



Bundesministerium für
Wirtschaft und Arbeit
Stubenring 1
1010 Wien

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

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom
433.001/0035-II/7/2007
22.6.2007

Unser Zeichen, Sacharbeiter
Sp 640/07/Mag. GS/ML
Mag. Gabriele Straßegger

Durchwahl
4012

Datum
16.8.2007

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Ausländerbeschäftigungsgesetz und das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz geändert werden; Stellungnahme

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Wirtschaftskammer Österreich bedankt sich für die Übermittlung des Entwurfs zum Ausländerbeschäftigungsgesetz und Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz und die Möglichkeit dazu Stellung zu nehmen.

Die geplanten Änderungen werden von der Wirtschaftskammer ausdrücklich begrüßt. Insbesondere die weitere Öffnung des Arbeitsmarktes für Forscher und deren Familienangehörige entspricht einer langjährigen Forderung der Wirtschaft und ist ein wichtiger Impuls für den Wirtschaftsstandort Österreich. Damit wird eine für den Wirtschaftsstandort Österreich wichtige Möglichkeit geschaffen, hochqualifizierte Arbeitskräfte nach Österreich zu holen. Ebenso sind die geplanten Vereinfachungen im Rahmen der Meldepflichten für Unternehmer ein erster richtiger Schritt zu einer leichteren, unbürokratischen Beschäftigung von neuen EU-Bürgern und Drittstaatern.

Gleichzeitig möchten wir darauf hinweisen, dass die noch immer geltende Quote für Schlüsselkräfte eine negative Signalwirkung für potenzielle hoch qualifizierte Zuwanderer mit sich bringt und aus diesem Grund dringend abgeschafft werden soll. Das AuslBG enthält bereits eine sehr eng gefasste Definition von Schlüsselkräften, aus diesem Grund ist eine darüber hinausgehende quotenmäßige Beschränkung von Personen, die am österreichischen Arbeitsmarkt dringend benötigt werden und einen maßgeblichen Beitrag zum Wirtschaftswachstum leisten nicht erforderlich, sondern sogar kontraproduktiv.

Weiters machen wir darauf aufmerksam, dass immer mehr Betriebe, vor allem Klein- und Mittelbetriebe, Probleme bei der Besetzung offener Stellen haben. Aus diesem Grund soll der Arbeitsmarkt für neue EU-Bürger in allen Branchen, in denen Arbeitskräftemangel bereits besteht oder sich abzeichnet, rasch geöffnet werden, damit die Arbeitskräfteknappheit nicht zur Bremse für die bislang sehr positive Entwicklung der heimischen Wirtschaft wird. Die im Rahmen der Fachkräfteverordnung vorgenommene Beschränkung der Bewilligungsdauer auf 50 Wochen, wodurch neue EU-Bürger keine Freizügigkeit erlangen können, wirkt sich negativ auf die Attraktivität von österreichischen Unternehmen aus und sollte daher bei einer neu zu erlassenden Fachkräfteverordnung entfallen.

Zu den Änderungen im Detail:

§ 1 Abs. 2 lit. e AuslBG - Binnenschifffahrt

Die geplante Erweiterung des Ausnahmekataloges auf Besatzungsmitglieder österreichischer Schifffahrtsunternehmen stellt im Sinn der Gleichstellung gegenüber ausländischen Schifffahrtsunternehmen eine notwendige gesetzliche Änderung dar und wird insbesondere von der Schifffahrtswirtschaft sehr begrüßt.

§ 1 Abs. 2 lit. f AuslBG - Familienangehörige und Kinder von besonderen Führungskräften

Auch diese geplante Erweiterung des Ausnahmetatbestandes auf Familienangehörige aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten (statt bisher nur Drittstaaten) beseitigt eine existierende Ungleichbehandlung von neuen EU-Bürgern gegenüber Drittstaatsangehörigen und ist daher unbedingt erforderlich.

§ 1 Abs. 2 lit. i AuslBG - Öffnung des Arbeitsmarktes für Forscher und deren Familienangehörige

Die geplante Erweiterung des Ausnahmetatbestandes für Forscher, die künftig Forschern eine Tätigkeit in allen Bereichen der Wirtschaft ermöglicht, und deren Familienangehörige wird sehr begrüßt. Damit wird der Innovationsstandort Österreich im Wettbewerb deutlich und nachhaltig gestärkt. Die an sich schon bisher weitgehende Gleichstellung zwischen betrieblicher, außeruniversitärer und universitärer Forschung wird nunmehr auch im AuslBG explizit festgehalten.

Spitzenforschung ist international organisiert, weshalb österreichische Einrichtungen und Unternehmen auch die Ideen und Forschungsarbeit internationaler Forscher in Österreich weiter entwickeln müssen.

Um kongruente Förderkriterien mit der Verordnung des BMF über die Kriterien zur Festlegung förderbarer Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen gemäß § 4 Abs. 4 Z 4a bzw. § 108c Abs. 2 Z 1 EStG 1988 zu haben schlägt die WKÖ jedoch folgende Präzisierung des Forscher-Ausnahmetatbestandes im § 1 Abs. 2 lit. i AuslBG vor: „*Ausländer, die in der Forschung und Lehre, in der **experimentellen Entwicklung** in öffentlichen oder privaten Einrichtungen und Unternehmen wissenschaftlich tätig sind, ...*“. Der ausdrückliche Hinweis auf die Wissenschaftlichkeit der experimentellen Entwicklung grenzt diese Tätigkeit gegenüber anderen klar ab.

Forscher als Schlüsselkräfte - Senkung auf 50% der Höchstbemessungsgrundlage

Um Forschern die Perspektive eines bleibenden Aufenthalts zu geben, sollten weiters die Schlüsselkraftkriterien für Forscher entsprechend angepasst werden.

Die Praxis zeigt, dass der für Schlüsselkräfte vorgesehene Einkommensschwellenwert von 60 v.H. der Höchstbemessungsgrundlage für eine Hauptzielgruppe von Forschern, den wissenschaftlichen Doktoranden (Ph.D.) aus Drittstaaten, zu hoch ist. Damit ist die beabsichtigte positive Wirkung der Novelle gefährdet. Kompetitive Gehälter für Nachwuchsforscher (Post-Docs) liegen auch in den renommiertesten heimischen Forschungseinrichtungen und Kompetenzzentren in Boom-Branchen (Biotech, Informationstechnologie), die tendenziell höhere Gehälter als Universitäten zahlen, regelmäßig darunter. Dies belegen auch die vom Wissenschaftsfonds (FWF) veröffentlichten Richtwerte. Ein Beispiel ist die international sehr renommierte Forschungseinrichtung der Biotechnologie in Wien, die insgesamt mehr als 100 Ph.D.-Kandidaten beschäftigt, deren Gehälter den Einkommensschwellenwert für Schlüsselkräfte regelmäßig nicht erreichen.

Die WKÖ schlägt daher vor, den Einkommensschwellenwert für die Anerkennung als „Schlüsselkraft Forscher“ auf 50 % zu senken, um den Einkommensrelationen Rechnung zu tragen. Ein weiterer wichtiger Schritt wäre darüber hinaus Forscher und deren Familienangehörige von der Quote für Schlüsselkräfte auszunehmen.

Durch diese vorgeschlagenen weiteren Änderungen könnte die positive Wirkung der Novelle auf eine Zielgruppe, die als Hauptleistungsträger der internationalen Forschung gilt, sichergestellt werden. Bedenken hinsichtlich eines allfälligen Lohndumpings bestehen nicht, da ausländischen Forschern heute immer ein höherer Gehalt angeboten wird, um sie nach Österreich zu bringen als österreichischen PH.D.-Kandidaten und Post-Docs.

Zum Vollzug - Unbürokratische Abwicklung macht Österreich attraktiv

Die Attraktivität Österreichs als Zuzugsland für Forscher steht auch im direkten Zusammenhang mit dem Vollzug des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetzes. Die praktische Abwicklung des Kontakts zwischen Forschern und den österreichischen Vertretungsbehörden in Drittländern steht dabei im Vordergrund. Der vor kurzem in Gesprächen mit den betroffenen Ressorts gemachte Vorschlag, dass das jeweilige Konsulat- nach entsprechendem Hinweis durch den künftigen Arbeitgeber des Forschers- von sich aus mit den österreichischen Behörden Kontakt aufnimmt, um die notwendigen behördlichen Schritte rasch, freundlich und effizient vorzubereiten, sollte daher schnell umgesetzt werden. Dem künftigen Arbeitgeber kommt dabei eine wichtige Rolle zu. Die Wirtschaftskammer regt an, die notwendige Übermittlung von Dokumenten zwischen Unternehmen und Behörden (z.B. Aufnahmebestätigung, Garantieerklärung) direkt ins Ausland auch elektronisch möglich zu machen. Damit könnte eine rasche Abwicklung erleichtert werden.

§ 4 Abs. 8 AuslBG- Arbeitsmarktzugang für Familienangehörige von Forscher-Schlüsselkräften
Der Entfall der Arbeitsmarktprüfung für Familienangehörige von Forschern, die als Schlüsselkräfte dauerhaft eine Beschäftigung in Österreich anstreben, wird von der WKÖ ebenfalls ausdrücklich begrüßt. Die Schaffung von Erleichterungen für Familienangehörige entspricht einer langjährigen Forderung der WKÖ, damit Österreich als Einwanderungsland für hochqualifiziertes Personal attraktiv wird.

Entfall der Meldeverpflichtungen in § 4 Abs. 3 Z 15, § 14d, 26 Abs. 5, 28 Abs. 1 Z 3 AuslBG:
Die Erleichterungen für Unternehmer, die durch den künftigen Entfall der vorgesehenen Meldungen über Beginn und Ende der Beschäftigung entstehen, werden für die Wirtschaft als überaus positiv beurteilt.

§ 5 Abs. 3 AuslBG - Verordnungsermächtigung für neunmonatige Saisonbewilligung
Die geplante Verordnungsermächtigung wird grundsätzlich befürwortet. Insbesondere der Bundesberufsgruppe Forstunternehmer der WKÖ ist es sehr wichtig, dass die Möglichkeit einer Kontingentbewilligung von neun Monaten - wie im derzeitigen Begutachtungsentwurf vorgesehen- umgesetzt wird. Allerdings ist die im Entwurf geplante Verlängerungsmöglichkeit von Beschäftigungsbewilligungen weder für sichtvermerksfreie noch für sichtvermerkspflichtige Drittstaatsangehörige vorgesehen. Wegen der Notwendigkeit der Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen (insbesondere von Bosniern) in der Land- und Forstwirtschaft wäre es daher wünschenswert die notwendige Änderung im Fremdenpolizeigesetz vorzunehmen, damit das AuslBG auch für Drittstaater eine Verlängerung der Beschäftigungsbewilligung auf 9 Monate umsetzen könnte.

Weiters sollte die geplante Verordnungsermächtigung des § 5 Abs. 3 AuslBG im Sinn der Gleichbehandlung auch für Saisonbetriebe der Wirtschaft, insbesondere Tourismusbetriebe anwendbar sein. Zwar ist es richtig, dass im Tourismus ein Sommer- und ein Winterkontingent verordnet werden, und Saisonarbeitskräfte binnen 14 Monaten nur 12 Monate einer Beschäftigung nachgehen dürfen. Eine entsprechende Verordnungsermächtigung wie im Entwurf würde jedoch auch den Einsaisonbetrieben im Tourismus (das sind jene, die das ganze Jahr über geöffnet haben) entgegen kommen. Die Möglichkeit einer neunmonatigen Beschäftigung von Saisonarbeitskräften könnte helfen, allfälligen Engpässen auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken. Daher fordert die WKÖ auch für touristische Betriebe die Möglichkeit, dass bei Bedarf Beschäftigungsbewilligungen bis zu neun Monaten erteilt werden dürfen.

§ 18 Abs. 12 AuslBG - Entsendung von Arbeitnehmern aus EU-Staaten

Die vorgesehenen Änderungen zur Entsendung sind erforderliche Anpassungen an die Judikatur des EUGH und daher unentbehrlich.

Zeitarbeitsunternehmen und Überlassungsverbot

Im Übrigen nimmt die WKÖ die Novelle zum Anlass auf die nach wie vor bestehende Benachteiligung der gewerblichen Arbeitskräfteüberlasser hinzuweisen. Aufgrund der Bestimmung des § 4 Abs 3 Z 1 AuslBG ist es Zeitarbeitsunternehmen derzeit nicht möglich, Beschäftigungsbewilligungen für zu überlassende ausländische Arbeitskräfte zu beantragen. Es handelt sich um eine sachlich nicht gerechtfertigte Diskriminierung der Zeitarbeitsbranche. Gerade die gewerblichen Arbeitskräfteüberlasser werden von der Wirtschaft zur Abdeckung kurzfristig stark steigender Nachfragen nach bestimmten Fachkräften dringend gebraucht. Das Überlassungsverbot von Personal mit Beschäftigungsbewilligung wirkt sich auf viele weitere Branchen aus, die Fachkräfte derzeit erfolglos suchen. Damit können Markt- und Beschäftigungspotenziale nicht voll ausgeschöpft werden. Die WKÖ fordert daher, der Zeitarbeitsbranche die Überlassung von Personen mit Beschäftigungsbewilligung zu ermöglichen.

Fachkräftemangel- Öffnung des Arbeitsmarktes für neue EU-Bürger

Im Übrigen weist die WKÖ auf den immer mehr Branchen erfassenden Fachkräftemangel hin. Eine neueste Untersuchung zeigt, dass immer mehr Betriebe, vor allem Klein- und Mittelbetriebe, Probleme bei der Besetzung offener Stellen haben. Der Facharbeitermangel trifft dabei gerade die Betriebe, die derzeit das höchste Wachstumspotenzial haben.

Die WKÖ fordert daher, möglichst rasch den Arbeitsmarkt für neue EU-Bürger in Branchen zu öffnen, in denen ein Mangel an Arbeitskräften herrscht bzw. sich ein künftiger Mangel bereits abzeichnet.

Die Übergangsbestimmungen anlässlich des EU-Beitritts der neuen Mitgliedstaaten haben seit 2004 hauptsächlich zu einem Anstieg von Scheinselbstständigen geführt. Es wäre daher sinnvoller, die gesetzlichen Rahmenbedingungen zu schaffen, damit die Bürger aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten legal bei österreichischen Unternehmen beschäftigt werden können.

Asylwerber -Beschäftigung über Saisoniertätigkeit hinaus

Gemäß § 4 Abs 3 Z 7 AuslBG haben Asylwerber, die seit länger als drei Monaten Asylwerber sind, grundsätzlich die Möglichkeit, eine Beschäftigungsbewilligung zu bekommen und nach dessen Erteilung legal in Österreich zu arbeiten. Eine im Rahmen eines Equalprojektes durchgeführte Qualifikationserhebung zeigt, dass ein guter Teil der Asylwerber hoch qualifiziert ist und einige der Personen Berufserfahrung in Mangelberufen haben, die die österreichische Wirtschaft dringend benötigt. Die Wirtschaftskammer Österreich ersucht daher eingehend, den Erlass des BMWA aufzuheben, wonach Asylwerber nur im Rahmen von Kontingenten beschäftigt werden dürfen. Es soll die Möglichkeit geschaffen werden, dass Asylwerber nach spätestens 6 Monaten, nachdem sie einen Asylantrag gestellt haben, - nach einem vom AMS durchgeführtem Ersatzkraftverfahren - eine auf jeweils ein Jahr befristete Beschäftigungsbewilligung bekommen können.



Dr. Christoph Leitl
Präsident

Freundliche Grüße



Dr. Reinhold Mitterlehner
Generalsekretär-Stv.