



BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

Arbeitsgemeinschaft für die Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte

Merkblatt

über die Anwerbung und Beschäftigung
ausländischer Arbeitskräfte

Ausgabe 1967

22 1 77

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Einführung	4
Allgemeiner Teil	
Beschäftigungsgenehmigung	5
Ortsübliche Unterkünfte	5
Gesundheitliche Unbedenklichkeit	5
Arbeitserlaubnis	5
Vorläufige Arbeitserlaubnis	5
Rückreise bei Landesverweisung	5
Haftungsübernahme	6
Kontingentvereinbarungen	6
Beschäftigung im Rahmen des Kontingentes	6
Unbefugte Beschäftigung durch den Arbeitgeber	6
Schuldhaftes Auflösung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitnehmer	6
Einzelgenehmigungsverfahren (Normalverfahren)	7
Kontingenthöhe und Kontingentlaufzeit	7
Beschäftigung bei Streik	7
Abbaumaßnahmen	7
Ausweis für ausländische Arbeitskräfte	7
Vertragsformulare	7
Teilnahme an den Selektionen	8
Übernahme der angeworbenen Arbeitskräfte durch die Firmen	8
Zentrale Ausländer-Evidenzstelle	8
Länderrubriken	
Die Anwerbung in Jugoslawien	9
Anforderungsformulare	9
Verlängerungsmöglichkeiten	9
Arbeitsverträge	9
Führungszeugnis	9
Anwerbepauschale	10
Namentliche Anwerbung	10
Die Anwerbung in Spanien	10
Anforderungsformulare	10
Arbeitsverträge	10
Anwerbepauschale	10
Familienkrankenversicherung	10
Kinderbeihilfe	10
Namentliche Anwerbung	11
Die Anwerbung in der Türkei	11
Anforderungsformulare	11
Anwerbepauschale	11
Namentliche Anwerbung	11
Kinderbeihilfe	11
Anhang	
Lohnsteuer und Kinderbeihilfe für ausländische Arbeitskräfte	12
Lohnsteuer	12
Kinderbeihilfe	12



BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

Arbeitsgemeinschaft für die Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte

1040 Wien,
Mayerhofgasse 1
Tel.: 65 83 06
65 83 07

Die Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft (Arbeitsgemeinschaft für die Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte) gibt mit diesem Merkblatt allen an ausländischen Arbeitskräften interessierten Firmen die neuen Bestimmungen über den Vorgang der Anwerbung und die Frage der Beschäftigung solcher Arbeitskräfte bekannt. Für Anfragen, die sich im Zusammenhang mit der Anwerbung und Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte ergeben, steht Ihnen die Arbeitsgemeinschaft, 1040 Wien, Mayerhofgasse 1, Tel. 65 83 06, 65 83 07, zur Verfügung.

Mit vorzüglicher Hochachtung

ARBEITSGEMEINSCHAFT FÜR DIE ANWERBUNG
AUSLÄNDISCHER ARBEITSKRÄFTE

Der Geschäftsführer:

Dkfm. V a v r a e. h.



BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

Arbeitsgemeinschaft für die Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte

1040 Wien,
Mayerhofgasse 1
Tel.: 65 83 06
65 83 07

Einführung

Die Bundeswirtschaftskammer (Arbeitsgemeinschaft für die Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte) beabsichtigt, auch mit diesem Merkblatt alle an einer Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte interessierten Unternehmungen über den Vorgang der Anwerbung, die Beschäftigung derartiger Arbeitskräfte sowie die damit in Zusammenhang stehenden Fragen in Kenntnis zu setzen.

Die Arbeitsgemeinschaft befaßt sich derzeit mit der Anwerbung jugoslawischer, spanischer und türkischer Arbeitskräfte.

Bisher waren nur für die Anwerbung spanischer und türkischer Arbeitskräfte auf Grund der geltenden Bestimmungen (BGBl. 193/62 bzw. BGBl. 164/64) eigene Kommissionen der Arbeitsgemeinschaft in Madrid bzw. Istanbul errichtet. Nach dem Inkrafttreten des österreichisch-jugoslawischen Anwerbeabkommens wurde mit Wirkung vom 1. Juli 1966 auch in Belgrad eine Kommission für die Anwerbung jugoslawischer Arbeitskräfte eröffnet (BGBl. 42/66).

Die von der Arbeitsgemeinschaft angeworbenen Arbeitskräfte werden bereits im Ausland einer ärztlichen Untersuchung unterzogen, erhalten nach Vorlage eines Infektionsfreiheitsscheines und einer Einzelzusicherung den A-Sichtvermerk, der in Österreich die Aufenthaltsgenehmigung ersetzt. Um die Anreise und Übernahme der ausländischen Arbeitskräfte zu vereinfachen, werden diese an den der vorgesehenen Betriebsstätte nächstgelegenen größeren Bahnhof gebracht und sind dort von den Firmen abzuholen.

Neben der Anwerbung durch die Arbeitsgemeinschaft steht es jedem österreichischen Unternehmen frei, ausländische Arbeitskräfte im Ausland für den eigenen Betrieb selbst anzuwerben.

Die speziellen Voraussetzungen für die Anwerbung werden in den jeweiligen Länderrubriken dargestellt.

Welche Voraussetzungen hat eine Firma zu erfüllen, um ausländische Arbeitskräfte beschäftigen zu können?

Beschäftigungsgenehmigung

Ein Arbeitgeber bedarf zur Beschäftigung einer ausländischen Arbeitskraft einer besonderen Genehmigung (Beschäftigungsgenehmigung). Diese Beschäftigungsgenehmigung ist beim zuständigen Arbeitsamt anzusprechen und wird vom Landesarbeitsamt bei Vorliegen der erforderlichen Voraussetzungen erteilt. Sie darf dem Dienstgeber nur für solche ausländische Arbeitskräfte erteilt werden, für die ortsübliche Unterkünfte gesichert erscheinen. Bezüglich der Quartiere für Jugendliche müssen außerdem die Vorschriften der Sicherheitsbehörden beachtet werden. Die Beurteilung der Frage, welche Quartiere als ortsüblich zu betrachten sind, obliegt dem Arbeitsinspektorat. Über Forderung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes werden künftighin die zuständigen Behörden besonders darauf achten, daß den ausländischen Arbeitskräften entsprechende Unterkünfte bereitgestellt werden.

Ortsübliche Unterkunft

Gesundheitliche Unbedenklichkeit

Als weitere Voraussetzung der Beschäftigung der ausländischen Arbeitskräfte ist der Nachweis der gesundheitlichen Unbedenklichkeit zu erbringen.

Die Unbedenklichkeit nach den Richtlinien der österreichischen Sanitätsverwaltung muß vor der Einreise nach Österreich durch ein entsprechendes ausländisches ärztliches Zeugnis sichergestellt sein. Andernfalls muß vor Erteilung der Arbeitserlaubnis ein entsprechendes inländisches ärztliches Zeugnis beigebracht werden. Die untersuchenden Stellen sind bei den Arbeitsämtern zu erfragen.

Wichtig!

Zusammenfassend wird nochmals darauf hingewiesen, daß die österreichische Vertretungsbehörde im Ausland A-Sichtvermerke nur bei Vorlage einer gültigen Einzelzusicherung und eines gültigen Infektionsfreiheitsscheines erteilt.

Arbeitserlaubnis

Der Arbeitgeber darf nur solche Arbeitskräfte beschäftigen, die eine Arbeitserlaubnis besitzen. Diese wird vom Landesarbeitsamt erteilt. Die Beschäftigung ist erst *n a c h* Erteilung der Arbeitserlaubnis gestattet.

Vorläufige Arbeitserlaubnis

Sind die Voraussetzungen für die Erteilung einer Beschäftigungsgenehmigung noch nicht gegeben, so kann zur Erleichterung der Arbeitsaufnahme eine auf die Dauer eines Monats befristete vorläufige Arbeitserlaubnis ausgestellt werden. Eine solche vorläufige Arbeitserlaubnis kann bei der Antragstellung auf Erteilung einer Beschäftigungsgenehmigung erteilt werden, wenn auf Grund der in dem Antrag enthaltenen Angaben das ortsübliche Quartier sichergestellt erscheint und dem Arbeitsamt keine Gründe bekannt sind, die der Erteilung einer Beschäftigungsgenehmigung im Wege stehen würden. Ferner muß für untersuchungspflichtige Ausländer eine von den zuständigen Gesundheitsbehörden anerkannte Bestätigung vorliegen, daß eine durchgeführte Untersuchung (mit Lungenröntgen) keinen Anhaltspunkt für das Vorhandensein einer Infektionsgefahr durch Lues bzw. TBC ergeben hat. Die vorläufige Arbeitserlaubnis kann vor Einlangen der Laborbefunde (z. B. Wassermannprobe) erteilt werden. Sobald ein Laborbefund jedoch eine Infektionsgefahr erweist, wird die vorläufige Arbeitserlaubnis unverzüglich widerrufen bzw. der Antrag auf Erteilung einer Beschäftigungsgenehmigung abgelehnt.

Für Betriebe, die unter die Bestimmungen des Bazillenausscheidergesetzes fallen, wird die vorläufige Arbeitserlaubnis nur dann erteilt, wenn die in diesem Gesetz geforderten Bedingungen erfüllt sind.

Bei Arbeitsaufnahme eines ausländischen Dienstnehmers vor Erteilung der vorläufigen Arbeitserlaubnis wird der Antrag auf Erteilung einer Beschäftigungsgenehmigung abgelehnt und für den betreffenden Ausländer die Aufenthaltsgenehmigung entzogen bzw. die Abschiebung veranlaßt.

Rückreise bei Landesverweisung

Die Rückreise bei Landesverweisung der ausländischen Arbeitskräfte muß sichergestellt sein. Dem Bundesministerium für Inneres dürfen im Falle einer eventuell notwendigen Abschiebung einer ausländischen Arbeitskraft keine Kosten erwachsen, die über jene hinausgehen, die sich durch eine Abschiebung per Bahn an die österreichische Grenze in Richtung ihres Heimatlandes ergeben. Zu diesem Zweck hat sich der Arbeitgeber gegenüber der Republik Österreich

zu verpflichten, für allenfalls entstehende Schubkosten gemäß § 12 des Fremdenpolizeigesetzes — soweit sie uneinbringlich sind — aufzukommen. Diese Verpflichtung erlischt nur, sobald für eine ausländische Arbeitskraft eine neue Verpflichtungserklärung eines anderen Betriebes vorliegt.

Haftungsübernahme

Auf Grund einer Vereinbarung zwischen der Bundeswirtschaftskammer und dem Bundesministerium für Inneres tritt die Bundeswirtschaftskammer dieser Haftungserklärung als Bürge und Zahler bei. Diese Haftung findet nur auf jene ausländischen Arbeitnehmer Anwendung, die aus europäischen Nicht-Nachbarländern stammen. Der Arbeitgeber hat die Verpflichtungserklärung mitzuunterzeichnen. Für Arbeitskräfte, die nicht durch die Arbeitsgemeinschaft angeworben wurden, hat der Arbeitgeber die Haftungserklärung allein dem Arbeitsamt abzugeben.

Über Ersuchen der Firma und gegen Bezahlung eines Pauschalbetrages von derzeit S 250.— tritt die Bundeswirtschaftskammer (Arbeitsgemeinschaft) auch bei ausländischen Arbeitskräften, die nicht von ihr angeworben wurden, dieser Schubhaftung als Bürge und Zahler bei. Sie übernimmt diese Ausfallhaftung jedoch nur für Staatsangehörige europäischer Nicht-Nachbarländer.

Kontingentvereinbarungen

Um nicht für die Erteilung jeder Beschäftigungsgenehmigung die wirtschaftlichen Erfordernisse und die Arbeitsmarktlage überprüfen zu müssen, werden alljährlich bis zur Erlassung eines neuen Ausländerbeschäftigungsgesetzes zwischen der Bundeswirtschaftskammer und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund Kontingentvereinbarungen getroffen.

Die Laufzeit der Kontingente erstreckt sich für das Jahr 1967 vom 1. 1. bis 31. 12., es sei denn, daß für einzelne Berufssparten (Kontingente) kürzere Laufzeiten vereinbart wurden.

Bei Kontingenten mit einer Laufzeit vom 1. 1. 1967 bis 31. 12. 1967 kann die Beschäftigungsgenehmigung und die Arbeitserlaubnis über den 31. 12. 1967 hinaus bis längstens 30. 4. 1968, höchstens jedoch für die Dauer eines Jahres ausgestellt werden. Solche Beschäftigungsgenehmigungen und Arbeitserlaubnisse sind für die Dauer ihrer Laufzeit auf das für 1968 zu vereinbarende Kontingent anzurechnen.

Beschäftigung im Rahmen des Kontingentes

Jeder Dienstgeber, für den der Geltungsbereich einer Kontingentvereinbarung wirksam ist, kann beim zuständigen Arbeitsamt Beschäftigungsgenehmigungen im Rahmen des Kontingentes beantragen. Beschäftigungsgenehmigungen im Rahmen der festgesetzten Kontingente werden nur jenen Betrieben erteilt, die im allgemeinen die vorgeschriebenen Lohn- und Arbeitsbedingungen einhalten. Nur wegen schwerwiegender Verstöße kann die Beschäftigungsgenehmigung versagt werden. Erfolgt binnen 10 Tagen nach Einlangen des Antrages kein abschlägiger Bescheid, so gilt der Antrag als genehmigt.

Die Kontingentzahlen beziehen sich im Rahmen des fachlichen Wirkungsgebietes auf alle ausländischen Arbeitskräfte, für die während der Laufzeit des Kontingentes Anträge auf Beschäftigungsgenehmigungen gestellt werden, gleichgültig, ob es sich um Neuanträge oder Verlängerungen handelt und ohne Rücksicht darauf, ob die ausländische Arbeitskraft ihren Aufenthalt schon länger in Österreich hat oder neu angeworben wurde.

Unbefugte Beschäftigung durch den Arbeitgeber

Hat ein Dienstgeber ausländische Arbeitskräfte wiederholt ohne Genehmigung durch die zuständige Arbeitsmarktbehörde beschäftigt, so sind ihm weiterhin für die Dauer von 6 Monaten für ausländische Arbeitskräfte nur mehr Beschäftigungsgenehmigungen im Einzelgenehmigungsverfahren (Normalverfahren) zu erteilen, es sei denn, daß die ausländischen Arbeitskräfte im Ausland unter Einschaltung der ausländischen Arbeitsmarktbehörde für diesen Dienstgeber mittels Einzelzusicherung angeworben werden und mit A-Sichtvermerk einreisen.

Schuldhaftes Auf- lösung des Dienst- verhältnisses durch den Arbeitnehmer

Hat ein ausländischer Dienstnehmer sein Dienstverhältnis vor Ablauf der vertraglich vereinbarten Dauer aus seinem Verschulden vorzeitig aufgelöst, so ist für einen solchen Dienstnehmer auf die Dauer von 6 Monaten die Erteilung einer weiteren Beschäftigungsgenehmigung nur mehr im Einzelgenehmigungsverfahren (Normalverfahren) möglich, es sei denn, daß dieser ausländische

Dienstnehmer im Ausland unter Einschaltung der ausländischen Arbeitsmarktbehörde für einen bestimmten Dienstgeber mittels Einzelzusicherung angeworben wird und mit A-Sichtvermerk einreist.

Einzelgenehmigungsverfahren (Normalverfahren) Bezüglich jener Branchen und Bundesländer, für die kein Kontingent vereinbart wurde, wird das bisherige Einzelgenehmigungsverfahren (Normalverfahren) angewendet. Von diesem Verfahren können auch alle jene Antragsteller Gebrauch machen, die deshalb keine Beschäftigungsgenehmigung im Rahmen des Kontingentes erhalten konnten, weil sie eine der Bedingungen nicht erfüllt haben.

Kontingenthöhe und Kontingentlaufzeit Die Höhe und Laufzeit der Kontingente sind bei den einzelnen Fachorganisationen der Bundeswirtschaftskammer bzw. der Landeskammern zu erfragen.

Beschäftigung bei Streik Ausländische Arbeitskräfte dürfen nicht auf Arbeitsplätzen streikender Inländer beschäftigt werden, doch ist während der Dauer des Streiks eine Versetzung der Ausländer in nicht bestreikte Abteilungen oder Betriebe möglich.

Abbaumaßnahmen Bei Abbaumaßnahmen (Verringerung des Personals bzw. der Arbeitsplätze im Betrieb) müssen vor den inländischen zuerst die ausländischen Arbeitskräfte abgebaut werden.

Die Beschäftigungsgenehmigungen jener ausländischen Arbeitnehmer, die zur Erhaltung der Arbeitsplätze der inländischen Arbeitskräfte abgebaut werden müssen, sind zu widerrufen. Den Firmen wird empfohlen, in den Arbeitsverträgen für den Fall eines solchen Widerrufs Vorsorge zu treffen.

Sind die im Betrieb beschäftigten inländischen Dienstnehmer nicht bereit und in der Lage, die Arbeitsplätze solcher ausländischen Arbeitskräfte zu besetzen, so ist eine Lösung der Frage unter Zuziehung der Fachorganisationen der Dienstgeber und Dienstnehmer zu suchen.

Bei Vereinbarung einer länger als 14 Tage dauernden Kurzarbeit im Sinne des AIVG. können bereits erteilte Beschäftigungsgenehmigungen vom Arbeitsamt widerrufen werden. Die Möglichkeit der Verwendung der dadurch betroffenen ausländischen Arbeitskräfte auf anderen Arbeitsplätzen im Rahmen der Kontingente wird dadurch nicht berührt.

Die Betriebe sind verpflichtet, der Arbeitsinspektion sämtliche erforderlichen Auskünfte zur Kontrolle der Einhaltung der Kontingentvereinbarung zu erteilen.

Ausweis für ausländische Arbeitskräfte Um eine ausreichende Kontrolle der Beschäftigung von in Österreich anwesenden ausländischen Arbeitskräften zu gewährleisten, wurde für diese ab dem 1. 1. 1966 ein besonderer Ausweis eingeführt. Die Arbeitserlaubnis wird auf diesem Ausweis erteilt. Neben den Personaldaten der ausländischen Arbeitskraft enthält der Ausweis noch den Namen und die Anschrift der Firma, für die die Arbeitserlaubnis gilt, ferner die Dauer der Arbeitserlaubnis sowie den sanitätspolizeilichen Unbedenklichkeitsvermerk.

Dieser Ausweis ist eine öffentliche Urkunde. Seine Ausstellung und Einziehung wird im Reisepaß vermerkt. Jeder ausländischen Arbeitskraft darf für die Dauer ihres Aufenthaltes in Österreich nur ein Ausweis ausgestellt werden. Der Ausweis ist dem Dienstgeber und der Belegschaftsvertretung bei Antritt der Beschäftigung und jederzeit auf Verlangen vorzulegen; er verbleibt jedoch im Besitze der ausländischen Arbeitskraft. Die Registrierung dieses Ausweises erfolgt bei einer Zentralstelle im Bundesministerium für soziale Verwaltung. Jede Erteilung einer neuen Arbeitserlaubnis wird im Ausweis eingetragen und wird ebenfalls in der Zentralstelle festgehalten. Firmen, die als Dienstgeber in diesem Ausweis eingetragen sind, wird von der Zentralstelle auf Verlangen Auskunft über den Aufenthaltsort und die Anschrift der ausländischen Arbeitskraft gegeben. Die Kosten der Ausstellung dieses Ausweises gehen zu Lasten des jeweiligen Dienstgebers.

Vertragsformulare Wie bereits eingangs erwähnt wurde, kann die Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte entweder direkt durch österreichische Firmen oder im Wege der Anwerbeorganisation der Bundeswirtschaftskammer erfolgen. Wird die An-

werbung durch die Anwerbeorganisation gewünscht, erhält die Firma die Vertragsformulare zugesandt.

**Teilnahme an den
Selektionen**

Die ausländischen Arbeitsmarktbehörden übernehmen bezüglich der Qualifikation angeforderter Fachkräfte keine Garantie. Werden Arbeiter mit besonderer Eignung angefordert, so empfiehlt die Arbeitsgemeinschaft, zur Vermeidung von Fehlanwerbungen an den Selektionen im Ausland teilzunehmen.

**Übernahme der
angeworbenen
Arbeitskräfte
durch die Firmen**

Die Arbeitsgemeinschaft muß aus administrativen Gründen davon in Kenntnis gesetzt werden, ob die auftragsgemäß über sie angeworbenen Arbeitskräfte von den Firmen übernommen wurden. Nach Eintreffen der ausländischen Arbeitskräfte bei der Firma, hat diese daher mittels einer Übernahmebestätigung, die ihr von der Arbeitsgemeinschaft zugesandt wird, die genaue Anzahl der jeweils von ihr übernommenen Arbeitskräfte zu bescheinigen.

Wichtig!

Der Anwerbeauftrag ist nur dann als komplett bei der Arbeitsgemeinschaft eingelangt anzusehen, wenn das Anwerbepauschale dem bei der Creditanstalt-Bankverein, Wien, geführten Konto Nr. 20-95032 der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft gutgeschrieben wurde. Erst dann kann die Weiterleitung des Auftrages über die österreichischen Kommissionen im Ausland an die ausländischen Arbeitsmarktbehörden erfolgen. Die Höhe des Anwerbepauschales ist aus den nachstehenden Länderrubriken zu ersehen.

Eine Stornierung des Auftrages ist nur bis zum Zeitpunkt seiner Komplettierung (Vorlage der Einzelzusicherungen und Gutschrift des Anwerbepauschales) möglich.

**Zentrale Ausländer-
Evidenzstelle**

Das Bundesministerium für soziale Verwaltung führt über alle von den österreichischen Arbeitsämtern erfaßten ausländischen Arbeitskräfte eine Zentralkartei. Anfragen betreffend ausländischer Arbeitskräfte sind an die Zentrale Ausländer-Evidenzstelle in 1060 Wien, Mollardgasse 8, Tel.: 57 44 42, zu richten.

Die Anwerbung in Jugoslawien

Anforderungsformulare

Für die Anwerbung jugoslawischer Arbeitskräfte durch die Arbeitsgemeinschaft sind nachstehend angeführte Formulare, ausgefüllt und firmenmäßig gezeichnet, an die Arbeitsgemeinschaft zu senden:

1. Ein Auftrag zur Anwerbung jugoslawischer Arbeitskräfte (einfach).
2. Eine Anforderung für jugoslawische Arbeitskräfte (zweifach).
3. Beiblatt zur Anforderung für eine genaue Arbeitsbeschreibung (zweifach).
4. Für jede Arbeitskraft drei Arbeitsverträge.

Jedem Auftrag werden zwei Belegexemplare zu den Anforderungen und Arbeitsverträgen beigegeben, wobei ein Exemplar für die Firma und das zweite für die Arbeitsgemeinschaft bestimmt ist.

Weiters ist für jede angeforderte Arbeitskraft eine Zusicherung zur Erteilung der Arbeitserlaubnis (Einzelzusicherung) vorzulegen.

Das Anforderungsformular ist zweisprachig abgefaßt. Die Firmenangaben werden von der Arbeitsgemeinschaft übersetzt und anschließend an die jugoslawischen Arbeitsämter weitergeleitet. Um diesen die Möglichkeit zu geben, geeignete Arbeitskräfte auszuwählen, erscheint es notwendig, daß die Auftraggeber in den Anforderungsformularen und den dazugehörigen Beiblättern die genaue Berufsbezeichnung sowie die im speziellen Fall zu leistende Arbeit angeben.

Die Beschäftigungsdauer darf nicht über die Laufzeit der Arbeitserlaubnis, welche das Arbeitsamt auf den Einzelzusicherungen vermerkt, hinausgehen.

Verlängerungsmöglichkeiten

Eine darüber hinausgehende Weiterbeschäftigung wäre unter Punkt „Verlängerungsmöglichkeiten“ zu vermerken.

Eine genaue Angabe der Verdienstmöglichkeit ist deshalb erforderlich, da die jugoslawischen Arbeitsämter diese den Arbeitssuchenden bekanntgeben.

Um spätere Mißverständnisse zu vermeiden, ist anzugeben, ob die Rückreisekosten vom Arbeitgeber übernommen werden.

Arbeitsverträge

Das Vorerwähnte gilt sinngemäß auch für die Arbeitsverträge, die gleichfalls von der Arbeitsgemeinschaft an die jugoslawischen Arbeitsämter weitergeleitet werden.

Wichtig!

Die Spalte „Zielbahnhof“ ist von der Firma nicht auszufüllen.

Bis zum Inkrafttreten des Sozialversicherungsabkommens mit Jugoslawien sind die jugoslawischen Arbeitskräfte verpflichtet, Beiträge zur Sozialversicherung der engeren Familienangehörigen zu bezahlen. Die Überweisung dieser Beträge hat die Firma zu veranlassen.

Es ist anzunehmen, daß das Sozialversicherungsabkommen im Jahre 1967 in Kraft treten wird.

Wichtig!

Über ausdrücklichen Hinweis der jugoslawischen Behörden wird darauf aufmerksam gemacht, daß in jedem Fall einer Anwerbung ohne Einschaltung der Arbeitsgemeinschaft die österreichische Firma mit den zuständigen jugoslawischen Arbeitsmarktbahörden Kontakt aufzunehmen und die für eine Anwerbung erforderlichen Unterlagen (Arbeitsverträge und gültige Einzelzusicherungen) den jugoslawischen Behörden zu übergeben hat.

Des weiteren haben die jugoslawischen Arbeitsämter mitgeteilt, daß Aufträge bei zu geringen Verdienstmöglichkeiten im Interesse der Arbeitnehmer abgelehnt werden.

Führungszeugnis

Jede jugoslawische Arbeitskraft muß im Auftrag des österreichischen Bundesministeriums für Inneres im Besitz eines gültigen Führungszeugnisses seiner zuständigen Heimatgemeinde sein.

Wichtig!

Zum Zwecke einer reibungslosen Abwicklung des Anwerbevorganges erscheint es notwendig, zum frühestmöglichen Zeitpunkt die gewünschten Anforderungen bekanntzugeben. Die Anwerbezeit beträgt für nicht qualifizierte Arbeiter derzeit 4 bis 6 Wochen, für qualifizierte Arbeiter bis zu 8 Wochen.

Anwerbepauschale Gleichzeitig mit der Erteilung des Auftrages ist an die Bundeswirtschaftskammer ein Anwerbepauschale, das für das Jahr 1967 S 625.— pro Arbeitskraft beträgt, auf das Konto 20-95032 der Bundeswirtschaftskammer bei der Creditanstalt-Bankverein, Wien, oder auf das Postscheckkonto 20.772 der Creditanstalt-Bankverein, Wien, zugunsten der Bundeswirtschaftskammer (Konto 20-95032) einzuzahlen. Dieses Anwerbepauschale umfaßt die Kosten der Anreise, der vorgeschriebenen ärztlichen Untersuchung sowie die Verpflegskosten.

Namentliche Anwerbung Den jugoslawischen Arbeitsmarktbehörden können Anforderungen österreichischer Arbeitgeber überreicht werden, die sich auf namentlich bezeichnete Arbeitnehmer beziehen.

Die Anwerbung in Spanien

Anforderungsformulare Für die Anwerbung spanischer Arbeitskräfte durch die Arbeitsgemeinschaft sind nachstehend angeführte Formulare, ausgefüllt und firmenmäßig gezeichnet, an die Arbeitsgemeinschaft zu senden:

1. Ein Auftrag zur Anwerbung spanischer Arbeitskräfte (einfach).
2. Eine Anforderung ausländischer Arbeitskräfte (vierfach).
3. Für jede Arbeitskraft zwei Arbeitsverträge.
4. Beilage zur Arbeiteranforderung pro Arbeiterkategorie (z. B. Hilfsarbeiter, Facharbeiter), zweifach.

Jedem Auftrag werden zwei Belegexemplare zu den Beilagen zur Arbeiteranforderung und zu den Arbeitsverträgen beigegeben, wobei ein Exemplar für die Firma und das zweite für die Arbeitsgemeinschaft bestimmt ist.

Weiters ist für jede angeforderte Arbeitskraft eine Zusicherung zur Erteilung der Arbeitserlaubnis (Einzelzusicherung) vorzulegen.

Wichtig! Alle Angaben in den einzelnen Formularen müssen übereinstimmen.

Arbeitsverträge Der Arbeitsvertrag ist zweisprachig und liegt bei der Arbeitsgemeinschaft auf. Die Firmenangaben werden von der Arbeitsgemeinschaft übersetzt. Die Beschäftigungsdauer darf nicht über die Laufzeit der Arbeitserlaubnis, welche das Arbeitsamt auf der Einzelzusicherung vermerkt, hinausgehen.

Um die Kommission in Madrid in die Lage zu versetzen, die Anwerbung der ausländischen Arbeitskräfte auftragsgemäß durchführen zu können, sind die Formulare einschließlich der Arbeitsverträge vollständig auszufüllen.

Anwerbepauschale Gleichzeitig mit der Erteilung des Auftrages ist an die Bundeswirtschaftskammer ein Anwerbepauschale, das für das Jahr 1967 S 900.— pro Arbeitskraft beträgt, auf das Konto 20-95032 der Bundeswirtschaftskammer bei der Creditanstalt-Bankverein, Wien, oder auf das Postscheckkonto 20.772 der Creditanstalt-Bankverein, Wien, zugunsten der Bundeswirtschaftskammer (Konto 20-95032) einzuzahlen. Dieses Anwerbepauschale umfaßt die Kosten der Anreise, der vorgeschriebenen ärztlichen Untersuchung, der Visaerteilung, der Verpflegskosten sowie die Schubkosten bei Landesverweisung im Falle der Uneinbringlichkeit.

Familienkrankenversicherung Zwischen der Republik Österreich und dem Spanischen Staat wurde ein Abkommen über Soziale Sicherheit geschlossen, welches am 1. 2. 1966 in Kraft trat und im Bundesgesetzblatt 5. Stück vom 31. 1. 1966 veröffentlicht wurde. Hiermit sind die Familienangehörigen der in Österreich beschäftigten spanischen Arbeitskräfte automatisch krankenversichert. Auf das im BGBl. 8/66 enthaltene Abkommen über die Soziale Sicherheit und die im BGBl. 9/66 enthaltene diesbezügliche Durchführungsvereinbarung wird verwiesen.

Kinderbeihilfe Für die Ausstellung von Kinderbeihilfenkarten durch das Finanzamt ist der spanischen Botschaft ein sogenanntes Familienbuch (*Libro de la Familia*), welches der spanische Arbeiter auszufüllen hat und von den zuständigen Behörden in Spanien zu bestätigen ist, vorzulegen. Auf Grund dieses Familien-

buches stellt die spanische Botschaft in Wien eine Bescheinigung aus, die von den österreichischen Behörden als Nachweis des Anspruches auf Kinderbeihilfe anerkannt wird. Bei Kindern über 14 Jahren sind Angaben über deren Beschäftigung zu machen (Schüler, Lehrling usw.).

Für die Erlangung der österreichischen Kinderbeihilfe durch spanische Staatsangehörige, die in Österreich als Dienstnehmer tätig sind, ohne in Österreich einen Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt zu haben, ersetzt die nach den österreichischen Rechtsvorschriften über die Beschäftigung ausländischer Dienstnehmer erteilte Arbeitsbewilligung für die Dauer ihrer Gültigkeit das Erfordernis eines Wohnsitzes oder gewöhnlichen Aufenthaltes in Österreich (BGBl. Nr. 8 vom 31. 1. 1966).

Namentliche Anwerbung

Die Arbeitsgemeinschaft kann den spanischen Behörden auch Gesuche für bestimmte, mit Namen bezeichnete Arbeitnehmer einreichen. Darunter sind Familienangehörige bereits in Österreich beschäftigter Arbeitskräfte und solche, die bereits früher bei der anwerbenden Firma beschäftigt waren, zu verstehen. In beiden Fällen müssen diese Voraussetzungen durch die zuständige spanische Konsularbehörde, 1040 Wien, Argentinierstraße 34, bescheinigt werden.

Die Anwerbung in der Türkei

Anforderungs- formulare

Für die Anwerbung türkischer Arbeitskräfte durch die Arbeitsgemeinschaft sind nachstehend angeführte Formulare, ausgefüllt und firmenmäßig gezeichnet, an die Arbeitsgemeinschaft zu senden:

1. Ein Auftrag zur Anwerbung türkischer Arbeitskräfte (zweifach).
2. Für jede Arbeitskraft zwei Arbeitsverträge.

Jedem Auftrag werden zwei Belegexemplare zu den Anforderungen und Arbeitsverträgen beigegeben, wobei ein Exemplar für die Firma und das zweite für die Arbeitsgemeinschaft bestimmt ist.

Weiters ist für jede angeforderte Arbeitskraft eine Zusicherung zur Erteilung der Arbeitserlaubnis (Einzelzusicherung) vorzulegen.

Der Anwerbeauftrag und der zweisprachige Arbeitsvertrag liegen bei der Arbeitsgemeinschaft auf. Die Firmenangaben werden von der Arbeitsgemeinschaft übersetzt. Die Beschäftigungsdauer darf nicht über die Laufzeit der Arbeitserlaubnis, welche das Arbeitsamt auf der Einzelzusicherung vermerkt, hinausgehen.

Um die Kommission in Istanbul in die Lage zu versetzen, die Anwerbung der ausländischen Arbeitskräfte auftragsgemäß durchführen zu können, sind die Formulare einschließlich der Arbeitsverträge vollständig auszufüllen.

Anwerbepauschale

Gleichzeitig mit der Erteilung des Auftrages ist an die Bundeswirtschaftskammer ein Anwerbepauschale, das für das Jahr 1967 S 900.— pro Arbeitskraft beträgt, auf das Konto 20-95032 der Bundeswirtschaftskammer bei der Creditanstalt-Bankverein, Wien, oder auf das Postscheckkonto 20.772 der Creditanstalt-Bankverein, Wien, zugunsten der Bundeswirtschaftskammer (Konto 20-95032) einzuzahlen. Dieses Anwerbepauschale umfaßt die Kosten der Anreise, der vorgeschriebenen ärztlichen Untersuchung, der Visaerteilung, der Verpflegskosten sowie die Schubkosten bei Landesverweisung im Falle der Uneinbringlichkeit.

Namentliche Anwerbung

Gemäß den neuen Zusagen der türkischen Arbeitsmarktbehörden, die zunächst nur für 1967 Gültigkeit haben, kann nunmehr auch eine namentliche Anwerbung türkischer Arbeitskräfte erfolgen.

Zur Anwerbung namentlicher türkischer Arbeitskräfte sind folgende Angaben erforderlich: Vor- und Zuname, Geburtsdatum und Wohnadresse des anzufordernden türkischen Arbeiters.

Kinderbeihilfe

Der Nachweis zur Erlangung einer Kinderbeihilfenkarte wird von der türkischen Botschaft, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 40, gegen ein Konsularhonorar von derzeit S 57,76 pro Antrag übersetzt und beglaubigt.

Lohnsteuer und Kinderbeihilfe für ausländische Arbeitskräfte

Lohnsteuer

Ein ausländischer Arbeiter, der in Österreich eine nichtselbständige Arbeit ausübt und daselbst weder seinen Wohnsitz, noch seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat, versteuert als „Steuer-Ausländer“ nicht alle Einkünfte, sondern nur diejenigen, die ihm in Österreich zufließen; er ist daher beschränkt steuerpflichtig. Für die Besteuerung seines Arbeitslohnes kommen zwei Sätze zur Anwendung, und zwar:

9,68% vom vollen Betrag des laufenden Arbeitslohnes, soweit	
der Taglohn	S 100.—
der Wochenlohn	S 600.—
der Monatslohn	S 2.600.—
nicht übersteigt.	

20,57% für die übersteigenden Beträge des laufenden Arbeitslohnes. (Dieser Satz gilt stets auch für sonstige Bezüge in Österreich, unabhängig von ihrer Höhe.)

Wichtig!

Das Bundesministerium für Finanzen hat unter Zl. 130.791-9b/64 vom 18. 12. 1964 hinsichtlich der steuerlichen Behandlung der Bezüge ausländischer Saisonarbeiter nachstehenden Erlaß herausgegeben:

„Wenn nach etwa dreimonatigem Aufenthalt im Inland aus dem Arbeitsvertrag, der Aufenthaltsgenehmigung und dem bisherigen Verhalten des Saisonarbeiters mit einiger Sicherheit geschlossen werden kann, daß er sich länger als sechs Monate im Inland aufhalten wird, ist rückwirkend ab Beginn des inländischen Aufenthaltes die unbeschränkte Steuerpflicht im Sinne des § 1 Abs. 1 EStG anzunehmen. In diesen Fällen ist bei Ausstellung der Lohnsteuerkarte durch das Finanzamt die für den ausländischen Saisonarbeiter tatsächlich maßgebende Steuergruppe rückwirkend einzutragen.“

Der dem „Steuer-Inländer“ gleichgestellte ausländische Arbeitnehmer genießt als unbeschränkt Steuerpflichtiger alle steuerrechtlichen Begünstigungen des „Steuer-Inländers“ (Existenzminimum, Steuergruppen, Abzug der Sozialversicherungsbeiträge, Inanspruchnahme des Jahresausgleiches).

Kinderbeihilfe

Ausländischen Arbeitnehmern wird nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen auf Antrag Kinderbeihilfe gewährt, wenn sie bei einem Dienstgeber im Bundesgebiet auf Grund einer nach den bestehenden allgemeinen Vorschriften über die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer erteilten Arbeitserlaubnis unselbständig erwerbstätig sind. Kein Anspruch auf Kinderbeihilfe besteht jedoch, wenn die Beschäftigung nicht länger als drei Monate dauert (BGBl. Nr. 88 v. 27. 4. 1965).

Die Kinderbeihilfe für spanische Arbeitskräfte wurde eigens im Bundesgesetzblatt Nr. 8 vom 31. 1. 1966 geregelt und bereits in der Länderrubrik „Spanien“ behandelt.

Da in der Mehrzahl der Fälle der ausländische Arbeitnehmer die deutsche Sprache nicht ausreichend beherrscht, wird es erforderlich sein, daß der österreichische Arbeitgeber die Ausstellung der Lohnsteuerkarte und der Beihilfenkarte für den ausländischen Arbeitnehmer veranlaßt.