

## Vorblatt

### Ausgangslage:

Das Regierungsprogramm für die XXIII. Gesetzgebungsperiode sieht im Bereich Ausländerbeschäftigung folgende Maßnahmen vor:

- Forscher: Weitgehende Ausnahme für Forscher aus dem Ausländerbeschäftigungsgesetz, die deren Tätigkeit auch über reine Forschungseinrichtungen hinaus in allen Bereichen der Wirtschaft ermöglichen.
- Saisoniers: Vorrang für EU-Angehörige ohne Freizügigkeit. Im Bereich der Landwirtschaft soll nach dreijähriger Tätigkeit einer Person als Saisonier die Beschäftigungsdauer ab dem vierten Jahr auf neun Monate verlängert werden.

Der EuGH hat in seinem Urteil vom 21. September 2006, Rs. C-168/04, festgestellt, dass die geltenden Bestimmungen des § 18 Abs. 12 bis 16 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG) gegen die Dienstleistungsfreiheit gemäß Art. 49 EG-Vertrag verstoßen.

Subsidiär Schutzberechtigte haben – im Gegensatz zu Asylberechtigten (anerkannten Konventionsflüchtlingen) – erst ein Jahr nach Zuerkennung dieses Status freien Arbeitsmarktzugang. Diese Wartefrist hat sich in der Praxis als Hindernis für eine rasche Arbeitsmarktintegration erwiesen.

Derzeit sind nur ausländische Besatzungsmitglieder von Schifffahrtsunternehmen mit Sitz im Ausland vom Geltungsbereich des AuslBG ausgenommen, wodurch grenzüberschreitend tätige Schifffahrtsunternehmen mit Sitz im Bundesgebiet beim Anheuern von ausländischem Schiffspersonal benachteiligt sind.

Die für den Arbeitgeber verpflichtend vorgesehene Meldung von Beginn und Beendigung der Beschäftigung von Ausländern mit gültigen Berechtigungen ist auf Grund des verbesserten automationsunterstützten Informationsaustausches zwischen dem Arbeitsmarktservice und dem Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger für Kontrollzwecke nicht mehr erforderlich.

### Ziele:

Umsetzung der im Regierungsprogramm vorgesehenen Erweiterung der Ausnahmeregelung für Wissenschaftler und Forscher sowie der Beschäftigungsmöglichkeiten landwirtschaftlicher Saisoniers; vollständige Anpassung der Regelungen für die Betriebsendung an das EuGH-Urteil vom 21. September 2006; beschäftigungsrechtliche Gleichstellung von subsidiär Schutzberechtigten mit Asylberechtigten; Schaffung einer Ausnahmeregelung für grenzüberschreitend tätige inländische Schifffahrtsunternehmen und Abschaffung nicht mehr erforderlicher Meldepflichten.

### Inhalte:

- Gleichstellung von subsidiär Schutzberechtigten mit Asylberechtigten hinsichtlich des freien Arbeitsmarktzugangs;
- Ausdehnung der geltenden Ausnahmeregelung für Besatzungsmitglieder von See- und Binnenschiffen auf grenzüberschreitend tätige Unternehmen mit Sitz im Bundesgebiet;
- Erweiterung der Ausnahmeregelung für Wissenschaftler und Forscher auf alle wissenschaftlichen Tätigkeiten in allen öffentlichen und privaten Einrichtungen und Unternehmen sowie auf deren Ehegatten und Kinder;
- Erweiterung der Verordnungsermächtigung zur Zulassung von Saisoniers in der Land- und Forstwirtschaft;
- EU-konforme Gestaltung der Regelungen für Arbeitskräfte, die von Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat des EWR zur Erbringung vorübergehender Arbeitsleistungen nach Österreich entsandt werden;
- Entfall von Meldepflichten des Arbeitgebers.

### Alternative:

Zu den geplanten Änderungen für subsidiär Schutzberechtigte, Binnenschiffer, Forscher, Saisoniers und zum Entfall der Meldepflichten: Beibehaltung der bisherigen Regelungen.

Zur Umsetzung des EuGH-Urteils: Keine.

**Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:**

Die vorgesehenen Gesetzesänderungen sind ein wichtiger Beitrag zur Verbesserung der Wettbewerbsbedingungen inländischer Unternehmen, stärken den Wirtschafts- und Wirtschaftsstandort Österreich und tragen zur Verwaltungsvereinfachung bei.

**Finanzielle Auswirkungen:**

Die neuen Regelungen werden vom Arbeitsmarktservice im Rahmen der regulären Ausländerverfahren unter Heranziehung bestehender Rechtsinstrumente vollzogen. Da kein Anstieg der zu bearbeitenden Anträge zu erwarten ist, sind mit der Vollziehung keine zusätzlichen Kosten verbunden.

Die Vollziehung der Neuregelungen hat auch keine Kosten für die Länder und sonstigen Gebietskörperschaften zur Folge.

**Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:**

Durch die Umsetzung des EuGH-Urteils werden die Regelungen für EU-Entsendungen EU-konform gestaltet. Durch die übrigen Änderungen wird EU-Recht nicht berührt.

**Besonderheiten des Normsetzungsverfahrens:**

Keine.

## Erläuterungen

### Allgemeiner Teil:

Ziel dieses Gesetzesentwurfes ist, die im Regierungsprogramm für die XXIII. Gesetzgebungsperiode für den Bereich der Ausländerbeschäftigung vorgesehenen Maßnahmen wie folgt umzusetzen:

- Die Ausnahmeregelung für Wissenschaftler und Forscher wird auf alle wissenschaftlichen Tätigkeiten in allen öffentlichen und privaten Einrichtungen und Unternehmen erweitert; gleichzeitig werden deren Ehegatten und Kinder vom Geltungsbereich des AuslBG ausgenommen;
- Beschäftigungsbewilligungen für Saisonarbeitskräfte aus den neuen EU-Mitgliedstaaten, die schon in den vorangegangenen drei Jahren im Rahmen der Saisonkontingente für die Land- und Forstwirtschaft beschäftigt waren, können aufgrund einer entsprechenden Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit für die Dauer von neun Monate erteilt werden.

Darüber hinaus ist Österreich auf Grund des EuGH-Urteils vom 21. September 2006, Rs. C-168/04, und eines diesbezüglichen Mahnschreibens der Europäischen Kommission vom 23. März 2007 verpflichtet, ehestens EU-konforme Regelungen für die Entsendung von Arbeitskräften durch Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat des EWR zu schaffen.

Außerdem sollen bei der geltenden Ausnahmeregelung für subsidiär Schutzberechtigte die einjährige Wartefrist entfallen, die Besatzungsmitglieder von grenzüberschreitend tätigen inländischen Schifffahrtsunternehmen in die geltende Ausnahmeregelung für die Schifffahrt einbezogen und nicht mehr erforderliche Meldepflichten des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Ausländern abgeschafft werden.

In kompetenzrechtlicher Hinsicht stützt sich das im Entwurf vorliegende Bundesgesetz auf Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG („Arbeitsrecht, soweit es nicht unter Art. 12 fällt“).

### Besonderer Teil:

#### **Zu Art. 1 Z 1 und 7 (§§ 1 Abs. 2 lit. a und 4 Abs. 3 Z 7 AuslBG):**

Die Ausnahmeregelung für Asylberechtigte wird unverändert beibehalten. Der Status des subsidiär Schutzberechtigten wird Fremden zuerkannt, deren Asylantrag abgewiesen oder deren Asylstatus aberkannt wurde, die jedoch im Falle einer Rückkehr in ihr Herkunftsland einer realen Gefahr einer Menschenrechtsverletzung oder einer ernsthaften Bedrohung ihres Lebens oder ihrer Unversehrtheit infolge willkürlicher Gewalt im Rahmen von Konflikten ausgesetzt sind. Ihre tatsächliche Situation entspricht daher im Wesentlichen derjenigen von Asylberechtigten. Subsidiär Schutzberechtigte sollen daher im Bereich des AuslBG Asylberechtigten rechtlich gleichgestellt werden und ebenfalls sofort nach Zuerkennung dieses Status bewilligungsfrei eine Beschäftigung aufnehmen dürfen. Dadurch erübrigt sich auch die Regelung im § 4 Abs. 3 Z 7 AuslBG, wonach ihr aufenthaltsrechtlicher Status die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung zulässt.

#### **Zu Art. 1 Z 2 (§ 1 Abs. 2 lit. e AuslBG):**

Mit dem Antimissbrauchsgesetz (BGBl. Nr. 895/1995) wurde die generelle Ausnahmeregelung für das fahrende Personal von See- und Binnenschiffen (hier ist auf § 4 der Schiffsbesatzungsverordnung zu verweisen) auf Unternehmen mit Sitz im Ausland eingeschränkt. Damit wurden ausländische Besatzungsmitglieder der See- und Binnenschiffe von Schifffahrtsunternehmen mit Betriebssitz in Österreich wieder der Bewilligungspflicht unterworfen. Ziel dieser Maßnahme war, die mit der Umstrukturierung der österreichischen Donauschifffahrt einhergehenden Arbeitsmarktprobleme zu minimieren. Nachdem sich die Arbeitsmarktsituation im Bereich der Schifffahrt inzwischen weitestgehend entspannt hat, erscheint die ausländerbeschäftigungsrechtliche Schlechterstellung inländischer Schifffahrtsunternehmen, die zunehmend wettbewerbsverzerrend wirkt, nicht mehr gerechtfertigt. Gleichzeitig wird klargestellt, dass von der Ausnahmeregelung nur das nautische Personal in der grenzüberschreitenden See- und Binnenschifffahrt erfasst ist.

#### **Zu Art. 1 Z 3 (§ 1 Abs. 2 lit. f AuslBG):**

Im Hinblick auf die Übergangsregelungen zur EU-Erweiterung soll die Ausnahmeregelung auch für die Ehegatten und Kinder von besonderen Führungskräften aus den neuen EU-Mitgliedstaaten gelten, zumal neue EU-Bürger gemäß den Beitrittsverträgen nicht schlechter gestellt werden dürfen als Drittstaatsangehörige.

**Zu Art. 1 Z 4 (§ 1 Abs. 2 lit. i AuslBG):**

Die Ausnahmeregelung für wissenschaftliche Tätigkeiten von Ausländern in der Forschung und Lehre einschließlich des künstlerischen Bereichs wird noch weiter gefasst und soll künftig für alle wissenschaftlichen Tätigkeiten in allen öffentlichen und privaten Einrichtungen und Unternehmen zur Anwendung kommen. Um dieser für den Wissenschaftsstandort Österreich wichtigen Personengruppe die Entscheidung für eine Beschäftigung in Österreich noch weiter zu erleichtern, sollen auch die mitziehenden Ehegatten und Kinder vom Geltungsbereich des AuslBG ausgenommen werden und bewilligungsfrei eine Beschäftigung aufnehmen dürfen.

Als wissenschaftliche Tätigkeiten in der Forschung und Lehre gelten alle Tätigkeiten, die der Forschung und Entwicklung, der wissenschaftlichen, einschließlich der forschungsgeleiteten akademischen Lehre dienen und auf die Hervorbringung neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse ausgerichtet sind (§ 1 des Universitätsgesetzes 2002). Der Begriff „Forschung“ umfasst die Grundlagenforschung, die angewandte Forschung sowie die experimentelle Entwicklung. Als wissenschaftliche Tätigkeiten in der Entwicklung und Erschließung der Künste sowie in der Lehre der Kunst gelten insbesondere Tätigkeiten, die der akademischen Lehre und der Schaffung neuer Zugänge zu den Künsten im universitären Bereich dienen (§ 1 des Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten der Künste). Rein pädagogische und administrative Tätigkeiten fallen ebenso wenig unter die Ausnahmeregelung wie künstlerische Tätigkeiten in Kunstgewerbebetrieben oder bei künstlerischen Veranstaltungen.

**Zu Art. 1 Z 5 (§§ 2 Abs. 3 lit. d und 13 Abs. 2 AuslBG):**

Siehe dazu die Erläuterungen zu Art. 1 Z 16 und 20.

**Zu Art. 1 Z 6 (§ 2 Abs. 11 AuslBG):**

Diese Regelung dient der Klarstellung, dass sich die Altersgrenze für Kinder nach den maßgeblichen Bestimmungen des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetzes (NAG) richtet, um so einen einheitlichen Vollzug von AuslBG und NAG sicherzustellen. Demnach gilt für unverheiratete minderjährige Kinder von Drittstaatsangehörigen und nichtfreizügigkeitsberechtigten EWR-Bürgern und Österreichern die Altersgrenze von 18 Jahren (§ 2 Abs. 1 Z 9 und Abs. 4 Z 1 NAG) und für Kinder von freizügigkeitsberechtigten EWR-Bürgern die Altersgrenze von 21 Jahren und darüber hinaus, sofern ihnen von diesen Unterhalt gewährt wird (§ 52 Z 2 NAG).

**Zu Art. 1 Z 8, 14, 17 bis 19 (§ 4 Abs. 3 Z 15, § 14d, § 26 Abs. 5, § 27 Abs. 4 und § 28 Abs. 1 Z 3 AuslBG):**

Die verpflichtend vorgesehene Meldung des Arbeitgebers über Beginn und Beendigung der Beschäftigung von Ausländern mit Berechtigungen nach dem AuslBG ist auf Grund der verbesserten technischen Möglichkeiten für Kontrollzwecke nicht mehr erforderlich. Dem Arbeitsmarktservice werden diese Informationen bei Bedarf vom Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger automationsunterstützt zur Verfügung gestellt. Durch den Entfall der Meldepflichten werden auch die entsprechenden Strafbestimmungen obsolet. Lediglich die Verpflichtung der Arbeitgeber, Beginn und Beendigung der Beschäftigung von Ausländern im Rahmen von Saisonkontingenten zu melden, soll zur Sicherstellung einer ordnungsgemäßen Kontingentbewirtschaftung beibehalten werden.

**Zu Art. 1 Z 9 (§ 4 Abs. 8 AuslBG):**

Die Neuregelung steht im engen Zusammenhang mit dem erweiterten Ausnahmetatbestand für Wissenschaftler und Forscher samt ihren Familienangehörigen (§ 1 Abs. 2 lit. i). Diesem Personenkreis steht es grundsätzlich frei, von Anfang an oder auch erst nach einer bewilligungsfreien Beschäftigung auf Grund der Ausnahmeregelung (lit. i) in das Niederlassungsregime des NAG zu wechseln, sofern sie eine dauerhafte Niederlassung im Bundesgebiet anstreben. Um im Fall eines solchen Wechsels auch den Familienangehörigen, die in der Folge ebenfalls eine Niederlassungsbewilligung aus der Schlüsselkraftquote erhalten, den Arbeitsmarktzugang zu wahren, sollen die Voraussetzungen für die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung erleichtert werden. Während bei Familienangehörigen von sonstigen Ausländern im ersten Jahr der Niederlassung eine Arbeitsmarktprüfung vorgesehen ist, soll für Familienangehörige von Schlüsselkräften ab Erhalt einer „Niederlassungsbewilligung – beschränkt“ eine Beschäftigungsbewilligung ohne Arbeitsmarktprüfung erteilt werden können, sofern die Schlüsselkraft selbst weiterhin in der Wissenschaft und Forschung beschäftigt ist (Forscher-Schlüsselkraft).

**Zu Art. 1 Z 10 bis 13 (§ 5 Abs. 3, 3a, 4 und 5 AuslBG):**

Mit diesen Änderungen wird der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit unter grundsätzlicher Beibehaltung des Saisoniermodells ermächtigt, im Rahmen von Kontingentverordnungen für die befristete Beschäftigung von Ausländern in der Land- und Forstwirtschaft festzulegen, dass Beschäftigungsbewilligungen mit einer Geltungsdauer bis zu neun Monaten erteilt werden dürfen, wenn die Saisonarbeitskraft

aus einem neuen EU-Mitgliedstaat kommt und schon in den vorangegangenen drei Jahren im Rahmen der Saisonkontingente für die Land- und Forstwirtschaft beschäftigt war. Die Einschränkung auf Saisoniers aus den neuen EU-Mitgliedstaaten ist notwendig, weil Saisoniers aus Drittstaaten nach dem Fremdenpolizeigesetz 2005 das für die Beschäftigungsaufnahme erforderliche Aufenthalts-Reisevisum grundsätzlich nur für die Dauer von sechs Monaten erhalten können. Die sonstigen Regelungen zur Befristung der Kontingentbewilligungen (14/12-Regelung) bleiben aufrecht.

**Zu Art. 1 Z 15 (§ 15 Abs. 3 AuslBG):**

Die Regelung ist zu korrigieren, da die fünfjährige Ehe mit einem österreichischen Staatsbürger als Anspruchsvoraussetzung für einen Befreiungsschein mit BGBl. I Nr. 101/2005, Art. 1 Z 28 entfallen ist.

**Zu Art. 1 Z 16 und 20 (§ 18 Abs. 12 und § 28 Abs. 1 Z 5 AuslBG):**

Der EuGH hat mit Urteil vom 21. September 2006, Rs. C-168/04, festgestellt, dass die bis 31. Dezember 2005 geltenden Bestimmungen des § 18 Abs. 12 bis 16 AuslBG gegen die Dienstleistungsfreiheit gemäß Art. 49 EG-Vertrag verstoßen. Der EuGH rügte dabei vor allem das Verfahren zur Einholung der EU-Entsendebestätigung, die nur erteilt wird, wenn der entsandte Arbeitnehmer seit mindestens einem Jahr im entsendenden Unternehmen beschäftigt ist oder mit diesem einen unbefristeten Arbeitsvertrag geschlossen hat und die Einhaltung der österreichischen Beschäftigungs- und Lohnbedingungen nachgewiesen wird. Laut EuGH dürfen die Voraussetzungen der ordnungsgemäßen und dauerhaften Beschäftigung im Sinne des Urteils Vander Elst nicht von der Dauer des zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem entsandten Arbeitnehmer bestehenden Arbeitsverhältnisses abhängig gemacht werden. Auch die doppelte Kontrolle der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften durch ein EU-Entsendebestätigungsverfahren und eine parallele Meldepflicht nach § 7b Abs. 3 AVRAG wäre eine unzulässige Beschränkung der Dienstleistungsfreiheit im Sinne des Art. 49 EG-Vertrag und ginge über die mit der Regelung verfolgten Ziele, nämlich des Schutzes der inländischen Arbeitnehmer und der Stabilität des Arbeitsmarktes, hinaus. Gleichwohl räumt der EuGH den Mitgliedstaaten die Befugnis ein, die Beachtung der nationalen und gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften zur Erbringung von Dienstleistungen zu kontrollieren und sich dabei insbesondere zu vergewissern, dass betriebsentsandte Arbeitnehmer im Sitzstaat ihres Arbeitgebers legalen Status bezüglich Aufenthalt, Arbeitsberechtigung und soziale Absicherung haben. Die Kontrollmaßnahmen müssen sich jedoch innerhalb der vom Gemeinschaftsrecht gezogenen Grenzen bewegen und dürfen die Dienstleistungsfreiheit nicht unverhältnismäßig einschränken.

Die bestehenden Regelungen für die Entsendung ausländischer Arbeitskräfte durch Unternehmen aus EWR-Mitgliedstaaten werden nunmehr vollständig an diese gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben angepasst.

Um parallele Prüfungen zu vermeiden, soll die verpflichtende Anzeige der Entsendung drittstaatsangehöriger Arbeitskräfte an das Arbeitsmarktservice entfallen und statt dessen die im § 7b AVRAG vorgesehene Meldung von Betriebsentsendungen an die Zentrale Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung im Bundesministerium für Finanzen (KIAB) als Grundlage für die Prüfung der materiellen Voraussetzungen für die Betriebsentsendung herangezogen werden. Die Meldung ist im Falle der Entsendung drittstaatsangehöriger Arbeitskräfte von der KIAB umgehend an das Arbeitsmarktservice weiterzuleiten und soll um jene Daten erweitert werden, die für die Prüfung einer gemeinschaftsrechtskonformen Entsendung durch das Arbeitsmarktservice erforderlich sind. Dabei handelt es sich insbesondere um die Arbeitsgenehmigung und die Aufenthaltsgenehmigung, um prüfen zu können, ob die entsandten Arbeitskräfte tatsächlich ordnungsgemäß und dauerhaft im Sitzstaat des Arbeitgebers beschäftigt sind. Die Entsendung darf – unabhängig von der Erfüllung der Meldepflicht gemäß § 7b Abs. 3 und 4 AVRAG – bei Vorliegen der Voraussetzungen zunächst auch ohne EU-Entsendebestätigung begonnen werden.

Auch die Strafbestimmungen werden an die geänderte Regelung angepasst und dahingehend abgeändert, dass sowohl der ausländische Arbeitgeber als auch der inländische Auftraggeber nur dann bestraft werden, wenn die gemeinschaftsrechtlich zulässigen Voraussetzungen nicht erfüllt sind. Sofern die materiellen Voraussetzungen jedoch vorliegen, soll das bloße Nichtvorliegen der EU-Entsendebestätigung nicht mehr bestraft werden. Da die Prüfung der materiellen Voraussetzungen dem Arbeitsmarktservice obliegt, kommt eine Bestrafung jedenfalls nicht mehr in Betracht, wenn das Arbeitsmarktservice die EU-Konformität der Entsendung bestätigt hat.

Die Pflicht des Arbeitgebers, dessen Beauftragten oder der entsandten Arbeitnehmer, die im § 7b Abs. 3 und 4 AVRAG vorgesehenen wesentlichen Daten zur Betriebsentsendung der Zentralen Koordinationsstelle im Bundesministerium für Finanzen rechtzeitig zu melden und die erforderlichen Unterlagen vorzulegen, bleibt unberührt und unterliegt der erhöhten Strafsanktion des § 7b Abs. 9 AVRAG.

**Zu Art. 1 Z 21 (§ 31 AuslBG):**

Ausländische Jugendliche, die beim Arbeitsmarktservice arbeitsuchend vorgemerkt sind, sollen im Interesse einer raschen Arbeitsmarktintegration ehestmöglich auf offene Stellen bzw. Lehrstellen vermittelt werden können. In diesen Fällen ist der Befreiungsschein bei Vorliegen der Voraussetzungen von Amts wegen auszustellen, wofür künftig die Ausstellungsgebühr entfallen soll.

**Zu Art. 1 Z 22 (§ 34 Abs. 33 und 34 AuslBG):**

Die neuen Regelungen sollen am 1. Jänner 2008 in Kraft treten, um bis dahin die erforderlichen administrativen und technischen Vorkehrungen treffen zu können.

**Zu Art. 2 Z 1 bis 4 (§ 7b Abs. 4 Z 4, 9 und 10 und Abs. 9, § 19 Abs. 1 Z 20 AVRAG):**

Siehe dazu die Erläuterungen zu Art. 1 Z 16 und 20.