



Bundesministerium für Arbeit, Soziales,
Gesundheit und Konsumentenschutz
BMASGK - VI/B/7 (Ausländerbeschäftigung)

Ergeht per E-Mail:
vi7@sozialministerium.at und BMI-III-1-Stellungnahmen@bmi.gv.at

Apollogasse 4/8, 1070 Wien
T +43 (1) 353 44 80
F +43 (1) 353 44 80-9
office@swoe.at
ZVR 965851013
BIC: GIBAATWWXXX
IBAN: AT 28 2011 1828 8135 0900
www.swoe.at

Wien, am 29. März 2019

GZ: BMASGK-433.001/0004-VI/B/7/2019

**Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Ausländerbeschäftigungsgesetz und das Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz geändert werden;
Begutachtungsverfahren**

Sehr geehrte Damen und Herren,

die SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH, die größte Interessensvertretung der Arbeitgeber/innen im privaten Sozial- und Gesundheitsbereich, erlaubt sich, fristgerecht nachstehende Stellungnahme zum Entwurf einer Änderung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes und des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetzes, abzugeben.

Gemäß § 12b Z 1 Ausländerbeschäftigungsgesetz können Ausländer/innen zur Beschäftigung als Schlüsselkraft zugelassen werden, wenn sie die erforderliche Mindestpunktzahl für die in Anlage C aufgeführten Kriterien erreichen und für die beabsichtigte Beschäftigung ein monatliches Bruttoentgelt von mindestens 50 % (€ 2.610,-) oder sofern sie das 30. Lebensjahr überschritten haben, mindestens 60 % (€ 3.132,-) der monatlichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage erhalten.

Der Gesetzesvorschlag sieht nunmehr vor, dass zukünftig ein monatliches Bruttoentgelt von mindestens 40 % (€ 2.088,-) bzw 50 % (€ 2.610,-) zuzüglich Sonderzahlungen gebühren muss.

Im Sozialbereich betrifft dies unter anderem Pflegepersonal. Weil es im Langzeitpflegebereich und in der Hauskrankenpflege bereits Personalmangel gibt, ist dieser Personalbedarf vielfach mit ausländischen Mitarbeiter/innen zu decken. Da aber nicht alle Pflegeberufe auf der Fachkräfteverordnung 2019 aufgeführt sind bzw diese nicht in jedem Bundesland als Mangelberuf gelten, ist § 12b Ausländerbeschäftigungsgesetz anzuwenden.

Betrachtet man die Entgelttabelle des SWÖ-KV, der auch Grundlage für die Förderung durch die öffentliche Hand ist, so ergibt dies am Beispiel der Pflegeberufe „Pflegeassistent“ und „Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal“ folgendes Ergebnis:

Ein monatliches Bruttoentgelt von mindestens € 2.610,- (50 % der Höchstbeitragsgrundlage) erreichen Pflegeassistent/innen erst ab Gehaltsstufe 14 (27. Dienstjahr), € 2.088,- (40 % der Höchstbeitragsgrundlage) werden diese bereits ab Gehaltsstufe 3 (5. Dienstjahr) erreichen. Für über 30-jährige Pflegeassistent/innen sieht die Gehaltstabelle des SWÖ-KV in der letzten Gehaltsstufe einen Betrag von € 2.772,90 vor, sodass der Betrag von € 3.132,- (60 % der Höchstbeitragsgrundlage) in der Gehaltstabelle überhaupt nicht abgebildet ist.



Bei Diplomiertem Gesundheits- und Krankenpflegepersonal wurde bisher die 50 %-Grenze erst mit Gehaltsstufe 7 (13. Dienstjahr) erreicht, die Grenze von 40 % wird bereits mit Gehaltsstufe 1 erreicht werden, bei DGKP über 30 wurde bisher die Grenze von 60 % erst mit Gehaltsstufe 13 (25. Dienstjahr) überschritten, die geplante Grenze von 50 % bereits ab Gehaltsstufe 7 (13. Dienstjahr).

Anzumerken ist, dass je höher der Ausbildungs- und Verantwortungsgrad und daher die Verwendungsgruppe ist, umso eher wird der im Ausländerbeschäftigungsgesetz vorgeschriebene Betrag erreicht. Probleme ergeben sich aber bei jenen Berufsgruppen, die nicht in den höchsten Verwendungsgruppen angesiedelt sind. So beispielsweise auch bei der Pflegeassistenten.

Die geplante Änderung sehen wir daher als Verbesserung für die Arbeitgeber/innen im privaten Sozial- und Gesundheitsbereich.

Ist das vorgesehene kollektivvertragliche Bruttoentgelt niedriger als der im Ausländerbeschäftigungsgesetz vorgesehene Mindestbetrag, so hat der Arbeitgeber um eine ausländische Person anstellen zu können, eine Überzahlung vorzunehmen. Stellen diese Berufsgruppen jedoch einen Mangelberuf aus der Fachkräfteverordnung dar und fallen diese daher unter § 12a Ausländerbeschäftigungsgesetz, so ist „für die beabsichtigte Beschäftigung das nach [...] Kollektivvertrag zustehende Mindestentgelt“ zu bezahlen. Damit wäre für die Organisationen und in weiterer Folge für die öffentliche Hand als Fördergeber keine höhere finanzielle Belastung gegeben als bei Anstellung von inländischem Personal und es käme auch nicht zu einer innerbetrieblichen Ungleichbehandlung von ausländischem und inländischem Personal.

Wichtig erscheint in diesem Zusammenhang daher, dass Mangelberufe aus dem gesamten privaten Sozial- und Gesundheitsbereich ebenfalls in die **Fachkräfteverordnung** aufgenommen werden. In Bezug auf die Fachkräfteverordnung 2019 erlauben wir uns darauf hinzuweisen, dass im privaten Pflegebereich (Langzeitpflege, Hauskrankenpflege etc) bereits in einigen Bundesländern nicht nur bei Diplomiertem Pflegepersonal, sondern auch in Bezug auf Pflegeassistenten/innen und anderen Berufsgruppen eine Personalknappheit herrscht. Es erscheint daher unbedingt als erforderlich, dass nicht nur Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal in der Fachkräfteverordnung aufscheint, sondern zumindest auch die **Pflegeassistenten** aufgenommen wird.

Die Sozialwirtschaft Österreich bedankt sich für die Möglichkeit, eine Stellungnahme zu dem Begutachtungsentwurf abgeben zu dürfen und ersucht um Beachtung der angeführten Argumente! Weiters sind wir gerne bereit unsere Expertise aus dem Sozialbereich in zukünftige Regelungsvorhaben einzubringen und ersuchen beigezogen zu werden!

Mit freundlichen Grüßen



Mag.a Yvonne Hochsteiner, LL.M.
Rechtsreferentin



Mag. Walter Marschitz, BA
Geschäftsführer