

Vorblatt

Problem:

Die siebenjährige Übergangsfrist für die EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit (in bestimmten geschützten Wirtschaftssektoren) läuft für die am 1. Mai 2004 der Europäischen Union beigetretenen Mitgliedstaaten Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn (EU-8-Mitgliedstaaten) mit 30. April 2011 aus. Bürger dieser Mitgliedstaaten haben ab 1. Mai 2011 volle Arbeitnehmerfreizügigkeit und unterliegen folglich nicht mehr dem Regime des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG). Für die am 1. Jänner 2007 beigetretenen Mitgliedstaaten Bulgarien und Rumänien sollen die Übergangsbestimmungen laut Regierungsprogramm der Bundesregierung für die XXIV. Gesetzgebungsperiode ausgeschöpft werden, sodass die im AuslBG verankerten Übergangsbestimmungen für diese beiden Staaten bis 31. Dezember 2013 beizubehalten sind.

Im Regierungsprogramm wird weiters festgestellt, dass das bisherige Quotensystem des Fremdenrechts die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes und der Gesellschaft nicht präzise genug abbilden konnte. Es sei daher ein kriteriengeleitetes Zuwanderungssystem zu prüfen, das qualifizierten und einwanderungswilligen Personen auf Basis klarer und transparenter Kriterien Zugang zum Arbeitsmarkt sowie Unterstützung bei der Integration ermöglicht. Die Kriterien sind von einer Kommission unter Beteiligung der Sozialpartner und der Industriellenvereinigung zu erarbeiten. Dabei sind sachliche Parameter wie Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Volkswirtschaft und sicherheitsrelevante Aspekte, aber auch die zu erwartende Integrationsfähigkeit zu berücksichtigen.

Darüber hinaus sieht das Regierungsprogramm vor, die Beschäftigungsmöglichkeiten für ausländische Studierende und Absolventen zu erweitern, den Arbeitsmarktzugang für nachgezogene Familienangehörige unter Beibehaltung einer Familiennachzugsquote zu erleichtern und eine Regelung für die Beschäftigung von Saisoniers beizubehalten.

Zudem sind folgende EU-Richtlinien umzusetzen:

- Richtlinie 2009/50/EG des Rates vom 25. Mai 2009 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung, kurz „Blue-Card-Richtlinie“ (Umsetzungsfrist: 19. Juni 2011) und
- Richtlinie 2009/52/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2009 über Mindeststandards für Sanktionen und Maßnahmen gegen Arbeitgeber, die Drittstaatsangehörige ohne rechtmäßigen Aufenthalt beschäftigen, kurz „Sanktionenrichtlinie“ (Umsetzungsfrist: 20. Juli 2011).

Der Verfassungsgerichtshof hat mit Erkenntnis vom 13. Oktober 2007, B 1462/06, eine unterschiedliche Behandlung der Angehörigen von Österreichern, denen das Recht auf Freizügigkeit nicht zukommt, und der Angehörigen von „freizügigkeitsberechtigten“ Österreichern hinsichtlich ihres Aufenthalts- und Niederlassungsrechts und folglich auch hinsichtlich ihres Zugangs zum Arbeitsmarkt für zulässig angesehen. Das AuslBG trifft – im Gegensatz zum Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (NAG) – keine derartige Unterscheidung und sollte an die Judikatur angepasst werden.

Die jährlich mit Verordnung festgesetzten Ausländer-Landeshöchstzahlen haben seit der Einführung eines strengen Quotenregimes in den Fremden Gesetzen einerseits und infolge der nicht steuerbaren Zuwanderung im Rahmen des Gemeinschaftsrechts andererseits zunehmend ihre Funktion als quantitatives Steuerungsinstrument verloren. Nach der Arbeitsmarktöffnung können auch die freizügigkeitsberechtigten EU-8-Arbeitskräfte nicht mehr auf Höchstzahlen angerechnet werden.

Darüber hinaus erfordern die Arbeitsmarktöffnung und das neue kriteriengeleitete Zuwanderungsmodell eine Anpassung der Regelungen für die Zulassung von ausländischen Saisoniers.

Der Anspruch auf eine Alterspension schließt den Anspruch auf Geldleistungen bei Arbeitslosigkeit aus. Nur der Anspruch auf eine Korridorleistung steht dem Leistungsbezug im Falle von bestimmten, dem Dienstnehmer nicht vorwerfbar Beendigungsgründen für die Dauer von bis zu einem Jahr nicht entgegen. Der Verfassungsgerichtshof hat mit Erkenntnis vom 16. Dezember 2010, G 74/10-7, im Bundesgesetzblatt II Nr. 2/2011 kundgemacht am 20. Jänner 2011, mit Ablauf des 30. Juni 2011 die im § 22 Abs. 1 AIVG festgelegte Einschränkung auf die im Gesetz bestimmten Beendigungsgründe als verfassungswidrig aufgehoben, weil diese Regelung keinen Spielraum zur gebotenen Berücksichtigung anderer nicht vorwerfbarer Beendigungsgründe lässt.

Ziele:

- Anpassung der Übergangsregelungen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit und zur Dienstleistungsfreiheit an die Arbeitsmarktöffnung für die EU-8-Mitgliedstaaten;
- Verbesserung der Rahmenbedingungen für den Arbeitsmarktzugang von hochqualifizierten Ausländern, Fachkräften in Mangelberufen, sonstigen Schlüsselkräften und Studienabsolventen im Rahmen eines neuen kriteriengeleiteten Zuwanderungssystems;
- Erleichterung des Arbeitsmarktzugangs für den Familiennachzug;
- Erweiterung der Beschäftigungsmöglichkeiten für ausländische Studierende;
- Vereinheitlichung des Verfahrens für die Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen, unabhängig von Landeshöchstzahlen;
- Umsetzung der Blue-Card-Richtlinie und der Sanktionenrichtlinie;
- Umsetzung der höchstgerichtlichen Judikatur zur Arbeitnehmerfreizügigkeit von Familienangehörigen von Österreichern und EWR-Bürgern;
- Anpassung des Saisoniermodells an die Situation nach der Arbeitsmarktöffnung;
- Verfassungskonforme Anpassung der Ausnahmeregelung betreffend die Korridorpenion im AIVG;
- Verwaltungsvereinfachung durch Beseitigung nicht mehr benötigter Regelungen.

Inhalt:

- Einschränkung der Übergangsbestimmungen zur EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit auf die Mitgliedstaaten Bulgarien und Rumänien;
- Neuregelung des Arbeitsmarktzuganges von besonders Hochqualifizierten, von Fachkräften in Mangelberufen und von sonstigen Schlüsselkräften aus Drittstaaten nach einem kriteriengeleiteten Punktesystem; Entfall der Quotenpflicht;
- Regelungen für die Arbeitsmarktzulassung von ausländischen Absolventen österreichischer Hochschulen und von Anwärtern auf eine „Blaue Karte EU“;
- Unbeschränkter Arbeitsmarktzugang für nachgezogene Familienangehörige;
- Schaffung eines von Ausländer-Landeshöchstzahlen unabhängigen Verfahrens zur Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen und klarer Regelungen für die Anrechnung von Ausländern auf die Bundeshöchstzahl;
- Schaffung von Bewilligungsmöglichkeiten für Schüler und Studenten sowie Personen mit besonderem Schutz ohne Arbeitsmarktprüfung;
- Anpassung der Regeln für die Zulassung ausländischer Saisoniers an die Arbeitsmarktöffnung; Umsetzung der Sozialpartnereinigung über ein Saisoniermodell - neu;
- Anpassung der Ausnahmeregelungen für drittstaatsangehörige Familienangehörige von EWR-Bürgern und Österreichern an die Judikatur der Höchstgerichte;
- Aufhebung der Ermächtigung der Bundesregierung zum Abschluss von Schlüsselkräfte- und Penderabkommen mit EU-Nachbarländern;
- Entfall der diskriminierenden Bewilligungsaufgabe betreffend die vorrangige Kündigung von Ausländern bei Verringerung von Arbeitsplätzen oder bei Einführung von Kurzarbeit;
- Erweiterung des Anhörungsrechts des Ausländerausschusses des AMS-Verwaltungsrates;
- Aufnahme zwingend gebotener zusätzlicher Lösungstatbestände, die den befristeten Bezug von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung trotz Korridorpenionsanspruchs ermöglichen.

Umsetzung der Sanktionenrichtlinie:

- Systematische Information unrechtmäßig beschäftigter Ausländer über ihre Arbeitnehmerrechte vor Vollstreckung aufenthaltsbeendender Maßnahmen;
- Meldepflicht für die Beschäftigung von Ausländern ohne Daueraufenthaltsrecht;
- Widerlegbare gesetzliche Vermutung, dass die illegale Beschäftigung drei Monate gedauert hat;
- Haftung des Auftraggebers für nicht bezahlte Löhne und für Verstöße seines unmittelbaren Auftragnehmers bei Nichteinhaltung von Sorgfaltspflichten; Haftung für nicht bezahlte Löhne und für Verstöße aller weiterer Subauftragnehmer bei wissentlicher Duldung illegaler Ausländerbeschäftigung;

- Ausschluss von öffentlichen Zuwendungen einschließlich EU-Förderungen und Rückzahlung gewährter Förderungen bei wiederholten Verstößen gegen das AuslBG;
- Schaffung von gerichtlichen Straftatbeständen für schwere Formen der illegalen Ausländerbeschäftigung.

Alternativen:

Keine.

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:

Die Öffnung des Arbeitsmarktes für die EU-8-Mitgliedstaaten wird sich überwiegend positiv auf den Arbeitsmarkt und den Wirtschaftsstandort Österreich auswirken. Wie Studien belegen, sind die schon im Rahmen der Übergangsregelung zugelassenen neuen EU-Bürger gut ausgebildet und konnten ohne negative Auswirkungen für das vorhandene Arbeitskräftepotenzial in den Arbeitsmarkt integriert werden. Infolge der demographischen Entwicklung ist bereits ab 2015 ein Mangel an jungen qualifizierten Arbeitnehmern zu erwarten. Mit der Einführung eines neuen kriteriengeleiteten Zuwanderungssystems, das der Qualifikation besondere Bedeutung beimisst und neben hochqualifizierten Schlüsselkräften auch Fachkräften in Mangelberufen und ausländischen Studienabsolventen an österreichischen Hochschulen einen Arbeitsmarktzugang ermöglicht, soll dieser Entwicklung rechtzeitig gegengesteuert werden. Die vollständige Öffnung des Arbeitsmarktes für die EU-8-Mitgliedstaaten lässt zudem ein zusätzliches Angebot an Arbeitskräften erwarten, das ebenfalls zur Deckung des Bedarfs an Fachkräften in bestimmten Berufen herangezogen werden kann. Eine geordnete Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte in Bereichen, wo ein Mangel auch durch verstärkte Qualifizierung der verfügbaren Arbeitskräfte nicht behoben werden kann, sichert den Wirtschaftsstandort und trägt zu einem soliden Beschäftigungswachstum bei.

Die umzusetzende EU-Sanktionenrichtlinie zielt darauf ab, Arbeitgeber, die illegal aufhältige Ausländer beschäftigen, mit wirksamen Maßnahmen zu sanktionieren. Legale Beschäftigung von Ausländern bringt höhere Beitrags- und Steuereinnahmen, verhindert einen Verdrängungswettbewerb und schafft ein stabileres und durchschnittlich höheres Beschäftigungsniveau.

Finanzielle Auswirkungen:

Siehe die finanziellen Erläuterungen im Allgemeinen Teil.

Auswirkungen auf die Verwaltungslasten für Unternehmen und Bürger/innen:

Im Jahr 2010 wurden beim Arbeitsmarktservice rund 76.500 Geschäftsfälle betreffend die Beschäftigung von Arbeitnehmern aus den EU-8-Mitgliedstaaten bearbeitet. Der Wegfall der Bewilligungspflicht für diese Arbeitnehmer infolge der Arbeitsmarktöffnung reduziert die Verwaltungslasten für Unternehmen um rund 25,6 Mio. Euro.

Die nach der Sanktionenrichtlinie zwingend vorgesehenen Informationsverpflichtungen der Unternehmen werden nur geringfügige Verwaltungskosten unter der Bagatellgrenze gemäß § 5 Abs. 2 der Standardkostenmodell-Richtlinien verursachen.

Auf die Verwaltungslasten für Bürger haben die vorliegenden Änderungen im Ausländerbeschäftigungsgesetz keine Auswirkungen.

Die Änderungen im Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 haben weder auf die Verwaltungslasten für Unternehmen noch für Bürger Auswirkungen.

Auswirkungen in umweltpolitischer Hinsicht, insbesondere Klimaverträglichkeit:

Das Regelungsvorhaben ist nicht klimarelevant.

Auswirkungen in konsumentenschutzpolitischer sowie sozialer Hinsicht:

Eine gute Arbeitsmarktintegration qualifizierter ausländischer Arbeitskräfte und ihrer Familien leistet einen wichtigen Beitrag für das gesellschaftliche Zusammenleben und die nachhaltige Finanzierung des Sozialstaats.

Geschlechtsspezifische Auswirkungen:

Keine.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Mit dem Entwurf werden u.a. die Blue-Card-Richtlinie und die Sanktionenrichtlinie in nationales Recht umgesetzt. Die übrigen Regelungsvorhaben stehen im Einklang mit den Rechtsvorschriften der Europäischen Union.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine.

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Hauptgesichtspunkte des Entwurfs:

Am 30. April 2011 läuft für die am 1. Mai 2004 der Europäischen Union beigetretenen neuen Mitgliedstaaten Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn (EU-8-Mitgliedstaaten) die siebenjährige Übergangsfrist für die EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit (in bestimmten geschützten Wirtschaftssektoren) aus. Bürger dieser Mitgliedstaaten haben ab 1. Mai 2011 volle Arbeitnehmerfreizügigkeit und unterliegen dann nicht mehr dem Regime des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG). Die Übergangsbestimmungen des AuslBG (§ 32a) sind daher so zu gestalten, dass sie nur mehr für die am 1. Jänner 2007 beigetretenen Mitgliedstaaten Bulgarien und Rumänien weitergelten.

In Umsetzung des Regierungsprogramms (Kapitel „Arbeit“ und „Migration und Integration“) ist ein neues kriteriengeleitetes Zuwanderungsmodell einzuführen, das besonders Hochqualifizierten, Fachkräften in Mangelberufen und sonstigen Schlüsselkräften aus Drittstaaten bei Erfüllung personenbezogener und nach Punkten bewerteter Kriterien und klar definierter arbeitsmarktpolitischer Voraussetzungen eine qualifizierte Beschäftigung und einen dauerhaften Arbeitsmarktzugang in Österreich ermöglicht. Darüber hinaus wird auch den im Nationalen Aktionsplan für Integration (NAP) im Kapitel „Handlungsfeld Arbeit und Beruf“ festgelegten Zielen Rechnung getragen und der Arbeitsmarktzugang für nachgezogene Familienangehörige, für ausländische Absolventen österreichischer Hochschulen und für ausländische Schüler und Studierende erleichtert.

Die jährlich mit Verordnung festgesetzten Ausländer-Landeshöchstzahlen haben seit der Einführung eines strengen Quotenregimes in den Fremdenetzen zunehmend ihre Funktion als quantitatives Steuerungsinstrument verloren. Nach der Arbeitsmarktöffnung können auch die freizügigkeitsberechtigten EU-8-Arbeitskräfte nicht mehr angerechnet werden. Daher sind ein von Ausländer-Landeshöchstzahlen unabhängiges Zulassungsverfahren, klare Regelungen für die Anrechnung von Ausländern auf die Bundeshöchstzahl und – entsprechend einem Vorschlag der Sozialpartner – ein neues System für die befristete Zulassung ausländischer Saisoniers zu schaffen.

Darüber hinaus sollen zwei EU-Richtlinien umgesetzt werden:

Die Richtlinie 2009/52/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2009 über Mindeststandards für Sanktionen und Maßnahmen gegen Arbeitgeber, die Drittstaatsangehörige ohne rechtmäßigen Aufenthalt beschäftigen, kurz „Sanktionenrichtlinie“, richtet sich gegen die rechtswidrige Einwanderung und sieht gemeinsame Mindeststandards für Sanktionen und Maßnahmen gegen Arbeitgeber vor, die Drittstaatsangehörige ohne rechtmäßigen Aufenthalt beschäftigen (CELEX Nr. 32009L0052).

Die Richtlinie 2009/50/EG des Rates vom 25. Mai 2009 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung, kurz „Blue-Card-Richtlinie“, regelt die Zulassung hochqualifizierter Drittstaatsangehöriger und ihrer Familienangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung in einem Mitgliedstaat (CELEX Nr. 32009L0050).

Der Anspruch auf eine Alterspension schließt den Anspruch auf Geldleistungen bei Arbeitslosigkeit aus. Nur der Anspruch auf eine Korridorpension steht dem Leistungsbezug im Falle von bestimmten, dem Dienstnehmer nicht vorwerfbaren Beendigungsgründen für die Dauer von bis zu einem Jahr nicht entgegen. Der Verfassungsgerichtshof hat mit Erkenntnis vom 16. Dezember 2010, G 74/10-7, im Bundesgesetzblatt II Nr. 2/2011 kundgemacht am 20. Jänner 2011, mit Ablauf des 30. Juni 2011 die im § 22 Abs. 1 AIVG festgelegte Einschränkung auf die im Gesetz bestimmten Beendigungsgründe als verfassungswidrig aufgehoben, weil diese Regelung keinen Spielraum zur gebotenen Berücksichtigung anderer nicht vorwerfbarer Beendigungsgründe lässt.

Mit der vorliegenden Neuregelung im AIVG sollen die bereits bisher gesetzlich vorgesehenen Beendigungsgründe (Kündigung durch den Dienstgeber, berechtigter vorzeitiger Austritt, Lösung während der Probezeit und Fristablauf, wenn dem befristeten Dienstverhältnis kein unbefristetes Dienstverhältnis mit demselben Dienstgeber voranging) um den Beendigungsgrund der ungerechtfertigten oder sonstigen unverschuldeten Entlassung und bestimmte Fälle der einvernehmlichen Auflösung eines Arbeitsverhältnisses ergänzt werden.

Der Entwurf enthält im Einzelnen folgende Maßnahmen:

- Einschränkung der Übergangsbestimmungen zur EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit auf die Mitgliedstaaten Bulgarien und Rumänien;
- Neuregelung des Arbeitsmarktzuganges von besonders Hochqualifizierten, von Fachkräften in Mangelberufen und von sonstigen Schlüsselkräften aus Drittstaaten nach einem kriteriengeleiteten Punktesystem; Entfall der Quotenpflicht;
- Regelungen für die Arbeitsmarktzulassung von ausländischen Absolventen österreichischer Hochschulen und von Anwärtern auf eine „Blaue Karte EU“;
- Unbeschränkter Arbeitsmarktzugang für nachgezogene Familienangehörige;
- Schaffung eines von Ausländer-Landeshöchstzahlen unabhängigen Bewilligungsverfahrens und klarer Regelungen für die Anrechnung von Ausländern auf die Bundeshöchstzahl;
- Beschäftigungsbewilligungen ohne Arbeitsmarktprüfung für Schüler und Studenten sowie für Personen mit besonderem Schutz;
- Anpassung der Regelungen für die Zulassung ausländischer Saisoniers an die Arbeitsmarktöffnung; Umsetzung der Sozialpartnereinigung über ein Saisoniermodell - neu;
- Anpassung der Ausnahmeregelungen für drittstaatsangehörige Familienangehörige von EWR-Bürgern und Österreichern an die Judikatur der Höchstgerichte;
- Aufhebung der Ermächtigung der Bundesregierung zum Abschluss von Schlüsselkräfte- und Pendlerabkommen mit EU-Nachbarländern;
- Entfall der diskriminierenden Bewilligungsaufgabe betreffend die vorrangige Kündigung von Ausländern bei Verringerung von Arbeitsplätzen oder bei Einführung von Kurzarbeit;
- Erweiterung des Anhörungsrechts des Ausländerausschusses des AMS-Verwaltungsrates;
- Aufnahme zwingend gebotener zusätzlicher Lösungstatbestände, die den befristeten Bezug von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung trotz Korridorpensionsanspruchs ermöglichen.

Umsetzung der Sanktionenrichtlinie:

- Systematische Information unrechtmäßig beschäftigter Ausländer über ihre Arbeitnehmerrechte vor Vollstreckung aufenthaltsbeendender Maßnahmen;
- Meldepflicht für die Beschäftigung von Ausländern ohne Daueraufenthaltsrecht;
- Widerlegbare gesetzliche Vermutung, dass die illegale Beschäftigung drei Monate gedauert hat;
- Haftung des Auftraggebers für nicht bezahlte Löhne und für Verstöße seines unmittelbaren Auftragnehmers bei Nichteinhaltung von Sorgfaltspflichten; Haftung für nicht bezahlte Löhne und für Verstöße aller weiterer Subauftragnehmer bei wissentlicher Duldung;
- Ausschluss von öffentlichen Zuwendungen einschließlich EU-Förderungen und Rückzahlung gewährter Förderungen bei wiederholten Verstößen gegen das AuslBG;
- Schaffung von gerichtlichen Straftatbeständen für schwere Formen der illegalen Ausländerbeschäftigung.

Kompetenzgrundlage:

In kompetenzrechtlicher Hinsicht stützen sich die Änderungen auf Art. 10 Abs. 1 Z 3 und 11 B-VG („Ein- und Auswanderungswesen“ und „Arbeitsrecht und Sozialversicherungswesen“).

Finanzielle Erläuterungen zu den Änderungen im Ausländerbeschäftigungsgesetz:

Mit der Arbeitsmarktöffnung für die EU-8-Mitgliedsstaaten und der Neugestaltung der Zuwanderung wird dem österreichischen Arbeitsmarkt ein zusätzliches Angebot an qualifizierten Arbeitskräften eröffnet. Der Arbeitsmarktzugang von Schlüssel- und Fachkräften erzeugt keine Verdrängungseffekte, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten sind komplementär zu den in Österreich vorhandenen, sodass ihre Beschäftigung zusätzliche Arbeitsplätze und Wachstumsimpulse schaffen kann. Qualifizierte Arbeitskräfte tragen zu einem höheren Beschäftigungsniveau mit entsprechend höheren Sozialversicherungsbeiträgen und Steuereinnahmen bei. Da jedoch das Ausmaß der Neuzuwanderung sehr stark von der schwer prognostizierbaren Entwicklung der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes und nicht zuletzt vom Wanderungsverhalten der Arbeitskräfte abhängt, können die zusätzlichen Einnahmen nur vorsichtig geschätzt werden.

Unter der Annahme, dass jährlich rund 8.000 qualifizierte Arbeitskräfte im Rahmen des neuen kriteriengeleiteten Zuwanderungsmodells eine Beschäftigung aufnehmen, würden die zusätzlich lukrierten Abgaben in Summe rund 143 Mio. Euro betragen (s. Tabelle).

Der Verwaltungsaufwand des Arbeitsmarktservice für die Vollziehung der neuen Zuwanderungsregeln und die mit dem Entfall der Bewilligungspflicht für Arbeitskräfte aus den EU-8-Mitgliedstaaten verbundenen Einsparungen werden sich die Waage halten, sodass der vorliegende Gesetzentwurf beim Arbeitsmarktservice keine zusätzlichen Verwaltungskosten verursachen wird.

Der zusätzliche Verwaltungsaufwand der österreichischen Vertretungsbehörden im Ausland (Botschaften, Konsulate) im Zusammenhang mit der Erteilung von Arbeitssuchevisa für Hochqualifizierte kann mangels Vorhersehbarkeit der zu erwartenden Antragszahlen, die von der Zahl der jährlich zu einer Beschäftigung in Österreich zugelassenen Hochqualifizierten (geschätzte 800 Personen) stark abweichen können, nicht seriös prognostiziert werden.

	Jahres- bestand	Einkommen (brutto)	DN- Abgaben	DG- Abgaben	Abgaben/ Gruppe	Abgaben jährlich
Hochqualifizierte	800	2.857	1.209	1.004	1.770.400	24.785.600
Fachkräfte in Mangelberufen	2.500	1.786	488	558	2.615.000	36.610.000
Sonstige Schlüsselkräfte	3.000	2.055	617	642	3.777.000	52.878.000
Studien- absolventen	1.700	2.000	591	625	2.067.200	28.940.800
Summe	8.000					143.214.400

Finanzielle Erläuterungen zu den Änderungen im Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977:

Ausgangsbasis

Nach einer Auswertung aus dem Datenbestand des AMS (Stichtagsauswertung) beziehen monatlich durchschnittlich 1.360 Personen in der für eine Korridor pension relevanten Altersgruppe (62 bis 63,5 Jahre) eine für eine Beurteilung nach § 22 Abs. 1 AIVG in Betracht kommende Geldleistung.

Eine durch das AMS vorgenommene Stichprobenerhebung ergab, dass in der genannten Altersgruppe rund 25 Prozent der Leistungsbezieher die Voraussetzungen für den Anspruch auf eine Korridor pension erfüllen. Von den 1.360 Leistungsbeziehern in der Altersgruppe erhalten somit rund 340 Personen die Geldleistung nur, weil ihr Dienstverhältnis einen der in § 22 Abs. 1 AIVG angeführten Beendigungsgründe aufweist.

Der Aufwand für die derzeit noch geltende Regelung beträgt in der Arbeitslosenversicherung rund 6 Mio. Euro jährlich und setzt sich wie folgt zusammen:

Durchschnittliche Leistungshöhe in der Altersgruppe rund 32 Euro täglich.

32 Euro x 365 Tage x 340 Personen = rd. 4 Mio. Euro + 50 % SV-Anteil (KV-Beiträge, Krankengeldersatz an KV-Träger, PV-Beitrag) = rd. 6 Mio. Euro

Die im § 22 Abs. 1 AIVG angeführten Beendigungsgründe (einschließlich der in der Verwaltungspraxis aufgrund der dazu ergangenen Durchführungsweisung bereits berücksichtigten ungerechtfertigten Entlassung) treffen auf rund 39 % aller Beschäftigungsbeendigungen zu (Auswertung aus den elektronischen Dienstgeberabmeldungen – ELDA).

Aufwandschätzung

Die Neuregelung umfasst im Wesentlichen zusätzlich nur jene Fälle, in denen das Arbeitsverhältnis einvernehmlich gelöst wurde und in denen dem Arbeitnehmer eine Abstandnahme von der einvernehmlichen Lösung (und damit ein weiterer Verbleib im Betrieb) nach Maßgabe der vorliegenden Umstände nachweislich nicht zumutbar wäre.

Einvernehmliche Lösungen liegen nach der vorstehend erwähnten Auswertung der Abmeldegründe rund 36 % aller Beschäftigungsbeendigungen zu Grunde. Unter der Annahme, dass nur bei jeder zwanzigsten

einvernehmlich erfolgten Beschäftigungsauflösung (= 5 %) dem Arbeitnehmer ein Weiterverbleib im Betrieb tatsächlich nachweislich nicht zumutbar wäre, würde dies den Personenkreis um rund 16 Personen (= 340 Personen / 39 * 36 / 20) und damit um 4,7 % jährlich erhöhen.

Der Mehraufwand in der AIV würde daher 4,7 %, d.s. rund 280.000 Euro jährlich betragen.

Ohne Neuregelung können ab 1.7.2011 alle Personen bei Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen auf eine Korridorpension unabhängig von der Art der Beendigung bis zu einem Jahr länger eine AIV-Leistung beziehen. Dies würde bedeuten, dass die Zahl der davon begünstigten Leistungsbezieher von 340 auf rund 870 (= 340 / 39 * 100) ansteigt. Dies wäre eine Erhöhung um 530 Personen und damit um rund 155 %. Der jährliche Mehraufwand ohne Neuregelung würde in der AIV demnach rund 9,3 Mio. Euro jährlich betragen.

Besonderer Teil

Zu Art. 1 (Änderung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes)

Zu Art. 1 Z 1 und 2 (§ 1 Abs. 2 lit. l und m AuslBG):

Der Verfassungsgerichtshof hat mit Erkenntnis vom 13. Oktober 2007, B 1462/06, eine unterschiedliche Behandlung der Angehörigen von Österreichern, denen das Recht auf Freizügigkeit nicht zukommt, und der Angehörigen von „freizügigkeitsberechtigten“ Österreichern hinsichtlich ihres Aufenthalts- und Niederlassungsrechts und folglich auch hinsichtlich ihres Zugangs zum Arbeitsmarkt für zulässig angesehen. Die geltende Regelung im AuslBG trifft – im Gegensatz zum Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (NAG) – keine derartige Unterscheidung und schränkt den von der Ausnahme erfassten Kreis der Angehörigen von Österreichern – gleich, ob diese ihr Recht auf Freizügigkeit ausgeübt haben oder nicht – auf die Ehegatten, Kinder und eingetragenen Partner ein.

Die neue lit. l stellt nunmehr auf das Gemeinschaftsrecht ab und erfasst damit neben allen EWR-Bürgern und Schweizern und ihren in der Unionsbürgerrichtlinie definierten Angehörigen auch den entsprechend weiteren Kreis der Angehörigen von Österreichern, die einen Freizügigkeitssachverhalt gesetzt haben – d.h. ihre Rechte gemäß Art. 21 und 45 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (Niederlassungsfreiheit und Arbeitnehmerfreizügigkeit) im EWR-Raum außerhalb Österreichs tatsächlich ausgeübt haben und nun wieder in Österreich leben.

In der neuen lit. m wird hingegen der von der Ausnahme erfasste Kreis der Angehörigen von Österreichern, die keinen Freizügigkeitssachverhalt gesetzt haben, ausdrücklich auf die „Kernfamilie“ iSd § 2 Abs. 1 Z 9 NAG (Ehegatte oder eingetragener Partner sowie minderjährige ledige Kinder, einschließlich Adoptiv- und Stiefkinder) eingeschränkt, da auch nur diese einen Aufenthaltstitel nach dem NAG erhält, der zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit berechtigt. Die Ausnahme soll auch nur dann zum Tragen kommen, wenn den Familienangehörigen tatsächlich ein solcher Aufenthaltstitel erteilt wurde.

Zu Art. 1 Z 3 (§ 1 Abs. 5 AuslBG):

Mit der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit für die Arbeitskräfte aus den EU-8-Mitgliedstaaten, darunter die Nachbarstaaten Tschechien, Slowakei, Ungarn und Slowenien, wird die im Jahre 2002 geschaffene Ermächtigung der Bundesregierung zum Abschluss von Beschäftigungsabkommen mit diesen Nachbarstaaten obsolet und ist daher aus dem Rechtsbestand zu eliminieren.

Zu Art. 1 Z 4 (§ 2 Abs. 3 lit. a AuslBG):

Nach der geltenden Regelung ist der inländische Vertragspartner, der Ausländer in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis einsetzt, einem Arbeitgeber gleichzuhalten. Diese Regelung soll ohne inhaltliche Änderung zur Vermeidung bisweilen aufgetretener Interpretationsschwierigkeiten einfacher und präziser formuliert werden.

Zu Art. 1 Z 5 (§ 2 Abs. 5 AuslBG):

Siehe dazu die Erl. zu Z 17.

Zu Art. 1 Z 6 (§§ 3 Abs. 1 und 2 und 15 Abs. 6 AuslBG):

Gemäß § 41a NAG wird die bisherige „Niederlassungsbewilligung – unbeschränkt“ durch die „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“ ersetzt. Dementsprechend ist auch in den angeführten Regelungen dieser neue Aufenthaltstitel zu nennen.

Zu Art. 1 Z 7 (§ 3 Abs. 6 AuslBG):

Die geltende Regelung zählt taxativ Berechtigungen und Bestätigungen nach dem AuslBG auf, die für Zwecke der Kontrolle vom Arbeitgeber und vom Ausländer zur Einsichtnahme bereit zu halten sind. Durch die im NAG und im AuslBG mehrfach geänderten und neu geschaffenen Aufenthalts- und

Beschäftigungstitel ist diese Auflistung unvollständig geworden. Die vorgeschlagene Regelung sieht eine allgemeinere Formulierung vor, die auch alle neuen oder in der Bezeichnung geänderten Berechtigungen sowohl nach dem AuslBG als auch nach dem NAG erfasst.

Zu Art. 1 Z 8 (§ 3 Abs. 8 AuslBG):

Nach der vorgeschlagenen Regelung sollen nicht – wie bisher – nur die Angehörigen von EWR-Bürgern und Österreichern, sondern auch alle anderen nach § 1 Abs. 2 oder aufgrund einer Verordnung nach § 1 Abs. 4 vom Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes ausgenommenen (und insofern über kein Zulassungsdokument verfügenden) Ausländer auf Antrag eine Bestätigung über die Ausnahme vom Gesetz erhalten können. In der Praxis haben Betroffene nicht selten eine solche Bestätigung zur Erleichterung bei Bewerbungen verlangt. Eine „Ausnahme-Bestätigung“ ist auch für den Arbeitgeber hilfreich, da sie ihm die Prüfung der Ausnahmevoraussetzungen abnimmt.

Zu Art. 1 Z 9 und 18 (§§ 4 und 14 AuslBG):

Seit 1990 werden aufgrund der Verordnungsermächtigung des § 13 Landeshöchstzahlen festgesetzt, die stets ab ihrer Kundmachung überschritten waren und das – mit Ausnahme weniger, sehr kurzer Zeiträume – in der Regel auch während des gesamten Jahres blieben. Damit wurde sichergestellt, dass nach Überschreitung der Landeshöchstzahlen ein generell erschwertes Zulassungsverfahren zur Anwendung kam, in dem nur für bestimmte Ausländergruppen, an deren Beschäftigung arbeitsmarkt- oder integrationspolitische Interessen bestehen, Beschäftigungsbewilligungen erteilt werden dürfen. Über diesen Steuerungsmechanismus wurde insbesondere vor der Einführung der quotenpflichtigen Zuwanderung im Rahmen der neueren Fremden-Gesetze eine strenge Neuzulassungspolitik abgesichert, die vor allem die dauerhafte Neuzuwanderung unqualifizierter Arbeitskräfte außerhalb des Familiennachzugs ausschloss. Diese Steuerungsfunktion soll nunmehr primär das im Abschnitt IIa (§§ 12 ff.) vorgesehene neue kriteriengeleitete Zuwanderungsmodell übernehmen. Ergänzend dazu sollen in einem von Landeshöchstzahlen unabhängigen Verfahren Beschäftigungsbewilligungen erteilt werden können, wobei jedoch die allgemeinen Bewilligungsvoraussetzungen einschließlich der Arbeitsmarktprüfung gleich bleiben und auch die Bewilligungsmöglichkeiten – wie schon im bisherigen „erschwerten Zulassungsverfahren“ – auf bestimmte Sachverhalte oder Personengruppen, deren Beschäftigung arbeitsmarkt- oder integrationspolitisch notwendig ist, eingeschränkt werden. Dadurch wird die Festsetzung jährlicher Landeshöchstzahlen entbehrlich und die diesbezügliche Verordnungsermächtigung des Bundesministers für Arbeit, Soziales Konsumentenschutz kann entfallen.

Die Bundeshöchstzahl und die Verordnungsermächtigung zur Festlegung weiterer Personengruppen, für die nach Überschreitung der Bundeshöchstzahl Beschäftigungsbewilligungen erteilt werden dürfen (Bundeshöchstzahlenüberziehungsverordnung – BHZÜV), bleiben hingegen bestehen (§ 14 Abs. 3). Mit der Bundeshöchstzahl soll – wie bisher – nur der Anteil der bewilligungspflichtig beschäftigten Ausländer (und nicht der Anteil aller beschäftigten Ausländer) am gesamten Arbeitskräftepotenzial begrenzt werden. Da Bürger der EU-8-Mitgliedstaaten ab der Arbeitsmarktöffnung im Mai 2011 nicht mehr bewilligungspflichtig sind und daher nicht mehr auf die Bundeshöchstzahl angerechnet werden, ist eine Herabsetzung von 8 auf 7 % geboten.

§ 4 Abs. 3 Z 2 bis 12 zählt jene Sachverhalte und Personengruppen taxativ auf, wo bei Vorliegen der allgemeinen Voraussetzungen – auch ohne einhellige Zustimmung des Regionalbeirates (Abs. 3 Z 1) – Beschäftigungsbewilligungen zu erteilen sind. In diesen Katalog werden zwei neue Gruppen – nämlich ausländische Schüler und Studenten (Z 6) und Ausländer mit besonderem Schutz (Z 9) – aufgenommen.

Für Schüler und Studenten sollen Beschäftigungsbewilligungen für eine Beschäftigung bis zu zehn Wochenstunden und – nach erfolgreichem Abschluss des ersten Studienabschnitts eines Diplomstudiums bzw. eines Bachelor-Studiums – auch bis zu 20 Wochenstunden ohne Prüfung, ob für die zu besetzende Stelle arbeitslos vorgemerkte Ersatzarbeitskräfte zur Verfügung stehen (sog. Arbeitsmarktprüfung), erteilt werden dürfen (Abs. 7 Z 2). Damit wird der Kritik der Europäischen Kommission Rechnung getragen. Diese vertritt die Auffassung, eine Arbeitsmarktprüfung sei im Sinne der Richtlinie 2004/114/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 unzulässig, und hat bereits ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Österreich eingeleitet. Mit der neuen Regelung soll Studenten die Möglichkeit eröffnet werden, einen Teil der Kosten ihres Studiums aus einer legalen Beschäftigung zu bestreiten, ohne damit einen dauerhaften Arbeitsmarktzugang zu erhalten. Gemäß Artikel 17 der angeführten Richtlinie können die Mitgliedstaaten festlegen, wie viele Stunden pro Woche oder wie viele Tage bzw. Monate pro Jahr eine solche Beschäftigung ausgeübt werden darf, wobei jedoch die Obergrenze von zehn Stunden pro Woche oder eine entsprechende Zahl von Tagen bzw. Monaten pro Jahr nicht unterschritten werden darf. Eine Beschäftigung über zehn bzw. 20 Wochenstunden ist nach der neuen Regelung zwar nicht ausgeschlossen, unterliegt aber einer Arbeitsmarktprüfung. Der Verweis auf die §§ 63 und 64 NAG soll

klarstellen, dass nur Schüler und Studenten der dort genannten inländischen Bildungseinrichtungen erfasst sind.

Die zweite neue Gruppe sind Personen, die eine Aufenthaltsbewilligung für besonderen Schutz erhalten haben. Konkret handelt es sich dabei um Zeugen und Opfer von Menschenhandel, Opfer von Gewalt in der Familie und in der Obhut von Pflegeeltern oder eines Jugendwohlfahrtsträgers befindliche Minderjährige. Im Rahmen der Begutachtung wurde vorgeschlagen, ergänzend auch Ausländer, deren Aufenthalt im Bundesgebiet länger als ein Jahr geduldet wurde, weil sie dem Refoulementverbot unterliegen oder aus tatsächlichen, nicht von ihnen zu vertretenden Gründen nicht abgeschoben werden können, in diese Bestimmung aufzunehmen. Ziel ist, allen Personen mit besonderem Schutz aus sozial-humanitären Erwägungen einerseits und zur Förderung einer eigenen wirtschaftlichen Existenz andererseits einen Zugang zum Arbeitsmarkt ohne Arbeitsmarktprüfung zu ermöglichen.

Wenngleich die Zulassung von Schlüsselkräften künftig über das neue kriteriengeleitete Zulassungsmodell gemäß Abschnitt IIa gesteuert werden soll, muss es auch für sog. „Mobilitätsfälle“ (d.s. Drittstaatsangehörige, die in einem anderen EU-Mitgliedstaat die Rechtsstellung eines langfristigen Aufenthaltsberechtigten gemäß der Richtlinie 2003/109/EG genießen) und für Ausländer, die bereits eine Niederlassungsbewilligung (§§ 43 und 47 Abs. 3 NAG) besitzen, weiterhin die Möglichkeit der Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung als Schlüsselkraft geben (Z 3), da für diese Gruppen die Erteilung einer „Rot-Weiß-Rot – Karte“ ausscheidet. Auch ihre Familienangehörigen sollen – wie bisher – eine Beschäftigungsbewilligung erhalten können, die entsprechend den Vorgaben der Familienzusammenführungsrichtlinie nach einjähriger Niederlassung ohne Arbeitsmarktprüfung zu erteilen ist (Abs. 3 Z 4 iVm Abs. 7 Z 1).

Zu Art. 1 Z 10 (§ 4b AuslBG):

Die Regelung soll dahingehend erweitert werden, dass neben den übrigen genannten Gruppen alle Ausländer mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang als bevorzugt zu vermittelnde Ersatarbeitskräfte in Betracht kommen. Konkret sind dies die im § 17 aufgezählten Inhaber eines Aufenthaltstitels „Daueraufenthalt – EG“ und einer „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“ sowie die gemäß § 1 Abs. 2 lit. 1 und m ausgenommenen Familienangehörigen von Österreichern und EWR-Bürgern.

Zu Art. 1 Z 11 (§ 5 AuslBG):

Die vorgeschlagenen Neuregelungen für die Beschäftigung von Saisonarbeitskräften entsprechen einem gemeinsamen Vorschlag der Sozialpartner im Rahmen der Begutachtung. Demnach sollen sich Ausländer, die bereits in den Jahren 2006 bis 2010 alljährlich in derselben Branche mindestens vier Monate im Rahmen von Saisonkontingenten beschäftigt waren, innerhalb eines Jahres nach In-Kraft-Treten der Regelung beim AMS registrieren lassen können. Für registrierte Saisoniers dürfen sodann Beschäftigungsbewilligungen außerhalb von Kontingenten und ohne Arbeitsmarktprüfung mit einer Geltungsdauer von durchgehend längstens sechs Monaten erteilt werden. Mehrere Saisonbewilligungen pro Kalenderjahr und Branche sind zulässig. Die Gesamtdauer aller Saisonbewilligungen pro Kalenderjahr darf jedoch zehn Monate nicht überschreiten.

Registrierte Saisoniers erhalten – wie bisher – ein Visum zur Einreise (bei Visumpflicht). Für registrierte Saisoniers ohne Visumpflicht (= alle Westbalkanstaaten mit Ausnahme des Kosovo) reicht – wie bisher – eine sog. Unbedenklichkeitsbescheinigung der Fremdenpolizei. Die Beschäftigungsbewilligung gilt als Aufenthaltstitel für die Dauer der Beschäftigung (§ 31 Abs. 1 Z 6 FPG). Ein weiterer Aufenthalt nach Ende der Beschäftigung ist daher illegal.

Die Saisonbetriebe können somit künftig den Bedarf an Saisoniers aus dem großen Potenzial der im Inland verfügbaren Arbeitskräfte, der kontingentfreien registrierten Saisoniers aus EU-Drittstaaten (und Rumänien und Bulgarien) und aller bewilligungsfreien Saisoniers aus den alten und den EU-8-Mitgliedstaaten abdecken. Mit der Arbeitsmarktöffnung ab Mai 2011 ist zudem ein zusätzliches Angebot an Arbeitskräften zu erwarten, das auch den Saisonbranchen zur Verfügung stehen wird. Folglich wird die Zulassung von Drittstaatsaisoniers im Rahmen von Kontingenten auf ein Minimum beschränkt werden können.

Für die Berechnung der Auslastung der in der Niederlassungsverordnung der Bundesregierung festzulegenden Höchstzahl an Beschäftigungsbewilligungen (§ 13 Abs. 4 NAG), die im Rahmen von Kontingenten erteilt werden dürfen, soll die bisherige Möglichkeit einer Gewichtung aufgegeben werden. Zeitlich begrenzte Überschreitungen der Höchstzahl, etwa zu Saisonspitzen in der Landwirtschaft, sollen jedoch weiterhin zulässig sein.

Im Rahmen von Kontingenten erteilte Beschäftigungsbewilligungen mit einer maximalen Geltungsdauer von sechs Monaten berechtigen zugleich zum Aufenthalt im Bundesgebiet (§ 31 Abs. 1 Z 6 FPG). Damit ist sichergestellt, dass sich Saisoniers bis zum Ende ihrer Beschäftigungsbewilligung im Bundesgebiet

aufhalten dürfen. Das gilt prinzipiell auch für zwei aufeinander folgende Beschäftigungsbewilligungen aus verschiedenen Saisonkontingenten mit einer jeweiligen Höchstdauer von sechs Monaten. Die Verlängerung einer (im Rahmen eines einzigen Kontingents erteilten) Bewilligung über sechs Monate hinaus verschafft den Saisoniers hingegen kein weiteres Aufenthaltsrecht, wodurch diese – vor In-Kraft-Treten des FPG – geschaffene Verlängerungsmöglichkeit dem geltenden FPG widerspricht. Die alternative Schaffung einer entsprechenden Regelung im FPG, die Saisoniers auch im Fall der Verlängerung der Beschäftigungsbewilligung ein Aufenthaltsrecht verschafft, ist jedoch nicht möglich, weil dies der Gemeinsamen Konsularischen Instruktion der Schengen-Vertragsstaaten (Liste von Dokumenten, die die visafreie Einreise ermöglichen) widersprechen würde und Saisoniers, die sich dann bis zum Ende einer über sechs Monate verlängerten Beschäftigungsbewilligung zwar erlaubterweise im Bundesgebiet aufhalten würden, danach jedenfalls nicht mehr durch einen anderen Schengen-Vertragsstaat heimreisen dürften. Um diese Inkongruenz zu beseitigen, soll die Verordnungsermächtigung zur Verlängerung von Kontingentbewilligungen entfallen.

Die sog. 14/12-Regelung und die Verlängerungsmöglichkeit der Beschäftigungsbewilligungen für land- und forstwirtschaftliche Stammsaisoniers aus den neuen EU-Staaten (ab 1. Mai 2011 nur mehr Bulgarien und Rumänien) kann hingegen beibehalten werden. Letztere genießen im gesamten EU-Raum uneingeschränkte Niederlassungsfreiheit. Daher kommen das FPG und die Gemeinsame Konsularische Instruktion der Schengen-Vertragsstaaten nicht zur Anwendung.

Zu Art. 1 Z 12 und 13 (§§ 8 Abs. 2 und 9 Abs. 3 AuslBG):

Nach der geltenden Regelung sind für Ausländer erstmals erteilte Beschäftigungsbewilligungen mit der Auflage zu verbinden, bei Verringerung der Arbeitsplätze in einem Betrieb oder vor Einführung der Kurzarbeit die Beschäftigungsverhältnisse von Ausländern vor jenen von Inländern zu lösen. Diese Auflage steht im Widerspruch zu Art. 11 der Richtlinie 2003/109/EG des Rates vom 25. November 2003 betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen, wo u.a. auch ein ausdrückliches Gleichbehandlungsgebot hinsichtlich der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich der Bedingungen für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen festgelegt ist. Darüber hinaus widerspricht sie auch Art. 24 der Unionsbürgerrichtlinie, da sie sich auch gegen Fachkräfte aus den neuen EU-Mitgliedstaaten richtet, die im Zusammenhang mit den Übergangsregelungen zur EU-Erweiterung nach der Fachkräfte-BHZÜV, BGBl. II Nr. 350/2007, zugelassen wurden. Nicht zuletzt wird diese Auflage auch vom Europarat seit Jahren als diskriminierend und mit den Prinzipien der Europäischen Sozialcharta nicht im Einklang stehend kritisiert. Diese Bestimmung – einschließlich des Widerrufstatbestandes wegen Nichterfüllung der Auflage (§ 9 Abs. 3) – ist daher aus dem Rechtsbestand zu beseitigen.

Zu Art. 1 Z 14 bis 16 (§ 11 Abs. 1, 2, 5 und 6 AuslBG):

Die Regelungen für die Ausstellung von Sicherungsbescheinigungen zur Zulassung von Ausländern, die über kein Aufenthaltsrecht gemäß § 4 Abs. 1 Z 1 verfügen, sind an die geänderte Rechtslage anzupassen. Insbesondere wird klargestellt, dass für die Neuanwerbung von Schlüsselkräften ausschließlich die Sonderbestimmungen des Abschnitts IIa gelten. Eine Sicherungsbescheinigung kommt daher nur mehr für Ausländer mit Daueraufenthaltsrecht eines anderen EU-Mitgliedstaates (sog. Mobilitätsfälle gemäß § 49 Abs. 2 NAG), für Inhaber einer „Niederlassungsbewilligung – Angehöriger“ (sog. Zweckwechsler gemäß § 47 Abs. 3 NAG), für Saisoniers (§ 5), für Künstler (§ 4a) für Betriebsentsandte (§ 18 Abs. 4) und für Rotationsarbeitskräfte (§ 2 Abs. 10) in Betracht.

Die Vertretungsbehörden (Botschaft, Konsulat) sollen vom Arbeitsmarktservice über ausgestellte Sicherungsbescheinigungen regelmäßig informiert werden, um überprüfen zu können, ob die von Antragstellern für einen Aufenthaltstitel oder ein Visum vorgelegten Sicherungsbescheinigungen echt sind. Dadurch sollen Missbrauchsfälle – wie sie in der Vergangenheit immer wieder aufgetreten sind – vermieden werden.

Zu Art. 1 Z 17 (§§ 12, 12a, 12b, 12c, 12d und 13 AuslBG sowie Anlage A, B und C):

Im Abschnitt IIa wird die Neuzulassung von qualifizierten Arbeitskräften aus Drittstaaten neu geregelt. Dem Modell liegen die Vorschläge der Sozialpartner und der Industriellenvereinigung zu Grunde. Nachdem die bisherige, über Quoten und eher allgemeine Kriterien gesteuerte Zulassung von Schlüsselkräften dem Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften nicht ausreichend Rechnung getragen hat, soll nun – angelehnt an die erfolgreichen Zuwanderungsmodelle anderer Staaten – eine flexiblere, mit personenbezogenen und arbeitsmarktpolitischen Kriterien kombinierte Neuzuwanderung jener qualifizierter Arbeitskräfte ermöglicht werden, die bei einer längerfristigen Beobachtung der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsentwicklung sowie unter Berücksichtigung der schulischen und betrieblichen Ausbildungsmaßnahmen nicht aus dem vorhandenen Arbeitskräftepotenzial rekrutiert werden können und zur Sicherung bestehender und zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze notwendig

sind. Die neuen Regelungen sollen vor allem besonders qualifizierten Personen eine Option für eine Zuwanderung nach Österreich eröffnen und den Beschäftigungsstandort Österreich attraktiver machen.

Die Zulassungsvoraussetzungen werden für besonders hochqualifizierte Personen (§ 12), für Fachkräfte in Mangelberufen (§ 12a) und für sonstige Schlüsselkräfte (§§ 12b und 12c) den jeweiligen arbeitsplatzbezogenen und arbeitsmarktpolitischen Anforderungen entsprechend unterschiedlich geregelt. Die in den Anlagen A, B und C normierten Kriterien sind in Kategorien unterteilt, wobei pro Kategorie nur eine bestimmte Höchstpunktzahl erreicht werden kann und den Qualifikationen ein besonders hoher Stellenwert zukommt. Als Qualifikationsnachweise gelten Hochschul- oder Fachhochschulausbildungen, die den Stufen 5A und 6 der Internationalen Standardklassifikation für das Bildungswesen (ISCED) 1997 entsprechen und eine vierjährige (Anlage A) bzw. dreijährige Mindestdauer (Anlage B und C) aufweisen. Die Hochschulausbildung erfasst sowohl Diplomstudien als auch Studien, die der Bologna-Struktur entsprechen. Die Stufe 5A umfasst die Hochschulausbildung unterhalb der Promotion, die Stufe 6 die Promotion und die Habilitation sowie Postgraduate-Ausbildungen. Studien in den Fachgebieten Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (sog. MINT-Fächer) werden wegen der großen Nachfrage nach Absolventen dieser Studienrichtungen höher bewertet. Das in der Anlage A angegebene Bruttojahresgehalt muss jedenfalls im Rahmen einer Tätigkeit in einer Führungsposition eines börsennotierten Unternehmens oder eines Unternehmens, für dessen Aktivitäten bzw. Geschäftsfeld eine positive Stellungnahme der zuständigen Außenhandelsstelle vorliegt, für das letzte Kalenderjahr vor der Antragstellung nachgewiesen werden. Dieses Kriterium ist hinsichtlich seiner praktischen Auswirkungen auf die Zulassung Hochqualifizierter, insbesondere im Hinblick auf die Notwendigkeit einer Umrechnung des letztjährigen Bruttojahresgehalts mit einem internationalen Faktor zur Vergleichbarkeit der Gehälter, ein Jahr nach In-Kraft-Treten der Regelung zu evaluieren und erforderlichenfalls anzupassen. Die im Kriterienkatalog der Anlagen A bis C vorgesehenen Sprachkenntnisse orientieren sich am Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen. Dabei entsprechen Kenntnisse zur elementaren Sprachverwendung auf einfachstem Niveau der Stufe A1, Kenntnisse zur vertieften elementaren Sprachverwendung der Stufe A2, Kenntnisse zur selbständigen Sprachverwendung der Stufe B1 und Kenntnisse zur vertieften selbständigen Sprachverwendung der Stufe B2.

Besonders Hochqualifizierte (§ 12 AuslBG)

Diese erhalten bei Erfüllung der in Anlage A aufgelisteten und mit Punkten bewerteten Kriterien zunächst ein mit sechs Monaten befristetes Aufenthaltsvisum zur Arbeitsuche (§ 24a FPG). Finden sie innerhalb dieses Zeitraumes einen Arbeitgeber, der ihnen eine ihrer Qualifikation und den sonstigen für die Erteilung des Visums maßgeblichen Kriterien entsprechende Beschäftigung anbietet, erhalten sie ohne Arbeitsmarktprüfung eine mit zwölf Monaten befristete „Rot-Weiß-Rot – Karte“ (§ 41 Abs. 1 NAG), die ihnen eine Beschäftigung bei dem im Antrag angegebenen Arbeitgeber erlaubt (§ 12d Abs. 3). Wenn sie zumindest zehn Monate entsprechend ihrer Qualifikation beschäftigt waren, können sie nach einem Jahr eine „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“ erhalten (§ 41a Abs. 1 NAG iVm § 12d Abs. 1), mit der sie unbeschränkten Arbeitsmarktzugang haben (§ 17).

Fachkräfte in Mangelberufen (§§ 12a und 13 AuslBG)

Grundlage ist eine Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, in der bestimmte Mangelberufe festgelegt sind. Es können somit nur Fachkräfte zugelassen werden, die eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem solchen Mangelberuf nachweisen, die einem Lehrabschluss vergleichbar ist. Als abgeschlossene Berufsausbildung gilt auch der erfolgreiche Abschluss einer schulischen Ausbildung, die dem Abschluss einer Berufsbildenden Höheren Schule (BHS) in Österreich entspricht. Dementsprechend hoch ist die Qualifikation auch im Kriterienkatalog der Anlage B bewertet. Neben der erforderlichen Mindestpunktzahl ist ein der Ausbildung und jeweiligen Einstufung entsprechendes Entgelt, das vom Arbeitgeber vor der Einstellung zu gewährleisten ist, eine unabdingbare Zulassungsvoraussetzung. Sofern die im Betrieb beschäftigten Fachkräfte ein höheres als ihnen nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehendes Entgelt erhalten, ist ein solches im gleichen Ausmaß auch der angeworbenen Fachkraft zu gewähren. Da bereits mit der Verordnung festgestellt wird, dass in den festgelegten Berufen ein Arbeitskräftemangel besteht, kann auf eine Arbeitsmarktprüfung im Einzelfall verzichtet werden. Die zugelassenen Fachkräfte erhalten eine mit zwölf Monaten befristete „Rot-Weiß-Rot – Karte“ (§ 41 Abs. 2 Z 1 NAG), die ihnen eine Beschäftigung bei dem im Antrag angegebenen Arbeitgeber erlaubt (§ 12d Abs. 3). Nach einem Jahr erhalten sie eine „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“ mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang, wenn sie zumindest zehn Monate im zugelassenen Mangelberuf beschäftigt waren (§ 41a Abs. 1 NAG iVm § 12d Abs. 5 Z 1). Bei einem Arbeitgeberwechsel im ersten Jahr der Zulassung erhält die Fachkraft eine neue „Rot-Weiß-Rot – Karte“ nur, wenn es sich um eine Beschäftigung in einem Mangelberuf handelt, die ihren Qualifikationen entspricht, und der neue

Arbeitgeber die gebotenen Lohn- und Arbeitsbedingungen einschließlich der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften einhält (§ 12d Abs. 3 letzter Satz).

In der Verordnungsermächtigung des § 13 Abs. 1 sind jene arbeitsmarktrelevanten Parameter festgelegt, die ein Mangelberuf jedenfalls erfüllen muss und die auch für die Vorschläge des Ausschusses des AMS-Verwaltungsrates bindend sind. Die Vorschläge des Ausschusses dienen dem Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz als wichtige arbeitsmarktpolitische Entscheidungsgrundlage für die Erlassung einer Verordnung. Er ist jedoch in seiner Entscheidungsfreiheit als oberstes Organ im Sinne des Art. 20 B-VG nicht an diese Vorschläge gebunden. Die Zusammensetzung und die Bestellung der Mitglieder des vom Verwaltungsrat des Arbeitsmarktservice einzurichtenden Ausschusses erfolgt nach den Bestimmungen des Arbeitsmarktservicegesetzes und insbesondere nach dem § 12 der Geschäftsordnung des Arbeitsmarktservice.

Sonstige Schlüsselkräfte, Studienabsolventen und Anwärter auf eine „Blaue Karte EU“ (§§ 12b und 12c AuslBG)

Das Kriterien- und Punktesystem für die sonstigen Schlüsselkräfte (Anlage C) entspricht im Wesentlichen dem der Fachkräfte in Mangelberufen. Das zusätzliche Kriterium „spezielle Kenntnisse oder Fertigkeiten“ soll alternativ zu einer abgeschlossenen Berufsausbildung gelten und sicherstellen, dass Profisportler, aber auch sonstige Spezialisten, die über keine formelle (Berufs)-Ausbildung verfügen, zugelassen werden können. Die für den Wirtschafts- und Beschäftigungsstandort Österreich besonders wichtige Gruppe der Profisportler und Profisporttrainer erhält zudem Bonuspunkte, um die erforderliche Mindestpunktzahl auch bei Überschreiten der vorgesehenen Altersgrenzen erreichen zu können. Voraussetzung ist weiters ein Mindestentgelt von 50 % (für unter 30-Jährige) bzw. von 60 % (für über 30-Jährige) der monatlichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage. Das entspricht derzeit einem monatlichen Bruttoentgelt von 2.100 bzw. 2.520 Euro zuzüglich Sonderzahlungen. Vor der Zulassung ist eine Arbeitsmarktprüfung durchzuführen, d.h. die Schlüsselkräfte erhalten die „Rot-Weiß-Rot – Karte“ nur, wenn für die zu besetzende offene Stelle weder ein Inländer noch ein am Arbeitsmarkt verfügbarer Ausländer zur Verfügung steht, der bereit und fähig ist, die beantragte Beschäftigung zu den gesetzlich zulässigen Bedingungen auszuüben.

Für die Zulassung ausländischer Studienabsolventen (§ 12b Z 2) ist kein Punktesystem und – entsprechend der Sozialpartnereinigung – auch keine Arbeitsmarktprüfung im Einzelfall vorgesehen. Das erforderliche Mindestentgelt in der Höhe von 45 % der monatlichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (= dzt. 1.890 Euro brutto/mtl.) soll sicherstellen, dass sie nur zu einer ihrer Qualifikation entsprechenden Beschäftigung und zu den gleichen Lohn- und Arbeitsbedingungen wie inländische Berufseinsteiger nach Abschluss eines Studiums beschäftigt werden und so ihr Qualifikationspotenzial bestmöglich genutzt wird. Die Regelung ist spätestens ein Jahr nach In-Kraft-Treten regelmäßig dahingehend zu überprüfen, ob im Hinblick auf den fortschreitenden Umstieg auf das Bologna-System auch Absolventen eines Bachelor-Studiums erfasst werden können.

Die sonstigen Schlüsselkräfte und Studienabsolventen erhalten nach einem Jahr ebenfalls eine „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“ mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang, wenn sie zehn Monate zu den für ihre Zulassung maßgeblichen Voraussetzungen beschäftigt waren (§ 41a Abs. 1 NAG iVm § 12d Abs. 5 Z 1). Studienabsolventen dürfen sich nach Auslaufen ihrer Aufenthaltsbewilligung noch sechs Monate lang zur Arbeitssuche in Österreich aufhalten.

Höher qualifizierte Ausländer im Sinne der Richtlinie 2009/50/EG (Blue-Card-Richtlinie) erhalten bei Erfüllung der in § 12c genannten Voraussetzungen eine „Blaue Karte EU“ (§ 42 NAG). Sie müssen kein Punktesystem durchlaufen, jedoch gemäß der Richtlinie ein verbindliches Arbeitsplatzangebot für eine hochqualifizierte Beschäftigung für mindestens ein Jahr nachweisen und entsprechende Unterlagen gemeinsam mit dem Antrag vorlegen. Das gebotene Bruttojahresgehalt darf nicht geringer sein als die zu diesem Zweck von den Mitgliedstaaten festgelegte und veröffentlichte relevante Gehaltsschwelle, die mindestens dem Anderthalbfachen des durchschnittlichen Bruttojahresgehalts im Beschäftigungsstaat entspricht (Artikel 5 der Richtlinie). Für die Berechnung ist das von der Statistik Österreich veröffentlichte durchschnittliche österreichische Bruttojahresgehalt von Vollzeitbeschäftigten heranzuziehen. Ausgehend von der letzten verfügbaren Statistik für das Jahr 2008 muss das Bruttojahresgehalt mindestens 50.113,50 Euro betragen, was einem monatlichen Bruttoentgelt von rund 3.580 Euro zuzüglich Sonderzahlungen entspricht. Die Zulassung kann abgelehnt werden, wenn die betreffende freie Stelle mit inländischen oder bereits niedergelassenen bzw. nach Gemeinschaftsrecht bevorzugten ausländischen Arbeitskräften besetzt werden kann (Artikel 8). Die „Blaue Karte EU“ wird mit zweijähriger Geltungsdauer ausgestellt. Der Inhaber erhält eine „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“, wenn er innerhalb dieses Zeitraums 21 Monate entsprechend seiner Qualifikation und den für die Zulassung maßgeblichen Bedingungen beschäftigt war (§ 41a Abs. 2 NAG iVm § 12d Abs. 5 Z 2).

Zulassungsverfahren (§ 12d AuslBG)

Das Zulassungsverfahren für besonders Hochqualifizierte ist in § 12d Abs. 1, 3 und 4 iVm § 24a FPG und § 41 Abs. 1 NAG geregelt. Die Vertretungsbehörde im Ausland (Botschaft, Konsulat) hat die vom Visumwerber vorgelegten Unterlagen an die als zentrale Ansprechstelle eingerichtete Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Wien weiterzuleiten, die anhand dieser Unterlagen die in Anlage A definierten Kriterien prüft. Der Bundesminister für Inneres ist ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und dem Bundesminister für europäische und internationale Angelegenheiten durch Verordnung festzulegen, welche Dokumente für das jeweilige Kriterium dem Antrag jedenfalls anzuschließen sind (§ 24a Abs. 6 FPG). Die Beurteilung der Voraussetzungen durch das Arbeitsmarktservice erfolgt in Form einer Mitteilung an die Vertretungsbehörden und stellt keinen Bescheid dar.

Hochqualifizierte, die ein sechsmonatiges Aufenthaltsvisum zur Arbeitsuche erhalten haben, müssen vor der Aufnahme einer Beschäftigung bei der NAG-Behörde eine „Rot-Weiß-Rot – Karte“ (§ 41 Abs. 1 NAG) beantragen. Dem Antrag ist ein Arbeitsvertrag anzuschließen, aus dem die wesentlichen Bedingungen des Dienstverhältnisses, insbesondere die genaue Beschreibung der Tätigkeit, das Ausmaß der Beschäftigung und das vereinbarte Entgelt hervorgehen müssen. Die NAG-Behörde hat den Arbeitsvertrag der nach dem Betriebssitz des Arbeitgebers zuständigen regionalen Geschäftsstelle zu übermitteln, die prüft, ob die in Aussicht genommene Beschäftigung der Qualifikation und den für die Erteilung des Visums maßgeblichen Voraussetzungen der Anlage A entspricht. Ist das der Fall, hat sie dies der NAG-Behörde umgehend schriftlich mitzuteilen. Liegt kein adäquates Beschäftigungsangebot vor, hat sie die Zulassung – wie schon im bisherigen Zulassungsverfahren für Schlüsselkräfte – mit Bescheid zu versagen und diesen Bescheid unverzüglich der nach dem NAG zuständigen Behörde zur Zustellung an den Arbeitgeber und den Ausländer zu übermitteln. Dagegen können sowohl der Hochqualifizierte als auch der Arbeitgeber Berufung an die AMS-Landesgeschäftsstelle erheben (Abs. 4).

Das in den Abs. 2 bis 4 geregelte Verfahren für Fachkräfte in Mangelberufen, sonstige Schlüsselkräfte, Studienabsolventen und Anwärter auf eine „Blaue Karte EU“ entspricht im Wesentlichen dem bisherigen Zulassungsverfahren für Schlüsselkräfte. Über die Berufung gegen Entscheidungen der nach dem NAG zuständigen Behörde entscheidet der Bundesminister für Inneres. Über die Berufung gegen Bescheide der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice entscheidet die Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice nach Anhörung des Landesdirektoriums. Eine weitere Berufung ist nicht zulässig.

Zu Art. 1 Z 19 (§ 17 AuslBG):

Gemäß § 46 Abs. 1 bis 3 NAG erhalten die Familienangehörigen (§ 2 Abs. 1 Z 9 NAG) sowohl der neu zuwandernden Schlüsselkräfte als auch der bereits auf Dauer niedergelassenen Ausländer künftig ab ihrer Niederlassung eine „Rot-Weiß-Rot-Karte plus“, mit der sie unbeschränkten Arbeitsmarktzugang haben. Mit dieser Regelung wird eine im Regierungsprogramm und im Nationalen Aktionsplan für Integration angesprochene wichtige Integrationsmaßnahme verwirklicht. Für die Betroffenen werden dadurch die Möglichkeiten der Existenzsicherung durch eigene Erwerbstätigkeit wesentlich erweitert und so ihre Teilhabe am wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben gegenüber der bisherigen Rechtslage deutlich verbessert.

Zu Art. 1 Z 20, 25, 26 und 29 (§§ 20 Abs. 2, 27a Abs. 3, 28 Abs. 1 Z 1 lit. a und 28b Abs. 3 AuslBG):

Die in diesen Bestimmungen vorgesehenen Änderungen sind notwendige Anpassungen an den Entfall der Landeshöchstzahlen und die neuen Aufenthaltstitel „Rot-Weiß-Rot – Karte“ und „Blaue Karte EU“. Die NAG-Behörde hat dem AMS bestimmte Daten der Inhaber dieser Aufenthaltstitel monatlich zu melden, um diese auf die Bundeshöchstzahl anrechnen und deren Auslastung ermitteln zu können (§ 27a Abs. 3).

Zu Art. 1 Z 21 (§ 22 Abs. 1 AuslBG):

Im Hinblick auf die zunehmenden Aktivitäten der EU im Bereich der Arbeitsmigration und deren Umsetzung in nationales Recht sollen die Anhörungsrechte des Ausländerausschusses auch auf alle Angelegenheiten der internationalen Arbeitsmigration einschließlich des EU-Migrationsrechts erweitert werden.

Zu Art. 1 Z 22 bis 24, 28 und 30 bis 34 (§§ 26 Abs. 4 bis 6, 28 Abs. 6, 28b Abs. 5, 28c, 29, 29a und 30b AuslBG):

Die vorgeschlagenen Regelungen dienen der Umsetzung der EU-Sanktionenrichtlinie (2009/52/EG). Diese zielt darauf ab, die rechtswidrige Einwanderung zu bekämpfen und die Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen ohne rechtmäßigen Aufenthalt zu verbieten. Zu diesem Zweck sind gemeinsame Mindeststandards für Sanktionen und Maßnahmen vorgesehen, die in den Mitgliedstaaten gegen Arbeitgeber zu verhängen bzw. zu treffen sind, die gegen dieses Verbot verstoßen (Art. 1 der RL).

Ein Großteil der in der Richtlinie vorgesehenen Maßnahmen ist im AuslBG bereits verankert, so z. B. wirkungsvolle Strafen (der Strafrahmen reicht von 1.000 bis 50.000 Euro pro illegal beschäftigtem Ausländer), die Meldepflicht von Saisoniers und Erntehelfern, ein möglicher Ausschluss von öffentlichen Aufträgen, die Möglichkeit, ausstehende Löhne einzuklagen, und die Haftung des Auftraggebers für Verstöße seiner Auftragnehmer gegen das Verbot der illegalen Beschäftigung, sofern er davon Kenntnis hatte.

Darüber hinaus sind noch folgende Maßnahmen umzusetzen:

- Systematische Information unrechtmäßig beschäftigter Ausländer ohne Aufenthaltsrecht über ihre Arbeitnehmerrechte vor der Vollstreckung aufenthaltsbeendender Maßnahmen (Art. 6 d. RL);
- Verpflichtung des Arbeitgebers, den Beginn aller Beschäftigungsverhältnisse mit Ausländern, die noch nicht zum Daueraufenthalt berechtigt sind, zu melden (Art. 4 Abs. 1 lit. c d. RL);
- Widerlegbare gesetzliche Vermutung, dass die illegale Beschäftigung drei Monate gedauert hat (Art. 6 Abs. 3 d. RL);
- Haftung des Auftraggebers für Verstöße seines unmittelbaren Auftragnehmers bei Verletzung bestimmter Sorgfaltspflichten (Art. 8 d. RL);
- Haftung des Auftraggebers für nicht bezahlte Löhne seines unmittelbaren Auftragnehmers bei Verstoß gegen Sorgfaltspflichten und Haftung für nicht bezahlte Löhne aller Auftragnehmer in der Kette bei wissentlicher Duldung der Verstöße (Art. 8 d. RL);
- Ausschluss von öffentlichen Zuwendungen aus Bundesmitteln einschließlich EU-Förderungen für die maximale Dauer von drei Jahren und Rückzahlung der in den letzten sechs Monaten gewährten Förderungen (Art. 7 Abs. 1 lit. a und c d. RL);
- Schaffung von gerichtlichen Straftatbeständen für besonders schwere Formen der illegalen Ausländerbeschäftigung (Art. 9 d. RL).

In Umsetzung dieser Vorgaben werden die Organe der Abgabenbehörden verpflichtet, entgegen diesem Bundesgesetz beschäftigte und illegal aufhältige Ausländer vor der Übergabe an die Fremdenpolizei systematisch über ihre Ansprüche gemäß § 29 (gleiche Ansprüche wie aufgrund eines gültigen Arbeitsvertrages) und deren Geltendmachung zu informieren (§ 26 Abs. 4). Dazu wird den Kontrollorganen ein mehrsprachiges Informationsblatt zur Aushändigung an die betroffenen Ausländer zur Verfügung gestellt. Weiters wird die Verpflichtung des Arbeitgebers, Beginn und Beendigung der Beschäftigung zu melden, auf alle Beschäftigungsverhältnisse mit dem Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes unterliegenden Ausländern ohne Daueraufenthaltsrecht erweitert (§ 26 Abs. 5). Damit wird die in der Richtlinie vorgesehene Möglichkeit, Beschäftigungsverhältnisse mit langfristig aufenthaltsberechtigten Ausländern von der Meldepflicht auszunehmen, berücksichtigt.

Die bestehende Generalunternehmerhaftung (§ 28 Abs. 6), die eine Bestrafung des Generalunternehmers (Auftraggebers) für Verstöße von (Sub-)Auftragnehmern gegen § 28 Abs. 1 Z 1 nur zulässt, wenn er davon Kenntnis hatte, wird entsprechend den Vorgaben der Richtlinie erweitert. Der Auftraggeber haftet nun auch für Verstöße seines unmittelbaren Auftragnehmers, wenn er seiner Kontroll- und Verständigungspflicht gemäß § 26 Abs. 6 nicht nachgekommen ist. Mit dieser Regelung wird auch den Bedenken des Verfassungsgerichtshofes im Erkenntnis vom 7. Oktober 2002, G 364/01, Rechnung getragen, wonach eine Haftung des Auftraggebers für fremdes Verschulden unzulässig ist. Mit der zumutbaren Verpflichtung, seinen Auftragnehmer aufzufordern, vor Beginn der Beschäftigung von Ausländern binnen einer Woche deren Berechtigung nachzuweisen und bei fruchtlosem Verstreichen dieser Frist die Abgabenbehörden zu verständigen, treffen den Auftraggeber eigene konkrete Verhaltenspflichten, deren Verletzung eine hinreichende kausale Beziehung zum eingetretenen tatbildlichen Erfolg (nämlich der illegalen Ausländerbeschäftigung des Auftragnehmers) aufweist, welche es rechtfertigt, diese strafbare Handlung auch dem Auftraggeber als verschuldet zuzurechnen.

§ 28c setzt die Vorgaben des Artikel 9 der Richtlinie um, wonach bestimmte schwere Formen der illegalen Ausländerbeschäftigung als gerichtlich strafbare Handlungen zu ahnden sind. Eine Bestrafung soll aber nur dann erfolgen, wenn die illegal beschäftigten Ausländer über kein Aufenthaltsrecht im Bundesgebiet verfügen. Da sich diese Maßnahmen laut Richtlinie nur gegen den Arbeitgeber richten sollen, ist der unerlaubt beschäftigte Ausländer nicht als Beitragstäter zu bestrafen.

Im § 29 Abs. 1 letzter Satz wird Art. 6 Abs. 3 der Richtlinie umgesetzt, indem die sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Ausländer widerlegbare gesetzliche Vermutung aufgestellt wird, dass die illegale Beschäftigung drei Monate gedauert hat.

Mit der neu geschaffenen Haftung des Auftraggebers für nicht bezahlte Löhne seines Auftragnehmers (§ 29a) wird Art. 8 der Richtlinie umgesetzt. Die Regelung ist der Generalunternehmerhaftung des § 7c

Abs. 3 AVRAG nachgebildet. Die Möglichkeit der Arbeitskräfte eines Auftragnehmers, für nicht bezahlte Löhne den Auftraggeber als Ausfallsbürgen in Anspruch zu nehmen, soll aber auch im Falle der Insolvenz des Auftragnehmers und auch außerhalb des Baubereichs bestehen. Eine derartige Einschränkung der Haftung, wie sie in § 7c Abs. 3 und 5 AVRAG vorgesehen ist, würde der Richtlinie widersprechen. Gemäß der Richtlinie soll die Haftung jedoch nur greifen, wenn die Arbeitnehmer illegal beschäftigt wurden und der Auftraggeber seiner Kontroll- und Verständigungspflicht gemäß § 26 Abs. 6 nicht nachgekommen ist oder nachweislich Kenntnis davon hatte.

In Umsetzung des Artikel 7 der Richtlinie sollen schließlich Unternehmen, die wiederholt rechtskräftig wegen unerlaubter Beschäftigung von mehr als drei Ausländern bestraft wurden, bis zu drei Jahren von Förderungen ausgeschlossen und zur Rückzahlung der in den letzten sechs Monaten bezogenen öffentlichen Förderungen angehalten werden (§ 30b). Von dieser Maßnahme sind alle Förderungen aus Bundesmitteln einschließlich der vom Bund verwalteten Mittel der Europäischen Union betroffen, die 5.000 Euro übersteigen. Durch die kompetenzrechtlich gebotene Einschränkung auf Förderungen aus Bundesmitteln und die Festsetzung einer Bagatellgrenze wird sich der zusätzliche Verwaltungsaufwand der Förderstellen und der Zentralen Verwaltungsstraferevidenz des Bundesministeriums für Finanzen im Zusammenhang mit der Erteilung von Auskünften über das Vorliegen relevanter rechtskräftiger Bestrafungen in Grenzen halten.

Im Hinblick auf das Erkenntnis VfSlg. 15.216/1998 wäre es verfassungsrechtlich bedenklich, wenn „wiederholte“ Bestrafungen nach dem AuslBG zwingend zum Ausschluss und zur Rückforderung von öffentlichen Förderungen führen würden. Nach diesem Erkenntnis sind Bestrafungen nach dem AuslBG zwar geeignet, die (vergaberechtliche) Zuverlässigkeit von Unternehmen in Frage zu stellen. Der Verfassungsgerichtshof hielt es jedoch für „unsachlich, Bestrafungen nach dem AuslBG zwingend mit der vergaberechtlichen Konsequenz des Ausscheidens im Zuschlagsverfahren zu verknüpfen, ohne dass dem betroffenen Unternehmen die Möglichkeit eingeräumt ist, darzutun, weshalb es trotz vorliegender Bestrafungen nicht als unzuverlässig anzusehen ist.“ Diese Überlegungen dürften auf das Verhältnis von Bestrafungen nach dem AuslBG und dem Ausschluss bzw. der Rückforderung von öffentlichen Förderungen übertragbar sein, wodurch auch eine Einzelfallbeurteilung betreffend die Förderwürdigkeit eines Unternehmens verfassungsrechtlich geboten erscheint. Dementsprechend sieht Abs. 2 demonstrativ - dem § 73 Bundesvergabegesetz 2006 nachgebildete - Maßnahmen vor, die Unternehmen ergreifen können, um ihrer Förderwürdigkeit trotz Vorliegens rechtskräftiger Bestrafungen, die an sich zu einem Ausschluss und/oder zu einer Rückforderung von Förderungen führen würden, glaubhaft zu machen.

Zu Art. 1 Z 35 (§ 32 Abs. 10 AuslBG)

Diese Übergangsbestimmung stellt sicher, dass die geltende Bundeshöchstzahlenüberziehungsverordnung (BHZÜV) und die Fachkräfte-BHZÜV nach In-Kraft-Treten dieses Bundesgesetzes weiter angewendet werden können.

Zu Art. 1 Z 27 und 36 (§§ 28 Abs. 1 Z 1 lit. d und 32a AuslBG)

Die Übergangsbestimmungen zur EU-Erweiterung sind infolge der Arbeitsmarktöffnung für die EU-8-Mitgliedstaaten auf die Mitgliedstaaten Bulgarien und Rumänien einzuschränken, für die das Übergangsarrangement zur Arbeitnehmerfreizügigkeit und zur Dienstleistungsfreiheit in den geschützten Bereichen noch bis 31. Dezember 2013 unverändert weitergelten soll. Um nicht Familienangehörige von neuen EU-Bürgern, die als Fachkräfte in Mangelberufen oder als sonstige Schlüsselkräfte zugelassen wurden, gegenüber den Familienangehörigen von drittstaatsangehörigen Fach- und Schlüsselkräften schlechter zu stellen, sollen diese ebenfalls sofort unbeschränkten Arbeitsmarktzugang haben (Abs. 9 letzter Satz).

Ab 1. Mai 2011 haben alle Bürger der EU-8-Mitgliedstaaten volle Arbeitnehmerfreizügigkeit. Dementsprechend stellt § 32a Abs. 11 – nicht zuletzt auch für statistische Zwecke – klar, dass alle nach diesem Bundesgesetz für Bürger der EU-8-Mitgliedstaaten ausgestellten Arbeitsberechtigungen und -bestätigungen mit Ablauf des Übergangsregimes ihre Gültigkeit verlieren. Der bisherige Abs. 7a lautet nun Abs. 8, wodurch das Zitat im § 28 Abs. 1 Z 1 lit. d entsprechend anzupassen ist.

Zu Art. 1 Z 37 (§ 34 Abs. 37 bis 40 AuslBG)

Die Neuregelungen sollen mit 1. Juli 2011 in Kraft treten. Das geänderte Übergangsregime (§ 32a), die Absenkung der Bundeshöchstzahl (§§ 14 und 32 Abs. 10) und das neue Saisoniermodell (§ 5) sollen hingegen bereits mit der Arbeitsmarktöffnung für die EU-8-Mitgliedstaaten am 1. Mai 2011 in Kraft treten. Mit der Umbenennung des bisherigen Abs. 36 wird ein Redaktionsversehen beseitigt. Eine Fachkräfteverordnung gemäß § 13 soll entsprechend der Sozialpartnereinigung erstmals ab 1. Jänner 2012 erlassen und frühestens mit 1. Mai 2012 für das laufende Kalenderjahr in Kraft gesetzt werden können (Abs. 39). Saisoniers, welche die Voraussetzungen des § 5 Abs. 1 erfüllen, sollen sich bereits ab dem der

Kundmachung dieses Bundesgesetzes folgenden Tag für eine weitere befristete Beschäftigung beim Arbeitsmarktservice registrieren lassen können (Abs. 40).

Zu Art. 1 Z 38 (§ 35 AuslBG)

Die neuen Regelungen der §§ 12 bis 12d, 28c, 29a und 30b werden zum Anlass genommen, die Vollzugsbestimmungen systematisch neu zu gliedern.

Zu Art. 2 (Änderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977)

Zu Art. 2 Z 1 (§ 7 Abs. 3 und 6 AIVG):

Ziel des § 7 Abs. 3 Z 3 war, nicht aufenthaltsverfestigten Ausländern, die in Folge einer nahezu ununterbrochenen einjährigen Erwerbslosigkeit ausgewiesen werden konnten, auch keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung mehr zu gewähren. Der Verweis auf § 34 Abs. 3 Z 2 und Abs. 4 des Fremdenengesetzes 1997 geht jedoch ins Leere, weil diese Bestimmungen bereits im Jahre 2005 außer Kraft getreten sind.

Mit der Änderung des § 7 Abs. 6 wird klargestellt, dass auch registrierte befristet beschäftigte Ausländer, die künftig Beschäftigungsbewilligungen außerhalb von Saisonkontingenten erhalten, nach Beendigung der befristeten Beschäftigung dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen, weil das für die Verfügbarkeit erforderliche Aufenthaltsrecht mit der Beendigung der Beschäftigung erlischt.

Zu Art. 2 Z 2 (§ 22 Abs. 1 AIVG):

Der Anspruch auf eine Alterspension schließt den Anspruch auf Geldleistungen bei Arbeitslosigkeit aus. Nur der Anspruch auf eine Korridorpension steht dem Leistungsbezug im Falle von bestimmten, dem Dienstnehmer nicht vorwerfbaren Beendigungsgründen für die Dauer von bis zu einem Jahr nicht entgegen.

Der Verfassungsgerichtshof hat mit Erkenntnis vom 16. Dezember 2010, G 74/10-7, im Bundesgesetzblatt II Nr. 2/2011 kundgemacht am 20. Jänner 2011, mit Ablauf des 30. Juni 2011 die im § 22 Abs. 1 AIVG festgelegte Einschränkung auf die im Gesetz bestimmten Beendigungsgründe als verfassungswidrig aufgehoben, weil diese Regelung keinen Spielraum zur gebotenen Berücksichtigung anderer nicht vorwerfbarer Beendigungsgründe lässt.

Mit der vorliegenden Neuregelung sollen die bereits bisher gesetzlich vorgesehenen Beendigungsgründe (Kündigung durch den Dienstgeber, berechtigter vorzeitiger Austritt, Lösung während der Probezeit und Fristablauf, wenn dem befristeten Dienstverhältnis kein unbefristetes Dienstverhältnis mit demselben Dienstgeber voranging) um den Beendigungsgrund der ungerechtfertigten oder sonstigen unverschuldeten Entlassung und bestimmte Fälle der einvernehmlichen Auflösung eines Arbeitsverhältnisses ergänzt werden.

Eine unverschuldete Entlassung liegt vor, wenn diese erfolgte, weil der Arbeitnehmer zur Verrichtung der mit ihm vereinbarten Arbeit unfähig geworden ist (§ 27 Z 2 AngG und § 82 lit. b Gewerbeordnung 1859).

Arbeitnehmer, die - wie im Anlassfall - einer einvernehmlichen Auflösung ihres Dienstverhältnisses im Rahmen einer Altersteilzeitvereinbarung zu einem Zeitpunkt zugestimmt haben, zu dem in der Zukunft liegende nachteilige Folgen dieser Auflösungsart weder dem Rechtsbestand angehörten noch vorhersehbar waren, sind jedenfalls auf Grund des Vertrauensschutzes in den Kreis der trotz Anspruchs auf Korridorpension weiterhin befristet anspruchsberechtigten Personen einzubeziehen. Die differenzierende Zulassung zum Leistungsbezug in der Arbeitslosenversicherung erfolgte erstmals durch das am 15. Dezember 2004 kundgemachte Pensionsreformgesetz, BGBl. I Nr. 142/2004, mit Wirksamkeit ab 1. Jänner 2005. Einvernehmliche Auflösungen nach Ablauf des 31. Dezembers 2004 können daher nicht unter Berufung auf den Vertrauensschutz gerechtfertigt werden und erfüllen daher nicht die Voraussetzungen des § 22 Abs. 1 Z 6 lit. a AIVG in der vorgeschlagenen Fassung.

Darüber hinaus soll auch die einvernehmliche Auflösung eines Arbeitsverhältnisses unter Umständen, die dem Arbeitnehmer, der die Auflösung des Arbeitsverhältnisses weder angestrebt noch verschuldet hat, eine Verweigerung derselben unzumutbar machen, gleich behandelt werden und damit die Verfassungskonformität der Regelung auch künftig gewährleistet sein. Dies wird beispielsweise dann der Fall sein, wenn eine zuvor durch den Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung in eine einvernehmliche Auflösung umgewandelt wird, insbesondere wenn der Arbeitnehmer einer einvernehmlichen Auflösung auf Anraten der für ihn in Betracht kommenden beruflichen Interessenvertretung zum Zweck der Sicherung bestimmter Ansprüche ohne Prozessrisiko oder im Zuge eines Vergleiches zur Beendigung eines Arbeitsgerichtsverfahrens zugestimmt hat.

Die Neuregelung ist erforderlich, um die leichtfertige oder unbedachte Aufgabe einer Beschäftigung insbesondere im fortgeschrittenen Alter, in dem eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt auf Grund

der geringen Zahl geeigneter Arbeitsangebote besonders schwierig ist, zu vermeiden. Wenn auch auf Grund des Erkenntnisses des Verfassungsgerichtshofes der bisherige ausnahmslose Ausschluss einer weiteren Bezugsmöglichkeit in der Arbeitslosenversicherung nach einvernehmlicher Auflösung eines Arbeitsverhältnisses ab Vorliegen eines Korridorpensionsanspruches nicht zulässig ist, muss die ausnahmsweise Zulassung jedenfalls auf besonders gelagerte Fälle eingeschränkt werden, weil andernfalls eine einfache Gestaltungsmöglichkeit eröffnet würde, die eine längere Bezugsdauer zu Lasten der Versichertengemeinschaft zur Folge hätte. Würde die gesetzliche Regelung bloß auf die Initiative zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber abstellen, würde im Ergebnis wohl nahezu allen eine längere Bezugsmöglichkeit eröffnet, da eine entsprechende Bestätigung zum Vorteil des ehemaligen Arbeitnehmers vom Arbeitgeber, dem dadurch keine Nachteile entstehen, kaum verweigert werden würde. Der Arbeitgeber hätte ja der einvernehmlichen Auflösung nicht zugestimmt, wenn diese mit seinen Interessen nicht zumindest vereinbar wäre.

Zur Erfüllung der Voraussetzung des § 22 Abs. 1 Z 6 lit. b AIVG in der vorgeschlagenen Fassung kann daher auch die Argumentation, dass durch die einvernehmliche Auflösung einer andernfalls drohenden Kündigung vorgebeugt wurde, nicht genügen. Auch in einem solchen Fall wird der Arbeitgeber in der Regel eine entsprechende Bestätigung nicht verweigern. Eine einvernehmliche Auflösung bedeutet jedenfalls auch den Verzicht auf Schutzbestimmungen, die im Falle der (beabsichtigten) Kündigung insbesondere ältere Arbeitnehmer vor dem Verlust des Arbeitsplatzes bewahren können. Wer an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Herstellung eines diesbezüglichen Einvernehmens mitwirkt, soll daher nur bei nachweislichem Vorliegen besonders außergewöhnlicher Umstände zum weiteren Bezug von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung trotz bereits möglicher sozialer Absicherung durch einen Anspruch auf Korridorpension zugelassen werden.

Bei einem vom Beendigungsgrund der Beschäftigung unabhängigen oder nahezu alle Beendigungen einer Beschäftigung umfassenden Anspruch auf die Weitergewährung von Leistungen der Arbeitslosenversicherung wäre nicht nur mit einem Anstieg der Zahl der älteren Arbeitslosen sondern auch mit einem entsprechenden Mehraufwand in der Arbeitslosenversicherung zu rechnen. Durch die vorgeschlagene Neuregelung sollen diese Folgen so weit wie möglich vermieden werden.