



**Stellungnahme zu den geplanten Änderungen im
Ausländerbeschäftigungsgesetz
(Begutachtungsverfahren)**

Hiermit nimmt das Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen im Rahmen des Begutachtungsverfahrens Stellung zu den geplanten Änderungen im Ausländerbeschäftigungsgesetz (AusIBG).

Wir begrüßen einen Teil der geplanten Änderungen, die für viele Migrant/innen, vor allem für Familienangehörige, Verbesserungen bringen werden.

Die Anpassung des AusIBG in Bezug auf die in den EU-Richtlinien vorgesehenen Regelungen für den Arbeitsmarktzugang wird im Rahmen der aktuellen Berechtigungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes erfolgen. In einigen Fällen kann dies dazu führen, dass die/der Zusammenführende mit der Zeit einen schlechteren Zugang zum Arbeitsmarkt haben wird, als die/der Zusammengeführte (z. B. wenn der Anspruch auf eine Arbeitserlaubnis verloren geht).

Die generelle Voraussetzung, dass man „rechtmäßig im Bundesgebiet niedergelassen“ (Niederlassungsbewilligung bzw. Daueraufenthalt) sein muss, um eine Berechtigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz zu erhalten, erschwert vor allem die Lage von Student/innen, Asylwerber/innen, subsidiär Schutzberechtigten, von Personen, die vielleicht kurzfristig ihr Aufenthaltsrecht verloren haben, etc., die bereits den Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt gefunden haben. Sie sind jahrelang von einer Beschäftigungsbewilligung und somit von einer/m konkreten Arbeitgeber/in abhängig und können keine Arbeitserlaubnis bzw. Befreiungsschein erhalten.

Stellungnahme zu einigen konkreten Bestimmungen:

§ 1 Abs. 2 lit. m i. V. m. lit. I – Diskriminierung der Familienangehörigen von Österreicher/innen und hier ansässigen EWR- Bürger/innen

Der Verfassungsgerichtshof hat mit diversen Entscheidungen bereits mehrmals die Ungleichbehandlung von Familienangehörigen von Österreicher/innen und denen von EWR-

Bürger/innen als diskriminierend beurteilt und hat die betreffenden Bestimmungen als verfassungswidrig aufgehoben. Der Gesetzgeber versucht nun wieder - trotz dieser eindeutigen Entscheidungen - die betreffende Personengruppe rechtlich schlechter zu stellen. Davon betroffen sind auch die dauerhaft wohnhaften Drittstaatsangehörigen von EWR-Bürger/innen (denen nicht das Recht auf Freizügigkeit zukommt).

Auch wenn die betreffende Richtlinie nach Meinung des Gesetzgebers nicht auf Familienangehörige von Österreicher/innen Anwendung findet, wäre es wohl angemessen, ihnen die gleichen Rechte wie Familienangehörigen von EWR-Bürger/innen (die die Freizügigkeit in Anspruch genommen haben) zu gewähren. Diese Ungleichstellung ist politisch unverantwortlich und unvertretbar.

Betroffen hiervon sind vor allem erwachsene Kinder, Eltern und Schwiegereltern, denen Unterhalt gewährt wird.

§ 3 Abs. 1 und 2 – Aufenthaltstitel, die Zugang zum Arbeitsmarkt gewähren

Wir gehen davon aus, dass auch der Aufenthaltstitel „Familienangehörige/r“ (mit und ohne Daueraufenthalt) als ein Aufenthaltstitel gilt, der einen Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglicht. Vor allem bei „Familienangehörigen“ mit Daueraufenthalt kann es vorkommen, dass die Freizügigkeit i. S. d. § 1 Abs. 2 lit. m weggefallen ist, da z. B. ein erwachsenes Kind inzwischen selbst für sich sorgt aber noch immer den genannten Aufenthaltstitel besitzt. Es wäre auch sinnvoll, wenn die Freizügigkeitsbestätigung hier aufgezählt werden würde (dzt. im § 32a AuslBG geregelt), da dies betroffenen Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen die Verständlichkeit erleichtern würde. Außerdem ist es vor allem für Arbeitgeber/innen viel verständlicher, wenn die vom AuslBG aufgrund ihrer Tätigkeit oder Personenzugehörigkeit ausgenommenen Personen nicht mit dem Hinweis „soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist“ sondern mit einem anderen Satz bzw. Verweis deutlicher ersichtlich werden.

§ 4 Abs. 3 Z 7 – Aufenthaltsrechtliche Voraussetzungen

Die einfache Definition der notwendigen Aufenthaltstitel wird in Zukunft sowohl für die Behörde als auch für die Beteiligten leichter verständlich. Zusätzlich hoffen wir, dass die Bestimmungen für Asylwerber/innen auch bei den diversen Erlässen gleich bleiben und diese nicht wieder geändert bzw. im Umfang eingeschränkt werden. Eine Verschlechterung ergibt sich leider für jene Personen, für die die Beschäftigungsbewilligung verlängert werden muss, da auch diese nunmehr ein Aufenthaltsrecht vorweisen müssen.

§ 4 Abs. 6 Z 4a und Abs. 8 – Erleichterungen für Familienangehörige

Die genannten Bestimmungen bringen Familienangehörigen wesentliche Verbesserungen. Sie haben nach 12 Monaten Niederlassung Zugang zum Arbeitsmarkt, ohne dass es zu einem arbeitsmarktpolitischen Ersatzkraftverfahren kommt. Dadurch wird nicht nur die finanzielle Unabhängigkeit und das Selbstwertgefühl von Familienangehörigen gestärkt, sondern auch eine raschere gesellschaftliche Partizipation erreicht. Wichtig wäre eine Klarstellung, dass Arbeitslosigkeit, Krankheit, Pension, Selbstständigkeit, Aus-/Weiterbildung als „Beschäftigung“ im Sinne dieser Bestimmung zu sehen ist.

§ 14a – Arbeitserlaubnis

Auch hier ist das Recht auf eine Arbeitserlaubnis für Familienangehörige von Arbeitserlaubnisinhaber/innen (nach 12 Monaten Niederlassung) als wesentliche Verbesserung zu sehen. Es wäre anlässlich dieser positiven Änderung angebracht, wenn zumindest auch die Rahmenfrist von 14 Monaten verlängert werden würde. Davon würden vor allem Arbeitnehmer/innen profitieren, die saisonbedingt (z.B. Baubranche) arbeitslos werden. Sie können wegen der zwangsweisen Winterpause (oft länger als 2 Monate) unmöglich 12 Monate in den letzten 14 Monaten erreichen und sind somit jahrelang von einer Beschäftigungsbewilligung abhängig. Dadurch können auch Familienangehörige keine Arbeitserlaubnis erreichen, während andere (Familienangehörige von Arbeitnehmer/innen, die keine Saisonbeschäftigung ausüben) hingegen sehr wohl diese bekommen. Integrationspolitisch ist dies nicht sehr sinnvoll. Personen, die nicht niedergelassen sind, können keine Arbeitserlaubnis erreichen und sind somit jahrelang von einer Beschäftigungsbewilligung, von einer/m Arbeitgeber/in abhängig.

§ 15 und 15a – Befreiungsschein

Auch hier ist das Recht auf einen Befreiungsschein für Familienangehörige von Befreiungsscheininhaber/innen (nach 12 Monaten Niederlassung) als wesentliche Verbesserung zu sehen. Auch die Änderung der Verlängerungstatbestände ist zu begrüßen. Personen, die nicht niedergelassen sind, können keinen Befreiungsschein erreichen und sind somit jahrelang von einer Beschäftigungsbewilligung, von einer/m Arbeitgeber/in abhängig.

Bei der Jugendlichenregelung wäre es aus unserer Erfahrung wichtig, dass die Voraussetzung der Beschäftigung eines Elternteiles entfällt. Davon würden vor allem die Kinder von Pensionist/innen oder von Langzeitarbeitslosen oder kranken Menschen profitieren.

§ 17 - Arbeitsmarktzugang mit Aufenthaltstiteln

Wie bei § 3 Abs. 1 und 2 wurde der Aufenthaltstitel „Familienangehörige/r“ nicht berücksichtigt. Besitzer/innen dieses Titels haben gemäß NAG unbeschränkten Arbeitsmarktzugang.

§ 28 Abs. 1 – Strafbestimmungen

Auch hier sollten die Berechtigungsarten genauer aufgezählt und deutlicher erläutert werden, damit es für Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen verständlicher wird.

Wir hoffen, dass unsere Anregungen und Anmerkungen berücksichtigt werden.