

Bundesarbeitskammer
Prinz-Eugen-Straße 20-22
1040 Wien

G.-Zl.: WP-IN-2019/1050/ArEr/ANBE Bei Rückfragen Mag. Erger, Dr. Rief Klappe 1453 Innsbruck, 13.03.2019
Bei Antworten diese Geschäftszahl angeben.

Betrifft: Bundesgesetz, mit dem das Ausländerbeschäftigungsgesetz und das Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz geändert werden

Bezug: Ihr Schreiben vom 04.03.2019
zust. Referent: Johannes Peyrl

Sehr geehrter Herr Dr. Peyrl,

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol nimmt zum Bundesgesetz, mit dem das Ausländerbeschäftigungsgesetz und das Niederlassungsgesetz geändert werden, wie folgt Stellung.

Mit dem vorliegenden Bundesgesetz sollen drei Maßnahmen gesetzt werden: Eine Einführung einer Aufenthaltsbewilligung „Lehrling“, eine Absenkung der Gehaltsgrenzen für sonstige Schlüsselkräfte aus Drittstaaten und der Entfall des Nachweises des Rechtsanspruchs auf eine ortsübliche Unterkunft im Rahmen der Rot-Weiß-Rot-Karte.

Zur Einführung der Aufenthaltsbewilligung „Lehrling“: Die Schaffung eines solchen Aufenthaltstitels, zumal das Maximalalter bei Beantragung 24 Jahre beträgt, sehen wir als eine sinnvolle Maßnahme an, um die in den Erläuterungen genannten einzelnen Härtefälle zu vermeiden und die Lücke zwischen einer Aufenthaltsbewilligung als „Schüler“ und „Erwerbstätiger“ zu schließen. Da der Großteil der Drittstaatsangehörigen, welche in Frage kommen, eine Lehre zu beginnen, ohnehin im Rahmen der Familienzusammenführung über eine Rot-Weiß-Rot-Karte plus verfügt, ist damit zu rechnen, dass diese Aufenthaltsbewilligung quantitativ keine große Rolle spielen wird.

Sehr viel problematischer sehen wir die beiden anderen Maßnahmen. In § 12b Z 1 AuslBG sollen die verpflichtenden Gehaltsuntergrenzen für sonstige Schlüsselkräfte abgesenkt werden. Derzeit sieht das Gesetz vor, dass sonstige Schlüsselkräfte unter 30 Jahren 50 % der ASVG Höchstbeitragsgrundlage als monatliches Bruttoentgelt erhalten und Personen, die das 30. Lebensjahr überschritten haben, 60 % der ASVG Höchstbeitragsgrundlage.

Nun sollen die Mindestentgelte um jeweils 10 Prozentpunkte abgesenkt werden. Die derzeitigen entsprechenden Bruttoentgelte sind EUR 2.610 für die Personen vor Vollendung des 30. Lebensjahres und EUR 3.132 für Personen ab dem 30. Lebensjahr. Nach der geplanten Senkung würden die Mindestentgelte bei EUR 2.088 für unter 30-Jährige bzw. EUR 2.610 für über 30-Jährige liegen. Vor allem gilt dieses Entgelt unabhängig vom Beschäftigungsausmaß, sodass eventuell etwa auch Überstundenpauschalen in dieses Mindestentgelt hineingerechnet werden könnten. Das heißt, es kann nicht davon ausgegangen werden, dass das genannte Mindestentgelt automatisch für eine wöchentliche Regelarbeitszeit von 40 Stunden gilt, sondern es wäre auch ein höheres tatsächliches Beschäftigungsausmaß möglich.

Um dies zu veranschaulichen, folgende Rechnung: Ausgehend vom geringsten kollektivvertraglichen Bruttobezug für Hotel- und Gastgewerbe (dies sei nur beispielhaft durchgerechnet, gilt aber für andere Branchen ebenso) in der Beschäftigungsgruppe 5 [ohne abgeschlossene facheinschlägige Berufsausbildung und Hilfskräfte in allen Bereichen - Hilfskraft im Service, Hilfsköchin/Hilfskoch, Abwäscherin/Abwäscher, Hausarbeiterin/Hausarbeiter, Arbeiterin/Arbeiter im Housekeeping, sonstige Hilfskraft in Küche oder Service oder Beherbergung] mit EUR 1.500,-- pauschalieren 61 Überstunden pro Monat (= ca. 14 Überstunden pro Woche, wie im Tourismus oft praktiziert) resultiert ein Bruttogehalt pro Monat von EUR 2.292,--, also um EUR 204,-- mehr als das Mindestentgelt für unter 30-Jährige. Dies bezieht sich aber jedenfalls nicht auf Fachkräfte und Schlüsselkräfte, sondern jedenfalls auch auf Hilfskräfte, die unter Umständen als fachlich versiert „getarnt“ werden könnten. Rechnet man dies bei gleicher Stundenzahl (40 Stunden + pauschalierte Überstunden) auf ein Mindestbruttogrundentgelt pro Monat zurück, so wäre ein kollektivvertraglicher Bruttomonatsbezug von EUR 1.370,-- (d.h. exklusive der Überstundenpauschale) noch ausreichend, um die Mindestanforderungen zu erfüllen. Derartige Sachverhalte vor Augen, welche Möglichkeiten die Nichtfestlegung des Beschäftigungsausmaß in Relation zum Bruttobezug bietet, sehen wir in diesem Bereich dringenden Nachbesserungsbedarf.

Eine solche Absenkung würde einerseits spürbare Entgeltseinbußen für die betreffenden sonstigen Schlüsselkräfte bedeuten, aber andererseits würde damit auch einer Erosion der österreichischen Arbeitsqualitätsstandards für die Beschäftigung von Fremden Vorschub geleistet. Dies vor allem, wenn die Absenkung der Mindestentgelte im Zusammenhang mit der dritten Maßnahme des vorliegenden Gesetzesentwurfs gesehen wird. Diese dritte Maßnahme sieht vor, § 41 Abs 1 NAG dahingehend zu ändern, dass § 11 Abs. 2 Z 2 NAG („... der Fremde einen Rechtsanspruch auf eine Unterkunft nachweist, die für eine vergleichbar große Familie als ortsüblich gesehen wird.“) nicht mehr als Bedingung für die Erteilung einer Rot-Weiß-Rot-Karte gilt. Argumentiert wird damit, dass dieser Rechtsanspruch auf eine ortsübliche Unterkunft auch bei der „Blauen Karte EU“ nicht Voraussetzung wäre und damit nur eine Anpassung erfolgen würde. Dem ist erstens entgegenzuhalten, dass die „Blaue Karte EU“ sich an eine ganz andere Gruppe von ausländischen Staatsangehörigen wendet. Diese müssen zumindest über ein dreijähriges Hochschul-

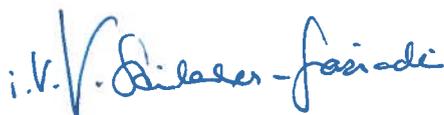
studium verfügen, während für sonstige Schlüsselkräfte bereits eine abgeschlossene Berufsausbildung (vergleichbar einem Lehrabschluss) ausreicht. Zweitens sieht die „Blaue Karte EU“ ein wesentlich höheres Mindestentgelt von mindestens EUR 4.447 brutto im Monat vor.

Angesichts dieses Mindesteinkommens ist anzunehmen, dass der Personenkreis, welcher über die „Blaue Karte EU“ verfügt, in der Regel keine Schwierigkeiten haben wird, eine ortsübliche Wohngelegenheit zu beziehen. Schließlich sind die Voraussetzungen für die „Blaue Karte EU“ europarechtlich durch die Blue-CardRL 2009/50/EG vorgegeben, welche die ortsübliche Unterkunft nicht vorsehen. Diese kann somit innerstaatlich auch nicht vorgeschrieben werden können. Ansonsten stellt diese Voraussetzung im österreichischen Fremdenrecht eine der allgemeinen Grundvoraussetzungen für alle Aufenthaltstitel dar. Ein Abgehen hiervon würde einem Bruch mit der Systematik des Fremdenrechts gleichkommen und eine schleichende Aufweichung der Standards für Fremde bewirken. In der Folge könnte argumentiert werden, dass für jene Aufenthaltstitel, die eine ortsübliche Unterkunft noch vorsehen, wie beispielsweise Saisonbewilligungen, diese ebenfalls nicht mehr gefordert werden dürfe, was fatale Auswirkungen für Saisonarbeitskräfte und ErntehelferInnen hätte.

In der Zusammenschau ergibt sich das Bild einer Absenkung der Standards der Beschäftigungsqualität für die in Österreich beschäftigten Fremden bzw. in weiterer Folge auch ein Druck auf die Arbeitsqualitätsstandards in Österreich überhaupt. Der Standort Österreich sollte aber im internationalen Wettbewerb um Fachkräfte und Hochqualifizierte ganz im Gegenteil mit einer hohen Lebens- und Arbeitsqualität punkten. Deshalb sprechen wir uns klar gegen eine Senkung der Mindestentgelte für die sonstigen Schlüsselkräfte und ebenso gegen die Streichung der Voraussetzung des Rechtsanspruchs auf eine ortsübliche Unterkunft als Voraussetzung für die Erteilung der Rot-Weiß-Rot-Karte aus. Darüber hinaus fordern wir dringend, dass sich die festgelegten Bruttoentgelte auf eine Normalarbeitszeit von 40 Stunden pro Wochen beziehen.

Mit freundlichen Grüßen

Der Präsident:



(Erwin Zangerl)

Der Direktor:



(Mag. Gerhard Pirchner)