

Bundesministerium für Inneres  
Abteilung III/1 - Legistik  
Herrengasse 7  
1010 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](mailto:sp@wko.at)  
W <http://wko.at/sp>

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom  
LR1310/0003-III/1/c/2016  
20.12.2016

Unser Zeichen, Sacharbeiter  
Sp 946/16/MMag. MKr/ML  
MMag. Margit Kreuzhuber

Durchwahl  
4532

Datum  
16.1.2017

**Bundesgesetz, mit dem das Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz, das Fremdenpolizeigesetz 2005, das Asylgesetz 2005, das BFA-Verfahrensgesetz, das Grundversorgungsgesetz - Bund 2005 und das Grenzkontrollgesetz geändert werden (Fremdenrechtsänderungsgesetz 2017 - FrÄG 2017); 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:

### Grundsätzliches

Mit dieser Gesetzesnovelle wird insbesondere der aufenthaltsrechtliche Teil der Richtlinie 2014/36/EU über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zwecks Beschäftigung als Saisonarbeitnehmer (Saisonier-RL) und der Richtlinie 2014/66/EU über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen eines unternehmensinternen Transfers (ICT-RL) umgesetzt. Weiters enthält der Gesetzesentwurf einige Neuerungen im Asyl- und Grundversorgungsgesetz.

Folgende Punkte sind aus Sicht der WKÖ von besonderer Relevanz:

- Die sechsmonatige Wartefrist im Ausland für innerbetrieblich Entsandte (ICTs) wird von der WKÖ abgelehnt, da damit die in der Richtlinie nicht zwingend vorgesehene Höchstfrist voll ausgeschöpft und die Flexibilität stark eingeschränkt wird.
- Die Überführung von Personengruppen, die vom Geltungsbereich des Ausländerbeschäftigungsrechts ausgenommen sind, ins Niederlassungsregime wird von uns grundsätzlich begrüßt. Um die Attraktivität des Arbeitsstandorts Österreich nicht zu beschneiden sollten für diese qualifizierten Personen und ihre Angehörigen dieselben Regelungen hinsichtlich Nachweis von Deutschkenntnissen und Quotenpflicht gelten, wie für Inhaber einer Rot-Weiß-Rot - Karte.
- Sollte jemand auf das Stellen eines zweiten Verlängerungsantrags auf Erteilung eines Aufenthaltstitels verzichten und sich in weiter Folge die Pläne ändern und ein weiterer Verbleib in Österreich erforderlich sein, so sollte dies nicht das Stellen eines Erstan-

trags (= Ausreise und Abwarten des Verfahrens im Ausland) zufolge haben. Damit würden Arbeitnehmer und Arbeitgeber übergebührlich sanktioniert. Man sollte stattdessen eine Nachfrist für den Nachweis von Deutschkenntnissen setzen.

- Im Entwurf fehlen noch die aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen für die Rot-Weiß-Rot - Karte für Start-ups. Diese sollten analog zu den bereits begutachteten ausländerbeschäftigungsrechtlichen Regelungen noch ergänzt werden.
- Die in Umsetzung der Saisonier-Richtlinie vorgesehene Einführung einer Visapflicht für Saisoniers stellt eine praxistaugliche und standortverträgliche Lösung in Aussicht. Es braucht dafür in den Erläuterungen aber noch eine Klarstellung, dass bereits eine einmalige Tätigkeit als Saisonier in der Vergangenheit ausreichend ist, um als „bona fide“-Saisonier zu gelten. Weiters bedarf es für den Vollzug noch klarer Vorgaben betreffend Gültigkeitsdauer der Visa (fünf Jahre als Standard) und Verfahrensdauer; ohne diese Konkretisierungen wäre der Ermessensspielraum für die Behörden und die Rechtsunsicherheit für die Betriebe zu groß.
- Die WKÖ begrüßt grundsätzlich den Schritt, Asylwerber durch die Erweiterung gemeinnütziger Hilfstätigkeiten verstärkt zur integrieren. Um Wettbewerbsverzerrungen hintanzuhalten sollten die Hilfstätigkeiten jedenfalls die Kriterien der Wettbewerbsneutralität (keine Konkurrenzierung gewerblicher Anbieter) und Zusätzlichkeit erfüllen. Um etwaige Wettbewerbsverzerrungen zu vermeiden, regen wir an, die Einbeziehung von Nichtregierungsorganisationen entweder zu revidieren oder gewerblichen Betrieben, bezüglich dieser Tätigkeiten ebenso die Beschäftigung von Asylwerbern zu den gleichen Bedingungen zu ermöglichen. In Hinblick auf eine raschere und erleichterte Arbeitsmarktintegration sollten darüber hinaus insbesondere jugendliche Asylwerber mit hoher Anerkennungswahrscheinlichkeit künftig nicht nur in Mangelberufen sondern in allen Berufen eine Lehre aufnehmen dürfen.

## Im Detail

### Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (NAG)

#### Zu Z 12

Für innerbetrieblich Entsandte soll eine sechsmonatige Frist gelten, bevor sie erneut einen Antrag auf Erteilung eines Aufenthaltstitels als ICT (§§ 58 und 58a) stellen können. Die sechsmonatige Wartezeit im Ausland wird von der WKÖ äußerst kritisch gesehen, da sie die Flexibilität einschränkt und auch die ICT-Richtlinie nur die Möglichkeit einer bis zu sechsmonatigen Wartezeit für eine erneute Beantragung vorsieht (Art 12 Abs 2 ICT-RL). Der Gesetzesentwurf schöpft somit die nicht zwingend in der RL vorgesehene Höchstfrist aus, was von uns als überschießend beurteilt und folglich abgelehnt wird.

#### Zu Z 16, 26, 27, 49 und 52

Die Novelle sieht vor, den Großteil der Personengruppen, die gem. § 1 Abs. 2 (Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) vom Geltungsbereich des AuslBG ausgenommen sind bzw. in der Ausländerbeschäftigungsverordnung (AuslBVO) angeführt sind, von der derzeitigen Aufenthaltsbewilligung „Sonderfälle unselbständiger Erwerbstätigkeit“ auf eine Niederlassungsbewilligung „Sonderfälle unselbständiger Erwerbstätigkeit“ überzuführen. Diese Neuregelung ist grundsätzlich als positiv zu beurteilen, da die betroffenen Personen somit die Möglichkeit haben auf einen Daueraufenthaltstitel umzusteigen, es sind damit aber auch folgende Verschärfungen verbunden:

- Deutsch vor Zuzug (§ 21 a (1) und (2) NAG)
- Erfüllen von Modul 1 der Integrationsvereinbarung (§ 14 NAG)
- Quotenpflicht für die betreffenden Familienangehörigen (§ 46 NAG)

Nachdem es sich bei den betroffenen Personengruppen durchwegs um qualifizierte Zuwanderer handelt, sind die geplanten Verschärfungen für die WKÖ nicht nachvollziehbar. Man sollte hinsichtlich erforderlichen Sprachkenntnissen und etwaigen Quoten dieselben Ausnahmebestimmungen heranziehen wie bei der Rot-Weiß-Rot - Karte; sonst wird das Vorhaben, den Arbeitsstandort Österreich für qualifizierte Zuwanderer zu attraktivieren, konterkariert.

Als besonders gravierend erscheinen diese Verschärfungen vor allem für die in § 1 Abs. 2 lit f AuslBG angeführte Personengruppe (Besondere Führungskräfte samt Angehörige). Damit würden zB Familienangehörige von Besonderen Führungskräften künftig in die Quotenpflicht fallen. Nachdem das erforderliche Mindestentgelt für Besondere Führungskräfte mit 120 % der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (2017: 5.976 €/Monat) doppelt so hoch ist wie bei der Rot-Weiß-Rot - Karte, sollten insbesondere für Besondere Führungskräfte und ihre Angehörigen zumindest die gleichen Regelungen gelten wie bei der Rot-Weiß-Rot - Karte.

#### **Zu Z 17, 28 und 31**

Personen, die grundsätzlich keinen längeren Aufenthalt als zwei Jahre in Ö anstreben, müssen bei einem Verzicht auf einen zweiten Verlängerungsantrag die Integrationsvereinbarung nicht erfüllen (Deutschkenntnisse nachweisen). Der vorliegende Entwurf sieht vor, dass dieser Verzicht unwiderruflich sein soll. Sollte sich im Nachhinein herausstellen, dass die betreffende Person - zB aufgrund eines betrieblichen Bedarfs - dennoch länger als zwei Jahre in Österreich bleiben will, ist die nun vorgesehene Sanktion, dass sie einen Erstantrag auf Erteilung eines Aufenthaltstitels stellen muss. Dies bedeutet, sie muss aus Österreich ausreisen und den Ausgang des Verfahrens im Ausland abwarten.

Diese Regelung ist vollkommen überschießend und praxisfremd, da sich die beruflichen Notwendigkeiten ändern können. Die Konsequenz wäre, dass sich dringend benötigte Mitarbeiter als „Strafmaßnahme“ ins Ausland begeben müssen, um erneut einen Antrag auf Erteilung eines Aufenthaltstitels für Österreich zu stellen. Es ist nicht nachvollziehbar, welchen Nutzen diese Regelung haben soll, den Arbeitgebern schadet sie jedenfalls. Möchte man hier (sinnvoll) sanktionieren, so könnte man beispielsweise verankern, dass man, wenn man sich die Integrationsvereinbarung durch den Verzicht auf einen zweiten Verlängerungsantrag ursprünglich erspart hatte, binnen 6 Monaten die nötigen Deutschkenntnisse nachweisen muss.

#### **Zu Z 18**

Der Entzug der Zertifizierung „ÖIF-zertifizierter Kursträger“, wenn länger als sechs aufeinander folgende Monate kein zertifizierter Deutsch-Integrationskurs durchgeführt wird, erscheint der WKÖ als sehr restriktiv. Wir schlagen eine Verlängerung auf eine Frist von einem Jahr vor.

#### **Zu Z 35**

Wie bereits im Rahmen der ausländerbeschäftigungsrechtlichen Begutachtung der Umsetzung der ICT-Richtlinie angemerkt, treten wir dafür ein, dass im Sinne einer Harmonisierung von Aufenthaltsrecht und Zugang zum Arbeitsmarkt, Familienangehörige von ICTs einen freien Arbeitsmarktzugang erhalten sollen. Dies würde einen wichtigen Beitrag zur Attraktivität des Arbeitsstandorts Österreich leisten.

#### **Zu Z 55 und 56**

In den §§ 58 und 58a werden die neu zu schaffenden Aufenthaltsbewilligungen „*Unternehmensintern transferierter Arbeitnehmer (ICT)*“ und „*Mobiler unternehmensintern transferierter Arbeitnehmer (mobile ICT)*“ verankert. In diesem Zusammenhang ist positiv zu erwähnen, dass für diese Aufenthaltsbewilligungen kein Nachweis auf eine ortsübliche Unterkunft und keine Quotenpflicht vorgesehen wurde. Wir haben bereits in der WKÖ-Stellungnahme zur ausländerbeschäftigungsrechtlichen Umsetzung die im AuslBG vorgesehen Verordnungsermächtigung für eine Kontingentierung von ICTs kritisiert.

Gleichzeitig möchten wir dies erneut zum Anlass nehmen, auch im Rahmen der Beantragung einer Rot-Weiß-Rot - Karte die Streichung des Nachweises der ortsüblichen Unterkunft zu fordern.

#### **Offen: aufenthaltsrechtliche Regelungen für Start-ups**

Es fehlen in diesem Gesetzesentwurf die dem AuslBG korrespondierenden aufenthaltsrechtlichen Regelungen für die Rot-Weiß-Rot - Karte für Start-ups. Dafür müssten insbesondere die §§ 41 und 41a NAG geändert werden.

#### **Fremdenpolizeigesetz (FPG)**

Positiv erscheinen aus Sicht der Wirtschaft die erhöhte Flexibilität bei der Ausstellung von nationalen Visa D für einen längerfristigen Aufenthalt zu Erwerbszwecken oder aus besonders berücksichtigungswürdigen Gründen, insbesondere

- die Schaffung von nationalen Visa D für die Dauer von bis zu neun Monaten für Saisoniers,
- die Ermöglichung Verlängerungsanträge von Visa D für Saisoniers im Inland zu stellen,
- die Ausstellung von nationalen Visa D aus besonders berücksichtigungswürdigen Fällen im Inland, und
- die Ausstellung von nationalen Visa D von bis zu zwölf Monaten.

#### **Zu Z 14, 18, 25, 31, 33**

Nachdem das BMI in Umsetzung der Saisonier-Richtlinie keine Möglichkeit der Aufrechterhaltung des bewährten Instruments der Unbedenklichkeitsbescheinigung sieht, stellt aus Sicht der WKÖ der vorgeschlagene Weg eine sinnvolle und aus derzeitiger Sicht praxistaugliche und standortverträgliche Alternative dar.

Allerdings gibt es insbesondere in Hinblick auf den Vollzug noch folgenden Präziserungsbedarf:

- Das Visum soll eine Gültigkeitsdauer von bis zu fünf Jahren haben. Die vorgesehene Formulierung eröffnet den Behörden einen enormen Ermessensspielraum, sie könnten das Visum ohne Anführen von Gründen auch nur für ein Jahr erteilen. Es sollten daher die Behörden angewiesen werden, dass die Gültigkeitsdauer von 5 Jahren grundsätzlich als Standard heranzuziehen ist. Diesbezüglich braucht es eine Klarstellung.
- Es braucht in den Erläuterungen jedenfalls eine Klarstellung, dass bereits eine einmalige Tätigkeit als Saisonier in der Vergangenheit ausreichend ist, um als „bona fide“-Saisonier zu gelten. Von der Verwendung der Begrifflichkeit „Stammsaisoniers“ raten wir in diesem Zusammenhang ab, da sonst Verwechslungsgefahr mit dem in § 5 AuslBG definierten Rechtsbegriff besteht.
- Laut Visakodex sind 15 Tage Verfahrensdauer möglich, in Ausnahmefällen deutlich länger. Hier sollten die Behörden angewiesen werden, die Verfahren soweit möglich binnen 3 Tagen abzuwickeln.

Die WKÖ möchte ergänzend auf die Bestimmungen des § 111 FPG (Pflichten der Beförderungsunternehmen) hinweisen. Die „Pflicht zur Überprüfung der allenfalls erforderlichen Berechtigung der Einreise“ wird von der WKÖ kritisiert. Es ist schlichtweg unmöglich (rechtlich und praktisch), dass die Lenker von Kraftfahrzeugen oder anderen Beförderungsmitteln eine lückenlose Kontrolle der Einreisedokumente (auf Echtheit etc.) durchführen. In der jüngsten Vergangenheit wurden einige Lenker der Schlepperei bezichtigt und entsprechende Strafverfahren eingeleitet, weil den in § 111 genannten Pflichten nicht nachgekommen worden ist. Wir fordern die Streichung dieser Bestimmung.

## Grundversorgungsgesetz - Bund 2005 (GVG-B 2005)

### Z 4 und 5

Die WKÖ begrüßt grundsätzlich den Schritt, Asylwerber durch die Erweiterung gemeinnütziger Hilfstätigkeiten verstärkt zur integrieren; dies darf jedoch zu keinen Verdrängungseffekten führen. So können beispielsweise gerade die explizit im Gesetzestext genannten Tätigkeiten, wie z.B. Landschaftspflege und -gestaltung sowie Betreuung von Park- und Sportanlagen, im Einzelfall auch von gewerblichen Anbietern durchgeführt werden. Um Wettbewerbsverzerrungen hintanzuhalten sollten die Hilfstätigkeiten jedenfalls die Kriterien der Wettbewerbsneutralität und Zusätzlichkeit erfüllen.

Es ist im Entwurf vorgesehen, dass diese Hilfstätigkeiten künftig nicht nur - wie bisher gegenüber den Gebietskörperschaften direkt - erbracht werden können, sondern auch gegenüber Organisation, die unter deren bestimmenden Einfluss stehen, sowie sonstigen Nichtregierungsorganisationen. Wenngleich wir die verstärkte Heranziehung von Asylwerbern zu gemeinnützigen Hilfstätigkeiten als Integrationsmaßnahme sehr positiv sehen, darf wie bereits oben erwähnt keine Wettbewerbsverzerrung gegenüber unseren Mitgliedsbetrieben entstehen. Daher sehen wir die geplante Einbeziehung insbesondere von Nichtregierungsorganisationen sehr kritisch. Wir regen daher an, diese Ausweitung entweder zurückzunehmen oder gewerblichen Betrieben, in Hinblick auf diese Tätigkeiten ebenso die Beschäftigung von Asylwerbern zu den gleichen Bedingungen zu ermöglichen.

In diesem Zusammenhang ersuchen wir auch um Klarstellung in den Erläuterungen und in weiterer Folge auch in einer korrespondierenden Verordnung, dass es durch dieses Angebot gemeinnütziger Hilfstätigkeiten nicht zur Konkurrenzierung gewerblicher Anbieter kommen darf. Diese Verordnung sollte nicht nur das Einvernehmen mit dem BMASK, sondern jedenfalls auch das Einvernehmen mit dem BMFWF erfordern. Das gleiche gilt für die Verordnung über den Anerkennungsbetrag, den Asylwerber für diese Hilfstätigkeiten erhalten sollen.

Vor dem Hintergrund des im Entwurf vorgesehenen Forcierens der gemeinnützigen Tätigkeit ist es für unsere Mitgliedsbetriebe zunehmend schwieriger nachzuvollziehen, dass Asylwerber weder zur Arbeitserprobung, noch zur Tätigkeit in ihrem Unternehmen herangezogen werden können. So sollten Asylwerber spätestens nach sechs Monaten auch in der Wirtschaft mittels Beschäftigungsbewilligung beschäftigt werden dürfen. Da das AMS im Verfahren zur Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung ein Ersatzkraftverfahren durchführt, besteht keine Gefahr einer Verdrängung.

Weiters sollten insbesondere jugendliche Asylwerber mit hoher Anerkennungswahrscheinlichkeit eine Lehre in allen Berufen aufnehmen dürfen. Nachdem dieser Vorschlag nicht nur von den Sozialpartnern, sondern mittlerweile auch von Integrationsreferenten aller Bundesländer beschlossen wurde, gibt es gerade für diesen Punkt eine breite Zustimmung in Österreich.

Auch im internationalen Vergleich zeigt sich, dass Österreich beim Arbeitsmarktzugang für Asylwerber eine sehr restriktive Position einnimmt. Etwaigen Befürchtungen vor einem Pull-Effekt steht jedenfalls eine verbesserte Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft von jenen Personen gegenüber, die eine hohe Wahrscheinlichkeit aufweisen, längerfristig in Österreich zu bleiben. Eine erfolgreiche Integration wirkt sich nicht nur positiv auf die fiskalische Bilanz aus, sondern würde längerfristig auch im Sicherheitsbereich mit einer entsprechenden Entlastung einhergehen.



Freundliche Grüße

Dr. Christoph Leitl  
Präsident



Mag. Anna Maria Hochhauser  
Generalsekretärin