

Amt der Wiener Landesregierung

MD-561-1 und 2/90

Wien, 29. März 1990

Entwurf eines Bundesgesetzes,
mit dem das Ausländerbeschäftigungsgesetz geändert wird;
Stellungnahme

An das
Präsidium des Nationalrates

Rechts	GESETZENTWURF
Z.	29. GE. 9. P. 0
Datum:	2. März 1990
Verteilt:	S. Y. P. 0 Hage

A. Hage

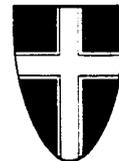
Das Amt der Wiener Landesregierung beehrt sich, in der Beilage 25 Ausfertigungen seiner Stellungnahme zu dem im Betreff genannten Gesetzentwurf zu übermitteln.

Für den Landesamtsdirektor:

Beilagen

Dr. Ponzer
Obersenatsrat

WIENER LANDESREGIERUNG



Dienststelle MD-Büro des Magistratsdirektors

Adresse 1082 Wien, Rathaus

Telefonnummer 40 00-82125

MD-561-1 und 2/90

Wien, 29. März 1990

Entwurf eines Bundesgesetzes,
mit dem das Ausländerbeschäftigungsgesetz geändert wird;
Stellungnahme

zu Zl. 35.401/3-2/90

An das
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales

Auf das Schreiben vom 15. Februar 1990 beehrt sich das Amt der Wiener Landesregierung, zu dem im Betreff genannten Gesetzentwurf die aus der Beilage ersichtliche Stellungnahme bekanntzugeben.

Gleichzeitig werden 25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme dem Präsidium des Nationalrates übermittelt.

Für den Landesamtsdirektor:

Beilage

Dr. Ponzer
Obersenatsrat

STELLUNGNAHME

Mit dem vorliegenden Entwurf einer Novelle zum Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) soll die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung für einen Ausländer weiterhin an das Vorliegen eines Antrages durch den Arbeitgeber gebunden bleiben. Der ausländische Arbeitnehmer wird daher auch in Zukunft durch diese Bindung seiner Beschäftigungsbewilligung an ein bestimmtes Unternehmen starkem wirtschaftlichen und sozialen Druck ausgeliefert sein.

Aus der Sicht des Amtes der Wiener Landesregierung sollte die Beantragung der Beschäftigungsbewilligung namens des ausländischen Arbeitnehmers erfolgen und darüber hinaus diesem die Möglichkeit geben, innerhalb eines bestimmten Gebietes (z.B. im Bereich eines Landesarbeitsamtes) und beschränkt auf eine bestimmte Branche (sowie allenfalls unter Berücksichtigung bestimmter persönlicher fachlicher Eignungsmerkmale) eine zeitlich befristete Beschäftigung ausüben zu können. Diese Beschäftigungsbewilligung könnte einem ausländischen Arbeitnehmer - unter Beachtung der oben genannten Voraussetzungen - ein selbständiges Wechseln zwischen Firmen ermöglichen. Falls eine solche Beschäftigungsbewilligung nicht binnen einer bestimmten Zeit (etwa einem Quartal) durch Eingehen eines Beschäftigungsverhältnisses ausgenützt würde, wäre ein automatisches Erlöschen vorzusehen.

Sosehr die Bemühungen, die Zuwanderung von ausländischen Arbeitskräften wirksam zu steuern und das Kontrollsystem zur Vermeidung illegaler Ausländerbeschäftigung auszubauen, Verständnis finden, darf dies doch nicht dazu führen, in jenen Bereichen, in denen ein Mißbrauch des AuslBG nicht zu befürchten ist und Ausländer ohnehin nur bei

dringlicher Notwendigkeit aufgenommen werden (wie z.B. bei den Gebietskörperschaften), den Verwaltungsaufwand auswuchern zu lassen und die Aufnahme dringend benötigter Arbeitskräfte zu erschweren bzw. überhaupt unmöglich zu machen.

Zu den einzelnen Bestimmungen darf folgendes bemerkt werden:

Zu § 3 Abs.6:

Nach der geplanten Neuregelung ist der Bescheid über die erteilte Beschäftigungsbewilligung vom Arbeitgeber bzw. der ausgestellte Befreiungsschein vom Ausländer am jeweiligen Arbeitsplatz zur Einsichtnahme bereitzuhalten. Die daraus entstehenden Probleme werden aus der Sicht der Stadt Wien dargestellt, ergeben sich aber auch bei anderen Dienstgebern. Dabei ergibt sich die Frage, was unter einem "Arbeitsplatz" im Sinne dieser Bestimmung zu verstehen ist (z.B. bei Tätigkeiten auf einer Baustelle oder im Freien, wie etwa in einem Park oder auf der Straße). Selbst bei weitester Auslegung dieses Begriffes ist darauf zu verweisen, daß derzeit das für den Dienstgeber bestimmte Exemplar der Beschäftigungsbewilligung zentral bei der jeweiligen Dienstaufsicht bzw. der Dienststelle (z.B. in der Zentrale der Magistratsabteilung 11 - Jugendamt, in der Zentrale der Magistratsabteilung 17 - Anstaltenamt, in der Magistratsabteilung 42 - Stadtgartenamt, der Magistratsabteilung 43 - Städtische Friedhöfe und der Magistratsabteilung 48 - Stadtreinigung und Fuhrpark) aufbewahrt wird. Eine Bereithaltung "am jeweiligen Arbeitsplatz" (z.B. in der Station, der Abteilung oder in der Direktion einer Krankenanstalt, im Gartenbezirk, in der Friedhofsverwaltung, im Kehrbezirk usw.) bedürfte in Anbetracht der Vielzahl der beschäftigten Ausländer und der Dislozierung der Arbeitsplätze eines erheblichen administrativen und organisatorischen Mehraufwandes. Da bei öffentlichen Dienstgebern, wie den Gebietskörperschaften, ein Mißbrauch der Bestimmungen

des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG) nicht erwartet werden kann, wird angeregt, eine Regelung dahingehend zu treffen, daß es für den Bereich des öffentlichen Dienstes genügt, die entsprechende Bewilligung wie bisher zentral aufzubewahren und dort jederzeit zur Einsicht bereitzuhalten.

Zu § 4 Abs.1:

Die dort getroffene "reihende" Aufzählung von für eine Vermittlung in Frage kommenden Ausländergruppen wäre um eine vierte Gruppe zu ergänzen. Diese Gruppe wären Ausländer, die eine Einwanderung nach Österreich anstreben und deren berufliche und persönliche Vorbildung eine erfolgreiche Integration erwarten lassen und zur Beseitigung eines bestehenden Mangels an Arbeitskräften in einer bestimmten Branche bzw. in einem bestimmten Gebiet beitragen würden.

Zu § 4 Abs.3 Z 7:

Gegen diese Bestimmung sind schwerste Bedenken geltend zu machen:

Die Bestimmung verbietet in Hinkunft die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung für Ausländer bei erstmaliger Beschäftigung in Österreich, sofern nicht eine der konkret angeführten Voraussetzungen (Vorliegen einer Sicherungsbescheinigung, dreijähriger rechtmäßiger Aufenthalt im Bundesgebiet oder Asylantenstatus) vorliegt. Die vorgesehene Neuregelung hätte bei der Gemeinde Wien insbesondere im Bereich des Krankenpflegefachdienstes und der Sanitätshilfsdienste bedeutende nachteilige Auswirkungen, weil dem gravierenden Personalunterstand auf diesem Gebiet (rund 600 Personen) mangels ausreichendem österreichischen Arbeitskräfteangebot auch auf längere Sicht nur durch vermehrte Aufnahme von Ausländern begegnet werden kann.

Diese Personen, d.h. die aufgenommenen Ausländer, erfüllen im allgemeinen die geforderten Voraussetzungen eines dreijährigen rechtmäßigen Aufenthaltes im Bundesgebiet oder des Asylantenstatus nicht, wobei auch die vorherige Einholung

- 4 -

einer Sicherungsbescheinigung bei diesem Personenkreis - es handelt sich überwiegend um Ausländer, welche sich erst nach ihrer Einreise in Österreich um Aufnahme in den Dienst der Gemeinde Wien bewerben (z.B. aus Herkunftsländern wie Indien und den Philippinen) - in der Praxis meist nicht durchführbar ist.

Die Gewinnung von geeigneten Fachkräften für den Krankenpflagedienst würde daher - sofern für diese Personengruppe nicht eine Ausnahme durch eine Verordnung im Sinne des § 1 Abs.4 AuslBG getroffen werden kann - durch diese Neuregelung wesentlich erschwert bzw. überhaupt verhindert werden. Im Hinblick auf die Erläuterungen zu § 1 Abs.4 leg.cit. bestehen im übrigen Bedenken, ob diese Bestimmung überhaupt auf Krankenpflegepersonal (Sanitätspersonal) anwendbar ist bzw. ob die Absicht besteht, sie für diesen Personenkreis anzuwenden.

Die geplante Gesetzesänderung würde sich jedenfalls - wie erwähnt - spürbar negativ auf den Bereich der Krankenversorgung der Stadt Wien auswirken. Allein im letzten Kalenderjahr sind mehr als 150 ausländische Personen des Krankenpflegefachdienstes und der Sanitätshilfsdienste neu aufgenommen worden, die bei Geltung des § 4 Abs.3 Z 7 AuslBG in der vorgesehenen Fassung nicht bzw. nur unter erschwerten Bedingungen aufgenommen hätten werden können.

Es muß nachdrücklich ersucht werden, zumindest für den Bereich des Krankenpflegefachdienstes bzw. der Sanitätshilfsdienste bei der erstmaligen Beschäftigung im Rahmen eines Dienstverhältnisses zu einer Gebietskörperschaft von der vorgesehenen Sicherungsbescheinigung Abstand zu nehmen oder diesen Personenkreis überhaupt durch Verordnung im Sinne des § 1 Abs.4 Z 2 AuslBG von der Anwendung der Voraussetzungen für die Erteilung der Beschäftigungsbewilligung bei erstmaliger Beschäftigung auszunehmen.

- 5 -

Zu § 4b:

Die dort festgelegten Voraussetzungen für eine "erstmalige Beschäftigungsbewilligung" sind aus der Sicht der Stadt Wien abzulehnen.

Die Voraussetzung, daß das Angebot an zur Vermittlung vorgemerkten Arbeitskräften über der Nachfrage liegen muß, geht an der Tatsache vorbei, daß in vielen Branchen die Nachfrage nach Arbeitsplätzen nicht mehr über die Arbeitsämter abgewickelt wird. Die Relation offene Stellen zu Arbeitslosen auf Grundlage der Statistiken der Arbeitsmarktverwaltung ist nicht repräsentativ; dazu kommt, daß z.B. in Wien fast 30 % der Arbeitslosen schwer vermittlungsfähig sind, wobei in einzelnen Branchen sicher dieser Prozentsatz an Schwervermittelbaren noch weit höher liegen dürfte.

Zu Art. 8 Abs.3:

Nach dieser Bestimmung ist die Beschäftigungsbewilligung in Hinkunft mit der Auflage zu verbinden, daß dem Arbeitsamt binnen vier Wochen ein Dienstzettel über die vereinbarten arbeitsvertraglichen Rahmenbedingungen für die Beschäftigung übermittelt wird.

Nach § 7 Abs.1 des AuslBG ist die Beschäftigungsbewilligung zu befristen; sie darf jeweils längstens für die Dauer eines Jahres erteilt werden. Aus (dem neuen) § 8 Abs.3 AuslBG muß daher gefolgert werden, daß für den Dienstgeber bei jeder Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung (auch die Verlängerung ist eine Erteilung) die Verpflichtung zur Übermittlung der angeführten Daten besteht. Diese Verpflichtung sollte bei einer Verlängerung der Beschäftigungsbewilligung entfallen.

Darüber hinaus erscheint die bei Neuaufnahmen noch vor Beginn des Dienstverhältnisses beginnende Vierwochenfrist

- 6 -

für die Übermittlung des Dienstzettels aus der Sicht der Gemeinde Wien viel zu knapp bemessen, weil in der Praxis die Vertragsausfertigung aus organisatorischen Gründen frühestens drei bis vier Wochen nach Dienst Eintritt erfolgt. Die genannte Frist sollte daher auf mindestens zwei Monate ausgedehnt werden. Zum geplanten Dienstzettel ist auch anzuführen, daß etwa im Bereich der Gemeinde Wien die Höhe des Entgeltes (Monatsbezug einschließlich Nebengebühren) im Vertrag nicht vollständig und auch nie (außer bei Sonderverträgen) in Schillingbeträgen angegeben wird. Die Höhe der entsprechenden Beträge ergibt sich aus dem Gesetz (z.B. Besoldungsordnung 1967, Vertragsbedienstetenordnung 1979) bzw. aus den Gebührenvorschriften.

Im übrigen ist anzuführen, daß die in den Erläuterungen zu § 8 Abs.3 AuslBG angeführte Prüfung durch das Arbeitsamt, ob der Arbeitgeber die Lohn- und Arbeitsbedingungen einschließlich der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften einhält, im öffentlichen Dienst entbehrlich ist, da selbstverständlich davon ausgegangen werden kann, daß die genannten Bedingungen und Vorschriften auch eingehalten werden. Die Gebietskörperschaften sollten daher von der Geltung des § 8 Abs.3 des AuslBG ausgenommen werden. Kann dies nicht bewirkt werden, so ist auch hier ein ganz erheblicher administrativer Mehraufwand unvermeidlich.

Zu § 12 a:

Es erscheint nicht zweckmäßig, Bestimmungen einzuführen, die es ermöglichen, einen höchstmöglichen Ausländeranteil für einen Betrieb oder eine Betriebsabteilung festzulegen. Abgesehen davon, daß größere Konzerne eine entsprechende "Gestaltungsfähigkeit" der Aufteilung von in- und ausländischen Beschäftigten auf Betriebsstätten haben, ist zu befürchten, daß bei der Anwendung einer solchen Bestimmung nicht den Erfordernissen eines Betriebes in Wien, wo generell ein hoher Ausländeranteil besteht, gegenüber einem Betrieb in einem Bundesland mit einem geringen Ausländeranteil, objektiv Rechnung getragen wird.

Zu § 26:

Es erscheint zweckmäßig, nicht nur den "Arbeitgeber" zu verpflichten, jederzeit Zutritt zu allen Betriebsstätten und auswärtigen Arbeitsstellen zu gewähren; es müßte auch sichergestellt werden, daß Dritte, auf deren Baustellen z.B. Subunternehmer nicht angemeldete Ausländer beschäftigen, zur entsprechenden Mitwirkung bei Verdacht auf Übertretung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes verpflichtet werden.

Zu § 28 Abs.4:

Die vorgesehene Bestimmung des § 28 Abs.4 setzt zusätzliche Strafzumessungsgründe fest. Es stellt sich die Frage, ob es zweckmäßig erscheint, die ohnehin in der Regel schwierige Sachverhaltsfeststellung im Strafverfahren nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz mit weiteren Erhebungen zu belasten.

Weiters wäre hinsichtlich der Strafbestimmungen zu überlegen, ob für rechtskräftige Strafen nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz die Verschwiegenheitspflicht aufgehoben werden sollte, um eine entsprechende Publizität über Verstöße von Firmen gegen das Ausländerbeschäftigungsgesetz sicherzustellen. Eine solche Publizität wäre auch Voraussetzung für allfällige Maßnahmen der Gebietskörperschaften im Rahmen ihrer privatwirtschaftlichen Auftragsvergaben gegen solche Firmen.

Die geänderten Bestimmungen über die "Überwachung, Auskunfts- und Meldepflicht" lassen eine umfangreiche Mehrbelastung der Bezirksverwaltungsbehörden im Rahmen der Verwaltungsstrafverfahren erwarten. Die Widmung der Geldstrafen sollte daher nicht zugunsten des Reservefonds gemäß § 64 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes sondern gemäß § 15 VStG erfolgen.

Zu § 28 a:

Für ein Abgehen von dem im Verwaltungsstrafverfahren in

- 8 -

der Regel geltenden Einparteienverfahren (§ 28a des Entwurfes) liegt kein zwingender Grund vor, zumal auch diese Maßnahme zu einer Ausweitung des in der Regel schon jetzt komplizierten Verfahrens führen würde.