



Bundesministerium für Inneres
Herrengasse 7
1014 Wien

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
LR1330/0024-III/1/c/2015
2.11.2015

Unser Zeichen, Sacharbeiter
Sp 891/15/MMag. MKr/ML
MMag. Margit Kreuzhuber

Durchwahl
4532

Datum
25.11.2015

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Asylgesetz 2005 geändert wird; Stellungnahme

Sehr geehrte Damen und Herren,

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

Die aktuelle Flüchtlingssituation stellt Österreich und ganz Europa vor große Herausforderungen, die vor allem auf internationaler Ebene gelöst werden müssen. Das mit diesem Gesetzesentwurf verbundene politische Signal nach innen und außen ist aufgrund des anhaltenden Zustroms an Flüchtlingen nachvollziehbar. Aus arbeitsmarkt- und integrationspolitischer Sicht birgt der vorliegende Entwurf allerdings auch Risiken:

Die Arbeitsmarktintegration von Asylberechtigten sollte klar Vorrang vor dem Transfer von Sozialleistungen haben. Es ist in diesem Zusammenhang wichtig, dass die Betriebe Asylberechtigte aber auch beschäftigen können, dabei spielt eine gewisse Planbarkeit und auch ein rechtfertigbarer Ressourceneinsatz hinsichtlich Ausbildung, Einarbeitung etc. eine wesentliche Rolle.

Ausnahmebestimmung für gut am Arbeitsmarkt integrierte Asylberechtigte

Es sollten daher im vorliegenden Gesetzesentwurf noch Adaptierungen für jene Flüchtlinge vorgenommen werden, die bereits am Arbeitsmarkt gut integriert sind. Die Aufenthaltsberechtigung von Flüchtlingen, die zumindest seit einem Jahr in vollversicherungspflichtiger Beschäftigung sind und ihren Beitrag für die österreichische Wirtschaft und das Sozialsystem leisten, sollte sich spätestens nach 3 Jahren ex lege um einen unbestimmten Zeitraum verlängern (ähnlich wie im Fall des Nichtvorliegens von Aberkennungsgründen).

Sollte dies administrativ nicht umsetzbar sein, so schlagen wir vor, dass - im Falle der Einleitung eines Aberkennungsverfahrens wegen Wegfalls der Umstände, aufgrund derer die Flüchtlingseigenschaft zuerkannt worden ist - mit Nachweis einer vollversicherungspflichtigen Beschäftigung das Verfahren automatisch eingestellt wird und sich damit die Aufenthaltsberechtigung ex lege um einen unbestimmten Zeitraum verlängert.

Ohne diese Anpassungen würde „Asyl auf Zeit“ für die Arbeitgeber zu einer langen Zeit der Unsicherheit und Unplanbarkeit führen. Eine Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen würde

dadurch erschwert werden, was wiederum das Sozialsystem belastet. Zudem gehen die in einen neuen Mitarbeiter investierten Ressourcen und Zeit für Arbeitgeber verloren, wenn dieser Österreich wieder verlassen muss.

Auch die vorgesehenen € 70 Millionen für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Flüchtlinge sind nur dann sinnvoll eingesetzt, wenn Arbeitgeber die nötigen Rahmenbedingungen für eine Beschäftigung von Flüchtlingen vorfinden. Sämtliche Prognosen zu den ökonomischen Auswirkungen der Flüchtlingszuwanderung besagen, dass die zu erwartenden Einnahmen und Ausgaben unmittelbar mit der Frage der Arbeitsmarktintegration zusammenhängen. Je besser die Arbeitsmarktintegration gelingt, desto niedriger sind die zu erwartenden Kosten, insbesondere in Hinblick auf die bedarfsorientierte Mindestsicherung.

Eine inhaltlich ähnlich gelagerte Ausnahmebestimmung hat es bereits Ende der 90er-Jahre im Jugoslawien-Krieg für Flüchtlinge gegeben. Jene Flüchtlinge, die über bestimmte Voraussetzungen, wie eine Beschäftigungsbewilligung verfügten, mussten nach Ende des Krieges nicht in ihre Heimat zurückkehren.

Vermeidung von übermäßigem bürokratischem Aufwand

Ein weiteres Problem, das diese Gesetzesnovelle mit sich bringen könnte, ist der erhöhte Verwaltungsaufwand für Behörden. Hier ist auf eine möglichst effiziente und ressourcenschonende Vorgehensweise zu achten.

Frühzeitig einsetzende Integrationsmaßnahmen

Aus integrationspolitischer Sicht ist es wichtig, dass auch nach Einführung von „Asyl auf Zeit“ darauf geachtet wird, frühzeitig mit Integrationsmaßnahmen zu beginnen. Es besteht ansonsten die Gefahr, Fehler aus der „Gastarbeiterzeit“ - insbesondere unzureichende Integrationsbemühungen auf beiden Seiten - zu wiederholen. Die Folgen daraus sind noch heute, nach Jahrzehnten, spürbar.

Sprachliche Anpassung in Z 5 des Gesetzesentwurfs

Z 5 des Gesetzestextes müsste korrekterweise lauten:

In § 7 wird nach Abs. 2 folgender Abs. 2a eingefügt:

*„(2a) Unbeachtlich der in § 3 Abs. 4 genannten **Gültigkeitsdauer** der Aufenthaltsberechtigung ist ein Verfahren zur Aberkennung des Status des Asylberechtigten jedenfalls einzuleiten, wenn sich aus dem Gutachten gemäß § 3 Abs. 4a ergibt, dass es im Herkunftsstaat des Asylberechtigten zu wesentlichen, dauerhaften Veränderungen der spezifischen, insbesondere politischen, Verhältnisse, die für die Furcht vor Verfolgung mitbestimmend waren, gekommen ist.“*

Gezielte Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration

Abschließend möchten wir nochmals auf die Notwendigkeit eines klaren Konzepts zur verbesserten Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen hinweisen. Die WKÖ hat sich damit in den letzten Monaten intensiv beschäftigt und bereits einen umfassenden Vorschlag für bildungs- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen entwickelt (siehe Beilage).

Die WKÖ ist aber auch selbst im Bereich Integration aktiv und startet gemeinsam mit dem AMS und in Kooperation mit dem BMWFW und BMASK ein Pilotprojekt zur überregionalen Lehrstellenvermittlung. Ziel ist es, in einer Erstphase 100 jugendlichen Flüchtlingen aus Wien im Zuge einer überregionalen Vermittlung eine berufliche Perspektive in Berufen und Regionen mit Lehrlingsmangel zu bieten.

Mit der Testung „WKÖ Job Profil“ hat die WKÖ bereits im Rahmen dieses Pilotprojektes ein Testverfahren für jugendliche Flüchtlinge in den Sprachen Arabisch, Englisch und Deutsch (in

weiterer Folge Farsi) entwickelt, um den passenden Lehrberuf zu finden bzw. Berufsmöglichkeiten auszuloten. In Hinblick auf eine verbesserte Anerkennung von Qualifikationen erstellt die WKÖ ein breitangelegtes Instrumentarium an praktischen berufsbezogenen Testverfahren für unterschiedliche Sprach- und Qualifikationsniveaus.

Auf der aktuell eingerichteten Website www.fachkraeftepotenzial.at werden für Betriebe umfassende Informationen rund um das Thema Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen - angefangen von rechtlichen Informationen bis zu konkreten Unterstützungsangeboten - zur Verfügung gestellt.

Die WKÖ ersucht um Berücksichtigung Ihrer Stellungnahme.



Freundliche Grüße

Dr. Christoph Leitl
Präsident



Mag. Anna Maria Hochhauser
Generalsekretärin

SO NÜTZEN WIR DAS POTENZIAL DER FLÜCHTLINGE FÜR UNSERE UNTERNEHMEN

Der Fachkräftemangel wird in Österreich für immer mehr Unternehmen zur Herausforderung. Daher soll auch das Fachkräftepotenzial von anerkannten Flüchtlingen bestmöglich im Interesse des Wirtschaftsstandortes genützt werden. Menschen, die in Österreich Asyl bekommen, müssen möglichst rasch und nachhaltig in den Arbeitsmarkt integriert werden. Kompetenzfeststellungen (insb. WKO Job Profil) und Deutschkurse sind dafür die wichtigsten ersten Schritte. Arbeit muss Vorrang vor Sozialleistungen haben, davon profitiert auch das Sozialsystem.

DIE WICHTIGSTEN FORDERUNGEN DER WKO

- **Flüchtlinge dort unterbringen, wo Arbeitskräfte gesucht werden:** Der Fachkräftemangel ist in bestimmten Regionen Österreichs bereits besonders akut. Auf Basis entsprechender Erhebungen der WK-Bezirksstellen und des AMS soll die Zuweisung speziell von Flüchtlingsfamilien dorthin erfolgen, wo sie einen Beitrag zur Behebung des regionalen Fachkräftemangels leisten können. Asylverfahren sollen in jenen Bundesländern abgewickelt werden, in denen ein Bedarf an den Qualifikationen der Asylwerber besteht. Ein Kompetenzcheck im Rahmen des Erstaufnahmegesprächs – wie in Deutschland – liefert dafür die Grundlage.

→ **Unsere Betriebe erhalten Fachkräfte, Flüchtlinge einen Job.**
- **Fachspezifische Deutschkenntnisse forcieren:** Das rasche Erlernen der deutschen Sprache ist auch für die Integration in den Arbeitsmarkt erfolgsentscheidend. Neben der besseren Koordination des Angebots unterschiedlicher Institutionen soll das AMS verstärkt fachspezifische Deutschkurse anbieten. Der Erwerb von Basiskenntnissen ist von anderen Institutionen anzubieten.

→ **Fachspezifische Deutschkenntnisse erhöhen die Beschäftigungsfähigkeit.**
- **Beschäftigung für Asylwerber ohne Verdrängungsgefahr:** Derzeit dürfen Asylwerber nur in Saisonbranchen eine Beschäftigung aufnehmen. Sie sollen künftig nach sechs Monaten einen erleichterten Arbeitsmarktzugang erhalten und mittels Beschäftigungsbewilligung Jobs besetzen dürfen, die ansonsten frei blieben (AMS-Ersatzkraftverfahren). In jedem Fall müssen Asylwerber künftig außerhalb der geltenden Saisonierkontingente beschäftigt werden, da es sonst zu wenig Plätze für langjährige Saisoniers aus Drittstaaten gibt.

→ **Unsere Betriebe sollen Asylwerber beschäftigen können, wenn niemand anderer den Job übernimmt.**
- **Qualifikationen besser anerkennen:** Die Gleichhaltung und Anerkennung bereits im Ausland erworbener Qualifikationen ist für die Wirtschaft wichtig und wird deshalb gerade verbessert. Auch praktische berufsbezogene Kompetenzfeststellungen (z.B. „Du kannst was“ in Oberösterreich) sollen ausgebaut werden. Auf dieser Basis lassen sich auch besser gezielte Qualifizierungsmaßnahmen setzen.

→ **Unsere Betriebe können besser einschätzen, was Flüchtlinge können.**
- **Betriebspraktika unterstützen:** Geförderte Betriebspraktika ermöglichen es Flüchtlingen, in unseren Betrieben ihre praktischen Fähigkeiten unter Beweis zu stellen und Praxiserfahrung am österreichischen Arbeitsmarkt zu erwerben.

→ **Praxiserfahrung erleichtert den Job-Einstieg im Unternehmen.**
- **Arbeit statt Transferleistungen fördern:** Die rasche Arbeitsmarktintegration fördert die rasche Selbsterhaltungsfähigkeit von Flüchtlingen. Dafür sind auch Beschäftigungshemmnisse im Sozialsystem zu beseitigen. Die bedarfsorientierte Mindestsicherung soll – für alle Bezieher – mehr Sachleistungen als Geldleistungen bringen.

→ **Mehr Arbeitsanreize stärken auch das Sozialsystem.**
- **Anreize für Ausbildung in den Betrieben setzen:** Die vergleichsweise günstige Ausbildung direkt in Betrieben ermöglicht auch für Personen, die bisher nicht arbeitsmarktfähig sind, bessere Chancen. Sie ist daher zu forcieren (z. B. AQUA/Implacementstiftungen). Es soll Anreize geben, Flüchtlinge auch abseits der Lehre für offene Stellen auszubilden, die nicht besetzt werden können.

→ **Unsere Betriebe profitieren von punktgenauer Qualifikation.**



Wir schaffen Chancen!

FACHKRÄFTEPOTENZIAL STÄRKEN

- **Eingliederungsbeihilfe für Beschäftigung Asylberechtigter:** Wer anerkannte Flüchtlinge beschäftigt, soll bei Vorliegen der Voraussetzungen einen Lohnkostenzuschuss – in Kombination mit (fachspezifischen) Deutschkursen – erhalten können.
→ **Beschäftigungsanreize für Arbeitgeber fördern den Arbeitsmarkterfolg.**
- **Unternehmensgründung von Flüchtlingen fördern:** Flüchtlinge sollen ihre unternehmerischen Erfahrungen in Österreich weiterentwickeln. In vielen Gemeinden haben kleine Geschäfte (Schuster, Schneider, Gemüsehändler) keine Nachfolger. Auf Basis von Bedarfserhebungen durch WK-Bezirksstellen und Gemeinden soll das AMS Flüchtlinge bei der Unternehmensgründung bzw. Betriebsnachfolge gezielt unterstützen.
→ **Gründungen und Betriebsnachfolgen stärken die Infrastruktur in Gemeinden.**
- **Dienstleistungsscheck unter Asylberechtigten bewerben:** Der vor zehn Jahren geschaffene Dienstleistungsscheck für die einfache und unbürokratische Bezahlung privater Haushaltshilfen ist für zahlreiche Tätigkeiten nutzbar (z. B. Putzen, Rasenmähen). Er ermöglicht auch Flüchtlingen unkompliziert und legal ein eigenes Einkommen. Dies ist gemeinsam mit NGOs gezielt zu kommunizieren.
→ **Jede legale Tätigkeit unterstützt die Beschäftigungsfähigkeit.**
- **Umstieg auf Rot-Weiß-Rot – Karte ermöglichen:** In strengen Ausnahmefällen soll es möglich sein, dass ein Asylwerber auch mit einem negativen Asylbescheid in Österreich eine Rot-Weiß-Rot – Karte beantragen darf. Voraussetzungen sind, dass ein Arbeitgeber die qualifizierte Person dringend benötigt und eine Vorabprüfung mit positivem Ergebnis sowie eine einhellige Befürwortung des AMS-Regionalbeirats vorliegt.
→ **Unsere Betriebe erhalten die Arbeitskräfte, die sie unbedingt brauchen.**
- **Vorschulische Bildung, Ganztagesangebote und Fördermaßnahmen ausbauen:** Gezielte Förderungsmaßnahmen sollen in gesonderten Lerngruppen sowie in gesonderten Klassen bzw. Übergangsklassen erfolgen. Kinder mit Migrationshintergrund sollen schnellstmöglich in den Regelunterricht integriert werden.
→ **Gezielte Förderung unterstützt den Bildungs- und Arbeitsmarkterfolg.**
- **Sprachstandserhebungen laufend durchführen:** Kinder mit Sprachdefiziten erhalten auf dieser Basis individuelle Förderung.
→ **Deutsch ist der Schlüssel zur Integration in Bildung und Arbeitsmarkt.**
- **Eltern verstärkt einbinden:** Dafür sind Kurse, wie zum Beispiel „Mama lernt Deutsch“, parallel zur Betreuungs- bzw. Unterrichtszeit der Kinder auszubauen.
→ **Von mehr Bewusstsein für Bildung profitieren alle Beteiligten.**

WWW.FACHKRAEFTEPOTENZIAL.AT