

Bundesministerium für Arbeit, Soziales,
Gesundheit und Konsumentenschutz

per E-Mail:
VI7@sozialministerium.at

Abteilung Sozialpolitik und Gesundheit

Wirtschaftskammer Österreich
Wiedner Hauptstraße 63 | 1045 Wien
T +43 (0)5 90 900-DW | F +43 (0)5 90 900-3588
E sp@wko.at
W <http://wko.at/sp>

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom
433.001/0004-VI/B/7/2019
28.2.2019

Unser Zeichen, Sacharbeiter
Sp 3/19/MMag. MKr/ML
MMag. Margit Kreuzhuber

Durchwahl
4532

Datum
22.3.2019

**Bundesgesetz, mit dem das Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) und das Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (NAG) geändert werden;
Stellungnahme**

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) bedankt sich für die Übermittlung des oben angeführten Begutachtungsentwurfs und nimmt dazu wie folgt Stellung:

- Der vorgesehene Wegfall des bislang erforderlichen Nachweises der ortsüblichen Unterkunft bei der Beantragung der Rot-Weiß-Rot - Karte wird sehr positiv gewertet, die Befristung auf drei Jahre ist allerdings nicht nachvollziehbar. In Hinblick auf einen reibungslosen Vollzug müssen jedoch noch die Erläuterungen entsprechend adaptiert werden.
- Die Absenkung der Gehaltsschwelle für Sonstige Schlüsselkräfte wird begrüßt, da sie mehr Flexibilität schafft.
- Damit die Rot-Weiß-Rot - Karte ihr volles Potenzial entfalten kann, braucht es insbesondere deutliche Verbesserungen im Vollzug sowie eine Gesamtstrategie für qualifizierte Zuwanderung.
- Der vorgesehene Aufenthaltstitel für Lehrlinge ist grundsätzlich positiv, sollte aber nicht nur auf Personen, die zuvor eine „Aufenthaltsbewilligung Schüler“ hatten, eingeschränkt werden.
- In Hinblick auf einen etwaigen ungeordneten Brexit sollten noch legistische Anpassungen getroffen werden, um spezifische Personengruppen aus Großbritannien (ua britische Saisoniers und Schilehrer) erfassen zu können.

IM DETAIL

AuslBG

Z 1 und 2: Höchstzahl für Saisoniers

Die Verordnungsermächtigung für die Festlegung der jährlichen Höchstzahl für Saisoniers und Erntehelfer wird vom NAG in das AuslBG transferiert, da es sich um befristet beschäftigte Personen handelt, die nicht zuwanderungsrelevant sind und auch keinen Aufenthaltstitel nach dem NAG erhalten.

Aus Sicht der WKÖ ist diese Adaptierung sachlich nachvollziehbar. Allerdings sprechen wir uns erneut für eine generelle Streichung dieser zusätzlichen Höchstzahl für Saisoniers aus, da ohnehin die jeweiligen Saisonkontingente vom BMASGK festgelegt werden und eine zusätzliche Höchstzahl daher nicht erforderlich ist.

Z 3: Absenkung der Entgeltschwelle für Sonstige Schlüsselkräfte

Das Mindestentgelt für Sonstige Schlüsselkräfte soll von 60 % auf 50 % der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (für über 30jährige) und von 50 % auf 40 % der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (für unter 30jährige) abgesenkt werden.

Die Absenkung der Gehaltsschwelle wird von der WKÖ positiv bewertet, da sie zu mehr Flexibilität beiträgt und die kollektivvertraglichen Regelungen jedenfalls einzuhalten sind. Wir sprechen uns allerdings gegen die zeitliche Befristung auf drei Jahre aus, da in den Erläuterungen ohnehin eine Evaluierung dieser Maßnahme vorgesehen ist.

Angesichts der zunehmend flexibleren Arbeitsformen ua im IT-Bereich ist für die WKÖ nicht nachvollziehbar, warum Schlüsselkräfte von einer Beschäftigung ausgeschlossen sein sollen, wenn sie das vorgegebene Mindest-Bruttoentgelt nicht mit einem, sondern mit zwei Beschäftigungsverhältnissen erreichen.

Z 4: Aufenthaltstitel Lehre

Hiermit wird für Jugendliche, die bereits einen Aufenthaltstitel „Schüler“ hatten, der Umstieg auf eine neu geschaffene Aufenthaltsbewilligung als Lehrlinge ermöglicht. Es muss eine Lehrstelle bei einem konkreten Arbeitgeber vorliegen und vom AMS ein Ersatzkraftverfahren durchgeführt werden.

Obwohl die Einführung einer Aufenthaltsbewilligung „Lehrling“ grundsätzlich positiv ist, betrachten wir es als kritisch, dass mit der vorgesehenen Einschränkung auf Personen, die zuvor eine Aufenthaltsbewilligung „Schüler“ hatten, der Anwendungsbereich dieser Regelung sehr gering ist: in der wirkungsorientierten Folgenabschätzung (WFA) wird mit jährlich 23 Fällen gerechnet.

Wir treten dafür ein, eine Umstiegsmöglichkeit für jugendliche Asylwerber in Lehre auf diesen Aufenthaltstitel zu schaffen. Dies würde die dringend erforderliche Rechtssicherheit sowohl für die betroffenen Jugendlichen als auch für die österreichischen Lehrbetriebe schaffen.

Grundsätzlich ist zur Aufenthaltsbewilligung für Lehrlinge anzumerken, dass auch der Nachweis der erforderlichen Existenzmittel für Lehrlinge angepasst werden sollte. Gerade über 24-Jährige könnten als Lehrlinge den derzeit erforderlichen Betrag nicht erreichen. Gerade für den Fall, dass jemand während des laufenden Lehrverhältnis diese Altersgrenze überschreiten, könnte dies zu besonderen Härtefällen führen.

Außerdem soll nach Abschluss der Lehre ein erleichterter Umstieg auf eine Rot-Weiß-Rot - Karte ermöglicht werden (analog zu den Studienabsolventen).

NAG

Z 2 und 3: Höchstzahl für Saisoniers

Hiermit wird die Verordnungsermächtigung für die Festlegung der Höchstzahl für Saisoniers im NAG gestrichen, siehe oben zu Z 1 und 2 AuslBG.

Z 4: Nachweis ortsübliche Unterkunft

Der Nachweis des Rechtsanspruchs auf eine ortsübliche Unterkunft soll bei Beantragung einer Rot-Weiß-Rot - Karte künftig entfallen. Damit wird eine langjährige Forderung der WKÖ umgesetzt. Nachdem es sich um eine unnötige Hürde handelt, die zB. auch bei der Blauen Karte EU nicht vorausgesetzt wird, ist nicht nachvollziehbar, warum deren Wegfall zunächst nur für 3 Jahre gelten soll.

Absatz 2 zu den Erläuterungen zu Z 4 sollte jedenfalls gestrichen werden, um zu vermeiden, dass mit dieser Formulierung weiterhin bereits zum Zeitpunkt der Antragstellung eine Unterkunft vorliegen muss. Es wird kaum möglich sein, die in den Erläuterungen angeführten Angaben zu Aufwendungen zur Unterkunftnahme in Österreich im Verfahren vorzunehmen, wenn noch keine Wohnung vorliegt.

Es ist völlig unklar, um welche Aufwendungen es sich konkret handeln soll, die bereits im Zuge des Verfahrens bekanntgegeben werden müssen. Sollte es sich um Aufwendungen wie zB. Miete, Betriebskosten, Heizkosten, Internet oä handeln, wäre dies de facto gleichzusetzen mit dem Nachweis einer Unterkunft zum Zeitpunkt der Antragstellung. Hier mangelt es jedenfalls an Transparenz.

Um einen reibungslosen Vollzug zu gewährleisten, sollten daher die Erläuterungen zu Z 4, zweiter Absatz zur Gänze gestrichen werden.

Weitere offene Punkte

Punktesystem

Es gibt bereits erste Erfahrungen aus der Praxis mit dem zuletzt 2018 geänderten Punktesystem, die auf weiteren Adaptierungsbedarf hinweisen. Dies betrifft insbesondere die geänderte Gewichtung der Kriterien „Alter“ bzw. „Sprachkenntnisse“ die in einigen Fällen zur Folge hatte, dass nun Anträge nicht mehr bewilligt werden konnten. Die WKÖ wird die Entwicklungen diesbezüglich weiter genau beobachten und gegebenenfalls einen Adaptierungsvorschlag einbringen.

Punktevergabe für Kriterium Qualifikation

Die derzeitige Punktevergabe für das Kriterium „Qualifikation“ entspricht nicht den Anforderungen einer modernen Arbeitswelt und einem wettbewerbsfähigen Wirtschaftsstandort, da immer weniger Personen ihr gesamtes Erwerbsleben lang in ihrer ursprünglichen Studiendisziplin bzw Berufsausbildung tätig sind. Daher sollte im Gesetzestext bzw. in den Erläuterungen klargestellt werden, dass im Rahmen der Punktevergabe für das Kriterium „Qualifikation“ - insbesondere auch für die Unterkategorie „spezielle Kenntnisse und Fertigkeiten“ - insbesondere auch die im Zuge der beruflichen Tätigkeit bzw. der innerbetrieblichen Qualifizierung erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse entsprechend zu berücksichtigen sind.

Vermittlung aus dem Ausland ermöglichen

Beschäftigungsbewilligungen gem. § 4 Abs 1 Z 6 AuslBG können nur erteilt werden, wenn die entsprechende Beschäftigungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Ausländer nicht aufgrund einer gemäß Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG) unzulässigen Arbeitsvermittlung zu Stande gekommen ist.

Das AMFG regelt dazu nachfolgendes:

Unternehmen, die als Arbeitsvermittler österreichische Unternehmen bei der Suche nach Arbeitsuchenden aus Nicht-EU/EWR-Staaten unterstützen wollen, können diese Art der Vermittlungstätigkeit gem. § 4 Abs 8 AMFG nur im Einvernehmen mit dem AMS vornehmen.

Ursprung dieser AMFG-Bestimmung ist das „Konjunkturbelebungsgesetz 2002“, das neun Jahre vor Einführung der Rot-Weiß-Rot - Karte beschlossen wurde. Die Praxis zeigt, dass diese Bestimmung sehr restriktiv vollzogen wird und auch an keine objektivierbaren Voraussetzungen geknüpft ist, wodurch die Vermittlungstätigkeit aus dem Ausland stark eingeschränkt wird.

Nachdem die vermittelten Personen ohnehin eine Rot-Weiß-Rot - Karte beantragen müssen und dabei der Bedarf am Arbeitsmarkt festgestellt wird, ist es für die WKÖ nicht nachvollziehbar, warum zuvor die Vermittlung nur im Einvernehmen mit dem AMS erfolgen darf.

Die ersten Erfahrungen mit den regionalen Mangelberufen zeigen, dass bislang sehr wenig Anträge auf Erteilung einer Rot-Weiß-Rot - Karte gestellt wurden. Ein wesentlicher Grund dafür ist, dass es gerade für KMUs sehr schwierig ist, die von ihnen dringend nachgefragten Fachkräfte aus dem Ausland zu rekrutieren. Nachdem im Regierungsprogramm eine Gesamtstrategie für qualifizierte Zuwanderung verankert ist, sollte das Zusammenführen von Angebot und Nachfrage unterstützt und hemmende Regelungen wie zB. § 4 Abs. 1 Z 6 AuslBG iVm § 4 Abs. 8 AMFG eliminiert werden.

Schaffen einer klaren Datenlage zur Rot-Weiß-Rot - Karte

Die Datenlage hinsichtlich der erteilten Rot-Weiß-Rot - Karte ist sehr widersprüchlich. Zwischen den beiden Datenquellen BMI und AMS ist in den letzten Jahren eine Kluft von mehr als 700 Bewilligungen feststellbar. Es sollte daher zwischen den betroffenen Behörden rasch eine gemeinsame Datenbasis geschaffen werden.

Erteilungen Rot-Weiß-Rot-Karte 2013 - 2017

	2017	2016	2015	2014	2013
BMI	1.179	1.059	1.153	1.052	1.154
AMS	2.309	1.847	1.817	1.847	1.861

Dies ist auch in Hinblick auf die vorgesehene Höchstzahl für im Rahmen der regionalen Mangelberufe erteilten Rot-Weiß-Rot - Karten relevant.

Diese Höchstzahl sollte sich - solange noch keine gemeinsame Datenlage geschaffen wurde - auf die BMI-Daten beziehen. Bei einer Bezugnahme auf AMS-Daten würde die Gefahr bestehen, dass sogar deutlich weniger als die ohnehin zu knapp bemessenen 300 regionalen Fachkräfte zugelassen werden, da die tatsächlich erteilten Rot-Weiß-Rot - Karten regelmäßig weit unter der Zahl der positiven AMS-Gutachten liegen.

Legistische Vorkehrungen für den Fall eines ungeordneten Brexits

Laut Auswertung von Sozialversicherungsdaten gibt es in Österreich besonders in der Wintersaison sehr viele britische Saisoniers: es handelt sich dabei um rund 300 unselbstständig Beschäftigte im Bereich „Beherbergung und Gastronomie“ sowie weitere rund 300 Personen im Bereich „Sportunterricht“ (insbesondere Schilehrer). Da die betreffenden Personen meist nur 4 Monate in Österreich tätig sind, ist für diese Personengruppe die Beantragung einer auf die längerfristige Niederlassung ausgerichtete „Rot-Weiß-Rot - Karte plus“ meist kein zielführendes Instrument. Somit würden britische Wintersaisoniers, als Drittstaatsangehörige, in das reguläre Kontingent für befristet beschäftigte Ausländer fallen.

Um für diese Personengruppe eine praktikable Lösung zu schaffen, schlagen wir die Einführung einer Regelung analog zur derzeitigen Stammsaisonier-Regelung (§ 5 Abs 7 AuslBG) vor:

Vorschlag: § 5 Abs 7a AuslBG NEU

Beschäftigungsbewilligungen für Saisonarbeitskräfte, die Staatsangehörige des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirlands sind und die in den letzten fünf Jahren vor dem Wirksamwerden des Austritts im selben Wirtschaftszweig mindestens eine Saison in Österreich beschäftigt waren und sich bis 31.12.2020 bei den regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice in diesem Wirtschaftszweig registrieren haben lassen, können außerhalb von Kontingenten gem. Abs 1 Z 1 nach Maßgabe des Abs 3 erteilt werden und sind nicht auf Kontingente anzurechnen. Die Arbeitsmarktprüfung im Einzelfall entfällt (§ 4 Abs 7 Z 6).

Zusätzlich dazu müsste in § 4 Abs 7 Z 6 AuslBG noch „und 7a“ eingefügt werden:

Vorschlag: § 4 Abs 7 Z 7 AuslBG NEU

(...)

registrierten befristet beschäftigten Ausländern (§ 5 Abs 7 und 7a).

Wir möchten in diesem Zusammenhang darauf hinweisen, dass die Saisonkontingente ange- sichts des realen Bedarfs der Tourismusbetriebe viel zu knapp bemessen sind und daher - un- abhängig von einer Stammsaisonierregelung für britische Saisoniers - deutlich ausgeweitet werden sollten.

Weiters regen wir für Saisoniers aus Großbritannien an - zusätzlich zur Visumsbeantragung bei der ausländischen Vertretungsbehörde - auch eine Inlandsantragstellung (zB LPD) zu ermöglichen.

Eine weitere Problematik in Hinblick auf einen ungeordneten Brexit könnte sich im Bereich der in Österreich tätigen englischen Reiseleiter ergeben. Diese sind in England hinsichtlich der Qualifikation ausgesucht, bei der englischen Firma gemeldet und werden von England aus be- zahlt sowie in England geschult.

Englische Reiseveranstalter mit Sitz in London bringen seit Jahrzehnten einige tausend englische Gäste im Winter und Sommer nach Österreich. Um diesen wichtigen Teil des Incoming-Tourismus für Österreich auch in Zukunft sicherzustellen, ist eine weitere Beschäftigung von englischen Reiseleitern auch im Fall eines ungeordneten Brexits anzustreben.

Der Rückfall auf die gesetzlichen Bestimmungen, dass der Einsatz derartiger Arbeitskräfte nur mehr über eine Beschäftigungs- oder Entsendebewilligung möglich ist, wäre für die österreichische Tourismus- und auch Buswirtschaft mit gravierenden Folgen verbunden. Wenn auch Beschäftigungs-bzw. Entsendebewilligungen möglicherweise nach Durchlaufen des dafür notwendigen Verwaltungsverfahrens erteilt würden, wäre damit gegenüber der bisherigen Rechtslage ein enormer Verwaltungsmehraufwand verbunden, der eine Abwanderung dieser „Tour-Operators“ aus Österreich und damit einen empfindlichen Wertschöpfungsverlust für den Tourismusstandort Österreich befürchten lässt.

Die WKÖ schlägt daher vor, die Beschäftigung englischer Reiseleiter künftig mittels Anzeige- bestätigung zu ermöglichen.

Erleichterungen für Fachkräfte in der Schifffahrt

Der Fachkräftemangel in der Schifffahrt führt dazu, dass qualifiziertes österreichisches nautisches Personal am Arbeitsmarkt nicht verfügbar ist. Ohne qualifizierte Besatzungsmitglieder sind Schifffahrtsunternehmen gezwungen, den Fahrbetrieb einzustellen, da die gesetzlichen Voraussetzungen der „Mindestbesatzung“ (gem. Schiffsbesetzungs-VO) nicht erfüllt werden

können. Die einzige Alternative für österreichische Unternehmen in der Passagier- oder Güterschifffahrt auf der internationalen Wasserstraße Donau ist die Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften.

Die bestehende Ausnahme des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (§1 Abs. 2 lit e), wonach eine „Beschäftigung von Ausländern hinsichtlich ihrer Tätigkeit als Besatzungsmitglieder (§ 4 der Schiffsbesatzungsverordnung, BGBl. II Nr. 518/2004) nur dann erlaubt ist, wenn sie in der grenzüberschreitenden See- und Binnenschifffahrt tätig sind“, ist für die betriebliche Praxis nicht weitgehend genug. Dazu kommt, dass selbst die bestehenden Regelungen von den Behörden äußerst restriktiv vollzogen werden.

Wir schlagen daher vor, § 1 Abs. 2 lit e AuslBG wie folgt neu zu formulieren:

(2) Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes sind nicht anzuwenden auf

....

e) Ausländer hinsichtlich ihrer Tätigkeit als Besatzungsmitglieder (§ 4 der Schiffsbesatzungsverordnung, BGBl. II Nr. 518/2004) in der grenzüberschreitenden See- und Binnenschifffahrt auf internationalen Wasserstraßen

Ende des Lehrverhältnisses bei Asylwerbern mit rechtskräftig negativem Asylbescheid

Nach einem aktuellen Erlass endet die Lehre mit einem rechtskräftig negativen Asylbescheid nun automatisch - bisher konnte das Lehrverhältnis bis zur tatsächlichen Ausreise des Lehrlings weitergeführt werden.

Die Konsequenz für betroffene Betriebe wäre folgende: nachdem Lehrbetriebe keine Parteistellung im Asylverfahren haben, müssten sie de facto täglich bei ihrem Lehrling nachfragen, ob dieser über einen negativen Bescheid verfügt - sonst würden sie Gefahr laufen, den Lehrling illegal zu beschäftigen. Den betroffenen Betrieben ist es nicht zuzumuten, dieses Risiko durch die Überwälzung einer unbilligen Informationseinhaltungspflicht zu tragen. Es sollte klargestellt werden, dass die Beschäftigungsbewilligung vom AMS widerrufen werden muss und so der Bescheid über den Widerruf dem betroffenen Betrieb auch zugestellt wird. Dies schafft die dringend erforderliche Rechtssicherheit für die betroffenen Lehrbetriebe.

Verbesserungen im Vollzug der Rot-Weiß-Rot - Karte dringend erforderlich

Die Betriebe berichten uns von einer deutlichen Verschlechterung der Verfahren zur Erteilung einer Rot-Weiß-Rot - Karte. Ein wesentlicher Kritikpunkt ist die lange Verfahrensdauer und der zunehmende bürokratische Aufwand bei der Antragstellung. Wir hoffen, dass die geplante Digitalisierung der Verfahren dazu beitragen wird, die Verfahrensdauer zu beschleunigen, ua durch Wegfall der Diplomatenpost.

Es treten zunehmend auch nicht nachvollziehbare Ablehnungen aufgrund fehlender Punktezuerkennung für die Kriterien „Qualifikation“ und „Berufserfahrung“ auf. Hier braucht es dringend einen verbesserten Vollzug, der auch die Realitäten am Arbeitsmarktberücksichtigt.

So erscheint es uns zum Beispiel als nicht gerechtfertigt, Punkte für die Berufserfahrung nur pro vollem Jahr zuzuerkennen. Dies stellt insbesondere den Tourismus vor große Herausforderungen. Es sollten auch kürzere Zeiträume (bei saisonaler Beschäftigung) addiert werden können. Auch der Nachweis von Sprachkenntnissen wird äußerst streng gehandhabt und führt in der Praxis vermehrt zu Problemen.

Um die seit Jahren andauernden Vollzugsprobleme nachhaltig zu lösen, schlagen wir ua die Einführung eines Monitoring-Systems vor, das die Leistung der Behörden untereinander vergleicht.

Gesamtstrategie für qualifizierte Zuwanderung rasch umsetzen

Der Fachkräftemangel hat sich zur größten Herausforderung unserer Betriebe entwickelt. Maßnahmen, die am inländischen Arbeitskräftepotenzial ansetzen, haben Vorrang. Dies alleine wird jedoch nicht ausreichen. Dazu kommt, dass sich Österreich aufgrund des Fachkräftemangels und der demographischen Situation in den wesentlichen EU-Herkunftsländern nicht mehr weiterhin auf die EU-Mobilität verlassen kann. Deutschland plant mit dem neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz eine enorme Attraktivierung der Regelungen für qualifizierte Zuwanderer aus Drittstaaten. Auch Österreich wird Anstrengungen unternehmen müssen, um im internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe mithalten zu können.

Daher tritt die WKÖ dafür ein, die im Regierungsprogramm verankerte Gesamtstrategie für qualifizierte Zuwanderung rasch umzusetzen und stellt dafür gerne ihre Expertise zur Verfügung.

Freundliche Grüße

Dr. Harald Mahrer
Präsident

Abg.z.NR Karlheinz Kopf
Generalsekretär