

# GEMEINSAME STELLUNGNAHME DER STAATLICHEN BEHÖRDEN ZUR PROBLEMATIK DER ENTSENDUNG VON DRITTSTAATSANGEHÖRIGEN IN DIE TSCHECHISCHE REPUBLIK DURCH EINEN IN EINEM ANDEREN EU-MITGLIEDSSTAAT ANSÄSSIGEN ARBEITGEBER

Die staatlichen Behörden der Tschechischen Republik haben mit Besorgnis über die Erweiterung der illegalen Praktiken im Bereich der Arbeitsmigration berichtet, die den tschechischen Arbeitsmarkt bedroht und die Prinzipien der Dienstleistungsfreiheit innerhalb der EU missbraucht. Sie zielen darauf ab, **das eine vorübergehende Entsendung von Drittstaatsangehörigen vorgetäuscht wird, die eine von den anderen EU-Mitgliedsstaaten erteilten Aufenthaltsberechtigungen (insbesondere Polen) besitzen, in die Tschechische Republik zum Zweck der angeblichen Erbringung von Dienstleistungen von einem in diesem anderen EU-Mitgliedsstaat ansässigen Arbeitgeber. Jene Auffassung, dass diese Praktiken nicht akzeptiert werden können, dass sie sowohl mit den tschechischen Rechtsvorschriften als auch mit den Rechtsvorschriften der EU, der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes sowie der tschechischen Gerichte im Widerspruch stehen, vertreten einvernehmlich alle staatlichen Behörden mit Verwaltungs- und Kontrollbefugnissen im jeweiligen Bereich, d.h.**

- Ministerium für Arbeit und Soziales
- Arbeitsamt der Tschechischen Republik
- Arbeitsaufsichtsbehörde
- Innenministerium
- Tschechische Polizei – Dienst der Fremdenpolizei
- Tschechische Zollverwaltung.

Aus der bisherigen Kontrollpraxis ergeben sich eindeutige Erkenntnisse über einen häufigen Missbrauch des EU-Freizügigkeitsrechts mit dem Ziel, die Genehmigungspflicht bei der Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen in der Tschechischen Republik zu umgehen.

Zur Unterrichtung der tschechischen unternehmerischen Öffentlichkeit über die Züge und Risiken der oben angeführten illegalen Praktiken und die Bedingungen der Ausübung der Arbeit durch Drittstaatsangehörige auf dem Gebiet der Tschechischen Republik im Kontext ihrer Entsendung zum Zweck der Erbringung von Dienstleistungen wird folgende Stellungnahme abgegeben:

**Eine gültige Aufenthaltsgenehmigung, die von einem anderen EU-Mitgliedsstaat erteilt wurde, berechtigt den Drittstaatsangehörigen zu einem vorübergehenden Aufenthalt auf dem Gebiet der Tschechischen Republik, aber nicht zur Ausübung der Arbeit. Die Ausübung der Arbeit durch einen Drittstaatsangehörigen bedarf der Genehmigung der tschechischen Verwaltungsorgane, es sei denn, das Beschäftigungsgesetz setzt ausdrücklich eine Ausnahme fest.**

**Das Gesetz Nr. 326/1999 GBl., über den Aufenthalt von Ausländern auf dem Gebiet der Tschechischen Republik** (nachfolgend „Gesetz über den Aufenthalt von Ausländern“) setzt in **§ 18 Lit. d) Punkt 5** fest, dass: *„ein Ausländer sich auf dem Gebiet vorübergehend ohne Visum aufhalten kann (...) wenn er (...) einen Ausweis über die Aufenthaltsgenehmigung auf dem Gebiet eines anderen EU-Mitgliedsstaats besitzt und die Dauer des Aufenthalts auf dem Gebiet 3 Monate nicht überschreitet.“*

Im Recht der Europäischen Union entspricht diese Bestimmung dem **Artikel 21 Abs. 1 des Übereinkommens zur Durchführung des Übereinkommens von Schengen** vom 14. Juni 1985, der folgendes festsetzt: *„Drittausländer, die Inhaber eines gültigen, von einer der Vertragsparteien ausgestellten Aufenthaltstitels sind, können sich aufgrund dieses Dokuments und eines gültigen Reisedokuments höchstens bis zu drei Monaten während eines sechsmonatigen Zeitraums frei im Hoheitsgebiet der anderen Vertragsparteien bewegen...“, Abs. 2a* ergänzt, dass *„Das Freizügigkeitsrecht (...) für Drittausländer gilt, die Inhaber eines von einem EU-Mitgliedsstaats ausgestellten langfristigen Visums sind ...“*

Für **einen Aufenthalt, der 90 Tage überschreitet**, muss ein Drittstaatsangehöriger immer **eine gültige Aufenthaltsberechtigung des Innenministeriums einholen** – Visum für einen Aufenthalt über 90 Tage oder Aufenthaltsgenehmigung – gemäß dem Gesetz über den Aufenthalt von Ausländern.

Ein Drittstaatsangehöriger ist berechtigt, die Arbeit auf dem Gebiet ausschließlich unter den Bedingungen des Gesetzes Nr. 435/2004 GBl., Beschäftigungsgesetz (nachfolgend „Beschäftigungsgesetz“) auszuüben. Zur Ausübung seiner Arbeit benötigt er **eine Arbeitserlaubnis, Beschäftigungskarte, Karte eines unternehmensintern versetzten Arbeitnehmers oder die Blaue Karte**, es sei denn, dieses Gesetz setzt ausdrücklich eine Ausnahme fest. Die abschließende Aufzählung der Ausnahmen ist in **§§ 98 und 98a** des Beschäftigungsgesetzes angeführt.

**Die Ausübung der Arbeit ohne Erlaubnis wird nach dem Gesetz mit einem Bußgeld und mit den Maßnahmen in Form der Ausweisung bestraft.**

Die Ausübung der Arbeit durch einen Ausländer außerhalb des Arbeitsverhältnisses, ohne Arbeitserlaubnis, Beschäftigungskarte, Karte eines unternehmensintern versetzten Arbeitnehmers oder die Blaue Karte oder im Widerspruch zu diesen Belegen oder die Ausübung der Arbeit ohne eine gültige Aufenthaltsgenehmigung wird gemäß **§ 5 Lit. e) des Beschäftigungsgesetzes** als illegale Arbeit qualifiziert. Die Ausübung, Ermöglichung oder Vermittlung der illegalen Arbeit stellen Verwaltungsübertretungen dar, die gemäß diesem Gesetz mit einem Bußgeld bestraft werden, das dem Ausländer, dem Arbeitgeber oder dem Vermittler auferlegt werden kann.

**Das Gesetz über den Aufenthalt von Ausländern setzt in § 119 Abs. 1 Lit. b) Punkt 3 die Strafe der Ausweisung** aus dem vorübergehenden Aufenthalt fest: *„Die Polizei erlässt die Entscheidung über die Ausweisung eines Ausländers, der sich auf dem Gebiet vorübergehend aufhält, für die Zeit, während der dem Ausländer der Eintritt auf das Gebiet der Mitgliedsstaaten der Europäischen Union nicht ermöglicht werden darf (...) für bis zu 15 Jahre (...) wenn der Ausländer auf dem Gebiet ohne Aufenthaltsgenehmigung oder Arbeitserlaubnis beschäftigt ist, obwohl diese Genehmigung die Bedingung für die Ausübung der Beschäftigung darstellt (...) oder wenn er einen Ausländer ohne Arbeitserlaubnis beschäftigt hat oder dem Ausländer eine solche Beschäftigung vermittelt hat.“*

**Ein Drittstaatsangehöriger, der in einem anderen EU-Mitgliedsstaat beschäftigt ist, kann im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen in die Tschechische Republik entsandt werden. Aufgrund einer durch das Beschäftigungsgesetz für diesen**

## Fall festgesetzten Ausnahme unterliegt die Ausübung seiner Arbeit nicht der Genehmigung seitens der tschechischen Verwaltungsorgane.

Eine der Ausnahmen, die im **Beschäftigungsgesetz** (siehe oben) angeführt sind, ist die Bestimmung d. **§ 98 Lit. k)**, die festsetzt, dass „die *Arbeitserlaubnis, Beschäftigungskarte, Karte eines unternehmensintern versetzten Arbeitnehmers oder die Blaue Karte gemäß diesem Gesetz für die Beschäftigung eines Ausländers (...) nicht benötigt wird, wenn dieser auf das Gebiet der Tschechischen Republik im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen durch einen in einem anderen Mitgliedsstaat der Europäischen Union ansässigen Arbeitgeber entsandt wurde.*“

Diese Bestimmung entspricht dem **Artikel 56 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union**, der folgendes festsetzt: „Die *Beschränkungen des freien Dienstleistungsverkehrs innerhalb der Union für Angehörige von Mitgliedstaaten, die in einem anderen Mitgliedstaat als demjenigen des Leistungsempfängers ansässig sind, sind nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen verboten. Das Europäische Parlament und der Rat können gemäß einem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren beschließen, dass dieses Kapitel auch auf Erbringer von Dienstleistungen Anwendung findet, welche die Staatsangehörigkeit eines dritten Landes besitzen und innerhalb der Union ansässig sind.*“ Der **Artikel 57** konkretisiert dann, dass „*Dienstleistungen (...)Leistungen sind, die in der Regel gegen Entgelt erbracht werden, soweit sie nicht den Vorschriften über den freien Waren- und Kapitalverkehr und über die Freizügigkeit von Personen unterliegen.*“

## Als Erbringung von Dienstleistungen durch entsandte Arbeitnehmer gilt nicht ihre Ausübung von abhängiger Arbeit auf dem Gebiet der Tschechischen Republik.

Die Art der Tätigkeit des entsandten Drittstaatsangehörigen kann nicht Züge der abhängigen Arbeit für die natürliche oder juristische Person, zu der er entsandt wurde, aufweisen. Die abhängige Arbeit wird in **§ 2 des Gesetzes Nr. 262/2006 GBl., Arbeitsgesetzbuch**, wie folgt festgelegt:

- (1) Als abhängige Arbeit gilt die Arbeit, die im Überordnungsverhältnis des Arbeitgebers und im Unterordnungsverhältnis des Arbeitnehmers, im Namen des Arbeitgebers, nach den Weisungen des Arbeitgebers ausgeübt wird und wenn der Arbeitgeber die Arbeit für den Arbeitgeber persönlich ausübt.*
- (2) Abhängige Arbeit muss gegen Lohn, Gehalt oder Arbeitsentgelt, auf Kosten und Verantwortung des Arbeitgebers, während der Arbeitszeit auf dem Arbeitsplatz des Arbeitgebers, gegebenenfalls auf einem anderen vereinbarten Ort ausgeübt werden.*

**Das Gesetz Nr. 222/2009 GBl, über den freien Dienstleistungsverkehr**, das die Richtlinie 2006/123/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Dezember 2006 über Dienstleistungen im Binnenmarkt umsetzt, legt in **§ 3 Lit. a)** Dienstleistung als „... *Erbringung von jeglicher Leistung außerhalb der Ausübung von abhängiger Arbeit ...*“

**Um eine Entsendung im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen handelt es sich dann, wenn ein Drittstaatsangehöriger aus dem Staat, in dem er gewöhnliche arbeitet, vorübergehend entsandt wird und für die gesamte Zeit der Entsendung ein mit dem entsendenden ausländischen Arbeitgeber abgeschlossenes Arbeitsverhältnis besteht.**

**Die Bedingungen für die Entsendung von Drittstaatsangehörigen setzt die Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen fest** (nachfolgend „Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern“), die für die in einem EU-Mitgliedsstaat ansässigen Unternehmen anzuwenden ist, wenn sie in Übereinstimmung mit Artikel 1 Abs. 3 dieser Richtlinie die abschließend festgesetzten länderübergreifenden Maßnahmen treffen:

- a) einen Arbeitnehmer in ihrem Namen und unter ihrer Leitung in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats im Rahmen eines Vertrags entsenden, der zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem in diesem Mitgliedstaat tätigen Dienstleistungsempfänger geschlossen wurde (...) oder*
- b) einen Arbeitnehmer in eine Niederlassung oder ein der Unternehmensgruppe angehörendes Unternehmen im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats entsenden (...) oder*
- c) als Leiharbeitsunternehmen oder als einen Arbeitnehmer zur Verfügung stellendes Unternehmen einen Arbeitnehmer in ein verwendendes Unternehmen entsenden, das seinen Sitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats hat oder dort seine Tätigkeit ausübt (...).*

In allen angeführten Fällen muss während der Entsendung ein Arbeitsverhältnis zwischen dem entsendenden Unternehmen oder dem Leiharbeitsunternehmen oder dem Unternehmen, das Arbeitnehmer zur Verfügung stellt einerseits und dem Arbeitnehmer andererseits bestehen.

Die Richtlinie über die Entsendung der Arbeitnehmer setzt in Artikel 2 ausdrücklich fest, dass „für die Zwecke dieser Richtlinie als entsandter Arbeitnehmer jeder Arbeitnehmer gilt der während eines begrenzten Zeitraums seine Arbeitsleistung im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedsstaats als demjenigen erbringt, in dessen Hoheitsgebiet er normalerweise arbeitet.“



MINISTERSTVO VNITRA  
ČESKÉ REPUBLIKY

