können diese Personen genau wie zB deutsche Staatsangehörige ohne jede ausländerbeschäftigungsrechtliche Bewilligung in Österreich arbeiten.

Wollen sich KollegInnen aus einem dieser Mitgliedstaaten länger als drei Monate in Österreich aufhalten, müssen sie spätestens vier Monate nach der Einreise bei der Aufenthaltsbehörde eine so genannte Anmeldebescheinigung beantragen. Das ist aber nicht neu und gilt für alle EU-BürgerInnen (das heißt genauso für belgische wie auch etwa für bulgarische Staatsangehörige). Der Wegfall der Übergangsfristen bringt auch mit sich, dass Unternehmen aus diesen Mitgliedstaaten nun auch insbesondere im Baugewerbe Aufträge in Öster-

reich mit ihren eigenen ArbeitnehmerInnen ausführen dürfen. Bisher war die Entsendung von ArbeitnehmerInnen zur Erbringung einer Dienstleistung in einigen Wirtschaftssektoren noch von einer Bewilligung abhängig. **Die ArbeitnehmerInnen müssen aufgrund der sogenannten „Entsenderichtlinie“ jedoch ein Mindestentgelt gemäß dem geltenden Kollektivvertrag erhalten.**

Eine Verlängerung der Übergangsfristen ist im Übrigen europarechtlich ausgeschlossen. Selbst wenn Österreich EU-rechtswidrig die Übergangsfristen verlängern würde, wäre eine solche Verlängerung für Unternehmen und ArbeitnehmerInnen unwirksam.

Übergangsfrist nur noch für Bulgarien und Rumänien

Für StaatsbürgerInnen von Bulgarien und Rumänien gilt ebenfalls eine siebenjährige Übergangsfrist. Diese Länder sind aber erst am 1. Jänner 2007 der EU beigetreten. Daher dürfen Staatsangehörige dieser Länder nach wie vor in der Regel nur dann in Österreich arbeiten, wenn für sie entweder vom Arbeitsmarktservice

eine Beschäftigungsbewilligung erteilt wurde oder sie über eine „Freizügigkeitsbestätigung“ verfügen. Eine solche Freizügigkeitsbestätigung ist insbesondere dann möglich, wenn sie zumindest einen Tag rechtmäßig in Österreich gearbeitet haben und davor ununterbrochen mindestens 12 Monate zum Arbeitsmarkt zugelassen waren. Das ist typischerweise der

Fall, wenn sie ein Jahr mit einer Beschäftigungsbewilligung (die der/dem ArbeitgeberIn erteilt wurde) gearbeitet haben. Weiters erhalten auch EhegattInnen (eingetragene PartnerInnen) von Personen mit Freizügigkeitsbestätigung eine solche. Gleiches gilt auch für Kinder, die unter 21 Jahre alt sind und/oder denen Unterhalt gewährt wird.

Welchen Zweck und welche Wirkung haben die Übergangsfristen bisher gehabt?

Die Lohnunterschiede zwischen Österreich und den neuen Mitgliedsländern sind nach wie vor sehr groß. Die Erfahrung mit Migration in Europa in den letzten Jahrzehnten zeigt, dass der wirtschaftliche Anreiz in ein anderes Land zu wandern, bis zu einem Lohnunterschied nach Kaufkraftparitäten von rund 30 Prozent gegeben ist. Im Falle des Pendelns genügt ein solcher Lohnunterschied schon nach Wechselkursen, weil ja die Lebenshaltungskosten des Gastlandes für PendlerInnen zwar nicht irrelevant sind, aber nicht zur Gänze durchschlagen.

Die Löhne und Gehälter in den neuen Mitgliedsstaaten erreichen aber nach Kaufkraftparitäten nur rund ein Viertel (Bulgarien) bis rund die Hälfte (Polen) des österreichischen Niveaus. Nur Slowenien hat die 70 Prozent Marke praktisch erreicht. Der monetäre Anreiz, in den alten EU-Ländern nach Arbeit zu suchen war und ist zweifellos auch heute noch aufrecht. Für Österreich gilt zudem, dass viele ArbeitnehmerInnen in den neuen Mitgliedstaaten in Pendel- und Grenzgängerdistanz leben, sodass die Hemmschwelle, sich hier nach einer Arbeit umzusehen, noch niedriger liegt.

Auch wenn seitens der Europäischen Kommission regelmäßig behauptet wurde, es würden auch ohne Übergangsfristen kaum ArbeitnehmerInnen aus Ostmitteleuropa ins Ausland gehen, haben Regierung und Sozialpartner daher beschlossen, das Recht auf eine

siebenjährige Beschränkung des Arbeitsmarktzugangs in Anspruch zu nehmen.

Übergangsfristen als Vorbereitungszeit auf dem Arbeitsmarkt

Ziel dieser sogenannten Übergangsfristen war es, diese Zeit zu nutzen, um den österreichischen Arbeitsmarkt auf die neue Situation vorzubereiten. Denn natürlich war davon auszugehen, dass im Falle eines stärkeren Zustroms von ArbeitnehmerInnen nach Österreich, die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt steigen würde. Zwar nicht in jedem Arbeitsmarktsegment, aber gerade im Bereich der niedrigeren und mittleren Qualifikationsstufen. Gleichzeitig sind hier das Arbeitslosigkeitsrisiko am höchsten, die Löhne und Gehälter aber am niedrigsten.

Es war aus Sicht der ArbeitnehmerInnen daher jedenfalls notwendig, hier Schutzmechanismen aufzubauen, um die berechtigten Interessen dieser ArbeitnehmerInnengruppen zu schützen.

Durch den

- **Ausbau der aktiven Arbeitsmarktpolitik,**
- **Die Neuordnung der Saisonierregelung und durch das Schaffen des**
- **Lohn- und Sozialdumping Bekämpfungsgesetzes** sollte einerseits durch erhöhte Arbeitsmarktförderung die Wettbewerbsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen in Österreich gestärkt und andererseits ein wirksamer Schutz gegen Lohn- und Sozialdumping für die Zeit nach Wegfall der Übergangsfristen geschaffen werden. Vor allem sollten durch einen Ausbau der aktiven Arbeitsmarktpolitik die Unterstützungsmöglichkeiten für die ArbeitnehmerInnen in Österreich massiv aus-

„Es war aus Sicht der ArbeitnehmerInnen daher jedenfalls notwendig, hier Schutzmechanismen aufzubauen, um die berechtigten Interessen dieser ArbeitnehmerInnengruppen zu schützen.“

gebaut werden. Dies ist auch tatsächlich passiert. Während in den vergangenen Jahren insgesamt jährlich rund 650 Mio Euro für Ausbildungsmaßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik aufgewendet worden waren, wurden diese Ausgaben nunmehr auf rund eine Milliarde, also um rund 50 Prozent (!), erhöht.

Außerdem hat sich gezeigt, dass in den letzten Jahren der Anteil von ArbeitnehmerInnen aus den neuen EU-Ländern in den Saisonierkontingenten auf rund 50 Prozent angestiegen ist; die anderen 50 Prozent der Saisoniers im Gastgewerbe und in der Landwirtschaft kommen weiterhin vor allem aus den traditionellen Zuwanderungsländern Ex-Jugoslawiens und aus der Türkei. Es war daher notwendig, für die Zeit nach Wegfall der Übergangsfristen eine Regelung zur Reduktion der Saisonierkontingente zu schaffen, weil die Saisoniers aus den neuen Mitgliedsstaaten ja künftig Freizügigkeit auf dem Arbeitsmarkt erhalten und daher die bisher von ihnen beanspruchten Kontingentplätze von den Arbeitgebern zusätzlich (für neue ArbeitnehmerIn-

nen aus EU-Drittstaaten) vergeben werden könnten. Diese neue Regelung tritt nun mit Ende der Übergangsfristen in Kraft und stellt im Wesentlichen sicher, dass die künftigen Saisonkontingente entsprechend reduziert werden können.

Ein besonderes Anliegen war es für Arbeiterkammer und ÖGB aber, einen wirksamen Schutz gegen Lohn- und Sozialdumping zu schaffen. Denn die Bedingungen sind nach Wegfall der Übergangsfristen ja verändert. Bisher hatte die Regulierung des Zugangs zum Arbeitsmarkt auch den Sinn, durch die Beschränkung des Angebots die Gefahr von Lohn- und Sozialdumping zu reduzieren. Bei geöffneten Grenzen sind aber die bisher gegebenen Kontrollmöglichkeiten nicht mehr ausreichend. Daher musste ein eigenes Gesetz für eine verbesserte Kontrolle und Sanktionierung von Lohn- und Sozialdumping geschaffen werden, um zu verhindern, dass die Arbeitsmarktöffnung von Arbeitgebern missbraucht wird.

Das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz

Rechtlicher Hintergrund

Werden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen von einem Staat in einen anderen Staat vorübergehend entsendet, um einen Auftrag auszuführen (zB Renovierung eines Wohnhauses), so ändert sich für die ArbeitnehmerInnen grundsätzlich weder das anzuwendende Arbeitsrecht, noch der anzuwendende Kollektivvertrag. Das heißt, es gelten für sie weiterhin die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Herkunftsstaates. Eine Regelung, die bei einem starken Lohngefälle zwischen zwei Staaten potentiell zu Lohndumping führen kann, aber trotzdem viele Jahre keine besonderen Probleme verursacht hat. Da die grenzüberschreitende Beschäftigung einer behördlichen Genehmigung unterworfen war, konnte über diesen Weg auch – wenn auch begrenzt – die Einhaltung innerstaatlicher Lohnvorschriften für den Zeitraum der Entsendung vorgeschrieben werden und somit ein Unterbieten des eigenen Lohnniveaus über diesen Weg weitgehend verhindert werden.

Die Situation änderte sich aber innerhalb der EU grundlegend, als in den späten 80er Jahren nach dem EU-Beitritt Portugals Bauarbeiter im großen Stil von Portu-

gal nach Deutschland entsandt wurden und das dortige Lohnniveau unter Druck setzten. Behördliche Genehmigungen für die Beschäftigungsaufnahme waren auf Grund der Dienstleistungsfreiheit der EU nicht mehr zulässig. Diese Situation war dann ua der Hintergrund für die **Entsenderichtlinie**. Diese Richtlinie aus 1996 sieht vor, dass sich bei grenzüberschreitender Beschäftigung bestimmte Arbeitsbedingungen, wie insbesondere kollektivvertragliche Mindestlöhne und Grenzen der Höchstarbeitszeiten, nach dem Beschäftigungsort richten. Würden also für die erwähnte Renovierung des Wohnhauses in Österreich portugiesische ArbeitnehmerInnen entsandt werden, so hätten diese für die Zeit ihrer Beschäftigung in Österreich zumindest den Anspruch, den vergleichbare inländische ArbeitnehmerInnen hätten. Durch das **Prinzip „gleicher Lohn am gleichen Ort“** soll also ein Wettbewerb auf Kosten der Löhne verhindert werden. Da die Entsenderichtlinie auch grenzüberschreitende Überlassung erfasst, gilt dieses Prinzip auch für Leiharbeitskräfte, die von einem Mitgliedstaat in einen anderen überlassen werden.

Die Entsenderichtlinie wurde in Österreich Ende der 90er Jahre umgesetzt. Die zentralen gesetzlichen

Bestimmungen dazu sind die §§ 7 bis 7c Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG). Hinsichtlich des Entgeltanspruchs ist vorgesehen, dass ArbeitnehmerInnen zwingend Anspruch auf zumindest jenes gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche Entgelt haben, dass am Arbeitsort vergleichbaren ArbeitnehmerInnen von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt. In der Praxis haben dabei die kollektivvertraglich festgelegten Löhne die wichtigste Bedeutung. Österreich hat ja ein weitgehend flächendeckendes Kollektivvertragssystem.

Die Einhaltung österreichischer Löhne vorzuschreiben ist die eine Sache, die praktische Umsetzung eine andere. Bislang war nur vorgesehen, dass ArbeitnehmerInnen ihre Ansprüche zivilrechtlich geltend machen können. Ein entsandter ungarischer Eisenbieger etwa, der für seine Tätigkeit in Österreich weiterhin nur den Lohn nach den ungarischen Vorschriften erhält, kann die Differenz zum österreichischen Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe einklagen. Die Praxis zeigt jedoch, dass dies kaum je passiert ist. Meist bekommen die ArbeitnehmerInnen für die Auslandseinsätze mehr als in ihrem Herkunftsland und der Anreiz, die Differenz einzufordern ist kaum gegeben. Auch müssen ArbeitnehmerInnen damit rechnen, dass sie nach Einbringung der Klage nicht mehr weiter beschäftigt werden. Bei kurzfristig entsandten oder grenzüberschreitend überlassenen ArbeitnehmerInnen ist daher die bloße Möglichkeit, die Ansprüche selbst geltend zu machen, nicht zur Durchsetzung geeignet. Auch ist das Risiko des Arbeitgebers sehr gering. Schlimmstenfalls muss er ja nur das zahlen, was er sowieso zahlen müsste. Seit Jahren fordern Gewerkschaften und Arbeiterkammern daher in Österreich eine behördliche Entgeltkontrolle mit Sanktionen bei Nichteinhaltung der vorgeschriebenen Löhne und Gehälter.

Der Inhalt des Gesetzes

Das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSDB-G) sieht nun eine **behördliche Kontrolle** der vorgeschriebenen Löhne und Gehälter vor. Dies nicht bloß hinsichtlich entsandter ArbeitnehmerInnen, sondern in Bezug auf alle ArbeitnehmerInnen. Also auch dann, wenn ein inländischer Arbeitgeber seinen ArbeitnehmerInnen zu wenig zahlt, kann dies zu einer Sanktion führen. Die Zuständigkeit der Behörden ist jedoch unterschiedlich. Während für die grenzüberschreitend

entsandten und überlassenen ArbeitnehmerInnen die Kontrolle vor Ort durch die **Finanzpolizei** (vormals KIAB) stattfindet, erfolgt die Überprüfung bei den ArbeitnehmerInnen, die ihren gewöhnlichen Arbeitsort in Österreich haben, durch die jeweilige **Gebietskrankenkasse**. Kommt die Gebietskrankenkasse zum Ergebnis, dass Lohndumping vorliegt, dann erfolgt die Anzeige an die Bezirksverwaltungsbehörde. Diese führt dann das Strafverfahren und verhängt gegebenenfalls die Strafe gegenüber dem Arbeitgeber. Bei den Fällen mit grenzüberschreitendem Bezug wird die Anzeige in der Regel nicht durch die Finanzpolizei selbst erfolgen, sondern durch eine eigene Einrichtung bei der Wiener Gebietskrankenkasse, das sogenannte **Kompetenzzentrum LSDB**. Die Finanzpolizei wird daher vor Ort eine Grobkontrolle durchführen und den Akt dann an das Kompetenzzentrum LSDB zur genaueren Überprüfung übermitteln. Kommt dieses dann zum Ergebnis, dass der vorgeschriebene Grundlohn unterschritten wurde, dann wird Anzeige erstattet. Neben den erwähnten Behörden ist auch die **Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse** im Rahmen ihres Bereiches zur Kontrolle und Anzeigeerstattung berufen.

Die Höhe der Sanktionen orientiert sich am Ausländerbeschäftigungsgesetz. Der Strafraumen liegt zwischen 1.000 und 10.000 € pro ArbeitnehmerIn. Bei Lohndumping in Bezug auf mehr als drei ArbeitnehmerInnen erhöht sich der Strafraumen pro ArbeitnehmerIn automatisch. Er liegt dann zwischen 2.000 und 20.000 € pro ArbeitnehmerIn und im Wiederholungsfall zwischen 4.000 und 50.000 Euro. Würde etwa ein Baufirma damit spekulieren, sich durch unterkollektivvertragliche Löhne einen Wettbewerbsvorteil gegenüber der Konkurrenz zu verschaffen und es wird auf der Baustelle Lohndumping in Bezug auf 5 ArbeitnehmerInnen festgestellt, so wäre die Mindeststrafe 10.000 € (2.000 x 5) bzw der Strafraumen wäre 10.000 bis 100.000 €. Im Wiederholungsfall wäre die Mindeststrafe dann 20.000 € und der Strafraumen 20.000 bis 250.000 €. Auch müsste der Arbeitgeber mit dem Entzug der Gewerbeberechtigung oder – im Fall eines ausländischen Arbeitgebers – mit der Untersagung der Tätigkeit in Österreich für zumindest ein Jahr rechnen.

Liegt hingegen nur eine geringe Unterschreitung des kollektivvertraglich vorgeschriebenen Mindestlohnes bzw ein geringfügiges Verschulden des Arbeitgebers vor und es handelt sich um das erste Mal und der

Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer den ihm gebührenden Lohn nach, dann ist von einer Anzeige abzusehen. Dafür müssen aber alle drei Voraussetzungen (1. geringe Unterschreitung bzw geringfügiges Verschulden; 2. erstes Mal; 3. Nachzahlung) vorliegen. Bei einer Wiederholung ist jedenfalls eine Strafe zu verhängen. Kommt es hinsichtlich der **Einstufung im Kollektivvertrag** zu Unklarheiten, so können dazu die Kollektivvertragspartner angehört werden. Das heißt, das Kompetenzzentrum LSDB bzw die Gebietskrankenkassen können die Kollektivvertragspartner mit Fragen der korrekten Einstufung befassen. Erhebt der Arbeitgeber begründete Einwände gegen die im Rahmen der Kontrollen vorgenommenen Einstufungen, dann müssen die Kollektivvertragspartner dazu angehört werden.

Schwierig ist der Vollzug von **Verwaltungsstrafen gegenüber ausländischen Arbeitgebern**. Diesbezüglich gibt es zwar ein entsprechendes europäisches Abkommen, inwieweit dies jedoch im erforderlichen Maße funktioniert, wird abzuwarten sein. Im Gesetz wurde jedoch weitergehend vorgesorgt: Ausländische Arbeitgeber, die in Österreich ihre Dienstleistungen, wie die Übernahme von Arbeiten bei Bauprojekten, Arbeitskräfteüberlassung, Reinigungsdienste, Kleintransporte etc übernehmen, haben einen österreichischen Auftraggeber und einen Anspruch auf Bezahlung des Werklohnes oder des Überlassungsentgelts (bei Arbeitskräfteüberlassung). Auf diesen Anspruch können die Behörden greifen, um bei Verdacht auf Lohndumping den Vollzug von Verwaltungsstrafen sicherzustellen. Eine Vollstreckung im Ausland wird dann meist gar nicht mehr erforderlich sein.

Praktische Vorgehensweise bei Wahrnehmungen von Lohndumping

Ist man selbst von Lohndumping betroffen oder nimmt man als Betriebsrat entsprechende Vorgänge wahr, dann stellt sich die Frage, wo man diese Vorgänge melden kann. In Anbetracht der Vielzahl an involvierten Behörden (Finanzpolizei, Dienstleistungszentrum LSDB, Gebietskrankenkasse, BUAK, Bezirksverwaltungsbehörden, Arbeitsgerichte) ist dies nicht leicht zu beantworten. Sich mit der zuständigen **Gewerkschaft** oder **Arbeiterkammer** in Verbindung zu setzen, ist eine naheliegende Möglichkeit. Weiters gibt es auch die Möglichkeit, selbst Anzeige an die Bezirksverwaltungsbehörde zu erstatten. Dies wird jedoch nur in den

Fällen sinnvoll sein, wo ausreichende Informationen, also insbesondere neben den Daten vom Arbeitgeber und den betroffenen ArbeitnehmerInnen auch der tatsächlich ausbezahlte und der rechtlich vorgeschriebene Lohn bekannt sind und auch Informationen darüber vorliegen, welche Tätigkeit der oder die betroffenen ArbeitnehmerInnen in welchem Zeitraum und wo ausgeübt haben.

Liegen nicht alle dieser Informationen vor, so ist es zweckmäßiger, die Kontrollbehörden zu informieren. Dabei ist – wie bereits angeführt – zu unterscheiden: Handelt es sich um ArbeitnehmerInnen, die ihre Arbeit für den Arbeitgeber gewöhnlich in Österreich ausführen, so ist die jeweilige **Gebietskrankenkasse (GKK)** zuständig; also je nach Bundesland die Salzburger GKK, die OÖ GKK, die Tiroler GKK usw.

Handelt es sich jedoch um ArbeitnehmerInnen, die bloß vorübergehend grenzüberschreitend entsendet werden, weil ihr ausländischer Arbeitgeber in Österreich einen Auftrag ausführt (zB Aushub eines Kellers), dann ist dafür die **Finanzpolizei** (vormals KIAB) zuständig. Liegen genaue Informationen vor, so wäre auch eine Meldung an das **Kompetenzzentrum LSDB** bei der **Wiener GKK** möglich.

Eine Beurteilung, ob jemand in Österreich seinen gewöhnlichen Arbeitsort hat oder bloß vorübergehend entsendet oder grenzüberschreitend überlassen ist, kann für Außenstehende manchmal unklar sein. Ist der Arbeitgeber kein österreichisches Unternehmen, hat er also im Inland keine Niederlassung, so handelt es sich bei den ArbeitnehmerInnen meist um grenzüberschreitend entsandte oder überlassene. Die Fälle, wo ein im Ausland ansässiges Unternehmen jemanden mit gewöhnlichem Arbeitsort im Inland beschäftigt, sind nämlich selten.

Im Baubereich können Verdachtsfälle auch an die **Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK)** gemeldet werden.

„Ist man selbst von Lohndumping betroffen oder nimmt man als Betriebsrat entsprechende Vorgänge wahr, sollte man sich mit Arbeiterkammer oder Gewerkschaft in Verbindung setzen oder die Kontrollbehörden informieren.“

Wirkung der Übergangsfristen und was kommt danach?

Die Übergangsfristen hatten also den Sinn, die Zeit für das Schaffen von Schutzmaßnahmen für einen funktionierenden Arbeitsmarkt und gegen Lohn- und Sozialdumping zu schaffen. Dennoch wurde oft die Kritik vorgebracht, Österreich würde sich hermetisch abschließen und dadurch gegenüber anderen Staaten einen Wettbewerbsnachteil erleiden, weil die ostmitteleuropäischen Fachkräfte nun alle nach Großbritannien und andere Länder wandern würden.

Was daran ist stichhaltig?

Tatsächlich hat sich Österreich trotz Übergangsfristen keineswegs hermetisch abgeschlossen. Denn erstens sehen die Beitrittsverträge selbst gewisse Öffnungsklauseln vor. So haben ArbeitnehmerInnen, die bereits erlaubt in Österreich beschäftigt und seit mindestens zwölf Monaten zum Arbeitsmarkt zugelassen waren, sofort freien Zugang zum gesamten Arbeitsmarkt erhalten. In entsprechender Adaptierung gilt das auch für deren Angehörige. Außerdem wurde im Rahmen der Saisonierkontingente der Anteil von ArbeitnehmerInnen aus den neuen EU-Staaten auf bis rund 50 Prozent der Kontingentplätze gesteigert und es wurden PraktikantInnen- und GrenzgängerInnenregelungen mit den Nachbarländern vereinbart. Schließlich wurde noch im Rahmen einer neu geschaffenen sogenannten Fachkräfteverordnung ein erleichterter Zugang für Fachkräfte zum österreichischen Arbeitsmarkt ermöglicht; dies jedoch nur dort, wo tatsächlich statistisch ein erhöhter, im Inland nicht abdeckbarer Bedarf an Fachkräften nachweisbar war.

Dieser sehr bedachte und auf die Arbeitsmarktbedingungen abgestimmte erleichterte Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt hatte zur Folge, dass die Zuwanderung nach Österreich zwar gebremst, aber dennoch in Arbeitsmarktsegmenten mit einem erhöhten Bedarf möglich war.

Dadurch hat sich der Durchschnittsbestand an ArbeitnehmerInnen aus diesen Ländern von 55.300 im Jahr 2004 auf 94.000 (Februar 2011) erhöht. Für das Jahr 2009 liegt eine Vergleichsrechnung der EU über die Zuwanderung in die „alten“ EU-15-Länder vor: Dem-

„Tatsächlich hat sich Österreich trotz Übergangsfristen keineswegs hermetisch abgeschlossen. Erstens sehen die Beitrittsverträge selbst gewisse Öffnungsklauseln vor. ArbeitnehmerInnen, die bereits auf Basis einer Beschäftigungsbewilligung oder eines Befreiungsscheins mindestens 12 Monate in Österreich beschäftigt waren, erhielten sofort freien Zugang zum gesamten Arbeitsmarkt.“

nach hat Österreich, gemessen an der Gesamtbevölkerung – nach Irland – die höchste Zuwanderung aus den neuen Mitgliedsstaaten zu verzeichnen gehabt: Mit 89.940 Erwerbstätigen aus diesen Ländern hat deren Anteil 1,08 Prozent an der Gesamtbevölkerung betragen. In Großbritannien war zwar mit 609.415 die höchste Zahl an StaatsbürgerInnen dieser Länder ansässig, der Bevölkerungsanteil lag jedoch mit 1,00 Prozent knapp unter jenem in Österreich. In Deutschland betrug dieser Anteil 2009 0,67 Prozent, im Durchschnitt der EU-15 Länder 0,50 Prozent. Die Behauptung des hermetischen Abschließens trifft also nicht zu.

Was wird nun nach dem Wegfall der Übergangsfristen geschehen?

Untersuchungen verschiedener Wirtschaftsforschungsinstitute ergeben, dass mit einer zusätzlichen Zuwanderung von rund 26.000 ArbeitnehmerInnen aus diesen Ländern zu rechnen sei (so eine jüngste Studie des WIFO). Dies deshalb, weil durch die bereits bisher erfolgte selektive Öffnung jener Arbeitsmarktbereiche, in denen erhöhte Arbeitskräftenachfrage zu verzeichnen war, ein Großteil der wanderungsbereiten ArbeitnehmerInnen bereits im Land ist und sich außerdem bereits Wanderungsströme auch in andere EU-Länder etabliert haben. Sollten diese Prognosen zutreffen, so ist das für den Arbeitsmarkt verkraftbar, weil dies ja zum Teil, wie die Entwicklung bei den Saisoniers zeigt, auch dazu führt, dass die Zuwanderung aus EU-Drittstaaten zurückgeht.

Der österreichische Erfolgsweg

Insgesamt hat Österreich mit seiner Politik der letzten Jahre daher sehr erfolgreich auf die neuen Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt reagiert:

Durch die Inanspruchnahme der Übergangsfristen und eine gleichzeitig selektive Öffnung des Arbeitsmarktes wurde

- **Die Zuwanderung in Sektoren mit erhöhter Nachfrage kanalisiert und auf Fachkräfte beschränkt.**

Die Übergangsfristen wurden außerdem genutzt, um

- **Die aktive Arbeitsmarktpolitik um 50 Prozent auszubauen,**
- **Eine neue Saisonierregelung zu schaffen und**
- **Durch Schaffung des Lohn- und Sozialdumping Bekämpfungsgesetzes ein wirksames Instrument gegen Dumping auf dem Arbeitsmarkt zu entwickeln.**

Der bisherige Erfolg Österreichs, das besser als nahezu alle anderen EU-Staaten die Wirtschaftskrise gemeistert hat, gibt diesem österreichischen Weg Recht.



WIEN