

Wirtschaftskammer Österreich
Bundesarbeitskammer
Österreichischer Gewerkschaftsbund
Landwirtschaftskammer Österreich



**Einigung der Österreichischen Sozialpartner
zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping und zur Schaffung eines
kriteriengeleiteten Zuwanderungsmodells (Rot-Weiß-Rot-Card)**

I. Gute Arbeitsbedingungen und Sicherung des Sozialstaats durch wirksame Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping

Sozialer Frieden, ein im internationalen Vergleich trotz Wirtschaftskrise gut funktionierender Arbeitsmarkt und ein hohes Maß an sozialer Sicherheit zählen zu den wesentlichen Vorzügen Österreichs. Um dieses hohe Maß an Lebensqualität, das auch einen wichtigen Standortvorteil Österreichs im internationalen Wettbewerb darstellt auch in Zukunft zu erhalten, müssen alle Formen des Lohn- und Sozialdumpings wirksam bekämpft werden. Die Österreichischen Sozialpartner bekennen sich dazu und haben daher folgendes Maßnahmenpaket beschlossen:

Problem:

Lohn- und Sozialdumping ist eine sozialpolitisch unerwünschte Erscheinung, die nicht nur Arbeitnehmer/innen das ihnen zustehende Entgelt für die erbrachte Arbeitsleistung vorenthält, sondern auch einen fairen Wettbewerb zwischen den Unternehmen untergräbt.

Gerade im Zuge der gänzlichen Öffnung des Arbeitsmarktes zu den neuen EU-Mitgliedsländern (Mai 2011, Rumänien und Bulgarien: 2014) kann es zu einer Verstärkung dieses negativen Phänomens kommen.

Ziele:

- Maßnahmen zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping.
- Sicherung gleicher Arbeitsmarkt- und Lohnbedingungen für bestehende Arbeitsverhältnisse und Arbeitsverhältnisse von nach Auslaufen der Übergangsfristen zuwandernden Arbeitnehmer/innen.
- Sicherung eines fairen wirtschaftlichen Wettbewerbs zwischen den Unternehmen.
- Sicherstellung der vorgegebenen Abgaben und Sozialbeiträge.

Der Sozialpartnervorschlag:

Die im Folgenden angeführten Maßnahmen basieren auf dem Entwurf des Ministeriums zum Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz.

- Kontrolle des nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehenden Grundlohns für nach Österreich überlassene oder entsandte Arbeitnehmer/innen durch das bei der Wiener Gebietskrankenkasse eingerichtete Dienstleistungszentrum; Sachverhaltsermittlung durch die Organe der Abgabenbehörden.
- Betretungs-, Einsichts- und Befragungsrechte der zuständigen Organe der Abgabenbehörden für Ermittlungszwecke.
- Erfordernis der Bereithaltung von Unterlagen in deutscher Sprache bei Entsendungen und grenzüberschreitenden Überlassungen.
- Feststellung und Anzeige von Unterentlohnungen auch für dem ASVG unterliegende Arbeitnehmer/innen durch die zuständigen Träger der Krankenversicherung.
- Einführung eines Verwaltungsstrafverfahrens im Falle einer Unterentlohnung, bei Vereitelung der Kontrolle oder bei Nichtbereithalten der Unterlagen in deutscher Sprache.
- Verwaltungsstrafatbestand der Unterentlohnung:
 - Unterschreitung des kollektivvertraglichen Grundlohns laut Einstufung (ohne Zulagen)
- Die Kontrollorgane können zur besseren Sachverhaltsermittlung die Kollektivvertragspartner beiziehen. Insbesondere, wenn der Arbeitgeber begründete Einwendungen gegen die von der Kontrollbehörde

angenommene Einstufung hat, hat die Kontrollbehörde die Kollektivvertragsparteien anzuhören, wobei die Kollektivvertragsparteien eine gemeinsame Stellungnahme abzugeben haben.

- Wird eine geringe Unterschreitung festgestellt, ist bei der ersten Übertretung von einer Anzeige abzusehen, wenn die Differenz zur korrekten Entlohnung nachbezahlt wird. Das gleiche gilt, wenn das Verschulden des Arbeitgebers gering ist. Ein neuerlicher Verstoß des Arbeitgebers wird dafür als Wiederholungsdelikt behandelt.
- Parteistellung des Dienstleistungszentrums oder des Trägers der Krankenversicherung im Verwaltungsstrafverfahren.
- Untersagung der Dienstleistung von ausländischen Arbeitgeber/innen bei wiederholter Bestrafung oder bei gravierenden Verstößen wegen Unterentlohnung.
- Anordnung einer Sicherheitsleistung zur Sicherstellung der Durchführung des Verwaltungsstrafverfahrens und des Vollzugs einer Geldstrafe.
- Erweiterung des Katalogs an gerichtlichen Straftaten um den Straftatbestand „Sachwucher“, bei dessen Verwirklichung ein/e Antragsteller/in nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG) seine/ihre Ansprüche gegenüber dem Insolvenz-Entgelt-Fonds (IEF) verliert als auch dem IEF gegenüber regresspflichtig wird.
- Strafbemessung:
 - Milderung der Strafe bei Nachzahlung
 - Strafraumen – abgestuft nach der Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer/innen (Vorbild AusIBG):
 - bis zu 3 AN 1000 – 10.000 €
 - bei Wiederholung 2000 – 20.000 €
 - mehr als 3 AN 2000 – 20.000 €
 - bei Wiederholung 4000 – 50.000 €
- Verlängerung der Verfolgungsverjährung auf 1 Jahr

II. Integration und Migration – Steuerung der Zuwanderung durch – kriteriengeleitetes Zuwanderungsmodell (Rot-Weiß-Rot-Card)

Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund ist in den letzten Jahrzehnten stetig gewachsen, dabei zeigt sich ein Strukturwandel hin zu einer auf dauerhafte Niederlassung orientierten Zuwanderung. Hinsichtlich der Herkunft zeigt sich eine Schwerpunktverlagerung von Drittstaatzuwanderung zu einem steigenden Zuzug von EU-BürgerInnen.

Ein umfassendes Migrations- und Integrationskonzept, das ZuwandererInnen von Beginn an Unterstützung und Begleitung anbietet, und die möglichst weitgehende Nutzung der Potenziale von Personen mit Migrationshintergrund sind mitentscheidend für die weitere soziale und ökonomische Entwicklung Österreichs. Integrationsprozesse sind vielschichtig, die Sozialpartner konzentrieren sich vor allem auf die strukturelle Integration in den Bereichen Bildung, Arbeit, Recht, Wohnen, Soziale Sicherung, Partizipation.

Bildung:

- Schaffung eines Sprachförderkonzeptes vom Kindergarten bis zur Sekundarstufe II.
- Schulreformen zur Erhöhung der Durchlässigkeit und Chancengleichheit.
- Senkung des hohen Drop out Risikos.
- Überwindung sozialer Barrieren beim Zugang und Verbleib im (weiterführenden) Bildungssystem.
- Berücksichtigung geschlechterspezifischer Besonderheiten bei Bildungs- und Berufswahl.
- Ausbau der Angebote in der Berufsorientierung, die auf die Bedürfnisse von SchülerInnen mit Migrationshintergrund eingehen.
- Angleichung des Informationsstandes von Eltern aus unterschiedlichen sozioökonomischen und soziokulturellen Schichten.
- Behebung von Sprachdefiziten und Beseitigung von Analphabetismus.
- Höherqualifizierung und Ausbau von Kompetenzen von ZuwanderInnen.
- Feststellen und Nutzbarmachung von mitgebrachten Qualifikationen für den österreichischen Arbeitsmarkt.

Arbeitsmarkt:

Die Sozialpartner treten dafür ein, dass in den kommenden Reformprogrammen Personen mit Migrationshintergrund und ihre Bedürfnisse stärker berücksichtigt werden:

- Überwindung der Benachteiligung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Bildungssystem.
- Sicherung einer zukunftsorientierten beruflichen Erstausbildung auch für diese Jugendlichengruppe.
- Deutlich bessere Verwertbarkeit der formalen ausländischen sowie der informell und nonformal erworbenen beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten auf dem Arbeitsmarkt.
- Erschließung des Beschäftigungspotenzials der Bevölkerung mit Migrationshintergrund insbesondere durch Sprach- und Berufsbildung noch vor dem legalen Arbeitsmarktzugang und durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die berufliche Aus- und Weiterbildung mit einer Erhöhung der Sprachkompetenzen von Personen mit Migrationshintergrund verbinden.
- Erhöhung der beruflichen Mobilität von Personen mit Migrationshintergrund.

Die Sozialpartner empfehlen insbesondere folgende Maßnahmen:

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sollen stärker auf die Bedürfnisse von Personen mit Migrationshintergrund zugeschnitten werden, ihre spezifische Ausgangslage auf dem heimischen Arbeitsmarkt sollte in den operativen Zielen des AMS berücksichtigt werden.

Das Erlernen der deutschen Sprache ist Grundvoraussetzung für den Arbeitsmarkteinstieg, in Kombination mit berufsbezogenen Ausbildungen ist der Spracherwerb besonders zielführend. Die vom AMS angebotenen Deutschkurse sollten daher jedenfalls einen Arbeitsmarktbezug haben. Auch bei Deutschkursen im Rahmen der Integrationsvereinbarung sollte ein stärkerer Bezug zum Arbeitsmarkt hergestellt werden.

Familiennachzug: Die Sozialpartner treten für einen ehestmöglichen Zugang zum Arbeitsmarkt unter Fortsetzung der Harmonisierung von Aufenthalt und Beschäftigung ein. Wartezeiten in Hinblick auf einen Arbeitsmarktzugang sind u. a. für den Erwerb bzw. die Verbesserung berufs- und tätigkeitsbezogener Deutschkenntnisse und für die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen zu nutzen. Dies soll in Kooperation zwischen Einwanderungsbehörden, den Ländern und dem AMS umgesetzt werden.

Durch Zuwanderung ergeben sich vielfältige Chancen. Höher qualifizierte Zuwanderung steigert das Wirtschaftswachstum und damit den Wohlstand in Österreich. Zuzug Hochqualifizierter stärkt die Innovationskraft. Migration kurbelt den Export an, Zugewanderte leisten in ihrem Zielland einen wesentlichen Beitrag zur Exportsteigerung. Zuwanderer verfügen über andere Sichtweisen und Erfahrungen, Betriebe können dieses Potenzial nutzen. MigrantInnen sind eine wichtige Kraft im Wirtschaftsleben: in Wien hat bereits ein Drittel der Unternehmer Migrationshintergrund, zum Teil sind MigrantInnen selbst Arbeitgeber und haben dadurch weitere Arbeitsplätze in Österreich geschaffen.

Handlungsbedarf: Umfassendes Migrationskonzept – Zugangssteuerung durch kriteriengeleitetes Zuwanderungsmodell

Ein großer Anteil der in Österreich lebenden Menschen mit Migrationshintergrund weist eine niedrige Qualifikation auf; der Fokus sollte daher künftig stärker auf höher qualifizierte Zuwandernde gelegt werden. Österreich sollte daher, um im internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe mithalten zu können, möglichst rasch die Weichen für ein zukunftsorientiertes Migrationskonzept stellen, das sowohl frühzeitige Informationen an potenzielle Zuwandernde, als auch flexible und arbeitsmarktorientierte Möglichkeiten zur Zuwanderung sowie möglichst frühzeitige Angebote im Bereich Integration umfasst.

Die Sozialpartner schlagen die Etablierung eines kriteriengeleiteten Zuwanderungsmodells vor und haben gemeinsam mit der Industriellenvereinigung einen konkreten Vorschlag dazu erarbeitet. Es orientiert sich wesentlich an den Bedürfnissen am Arbeitsmarkt, ist transparent und ermöglicht es, durch entsprechende Adaptierungen rasch auf geänderte Rahmenbedingungen zu reagieren. Der Vorteil dieses Systems ist, dass klar dargelegt wird, welche Qualifikationen, Eigenschaften und sonstige Voraussetzungen von Zuwandernden erwartet werden, wodurch ein hohes Maß an Transparenz sowohl für potenzielle Zuwanderer als auch für die heimische Bevölkerung geschaffen wird.

Die Arbeitsmigration aus Drittstaaten nach Österreich soll vor allem folgende Zielgruppen ansprechen:

1. Besonders hoch qualifizierte MigrantInnen.
2. Qualifizierte MigrantInnen mit Mangelberuf.
3. Qualifizierte MigrantInnen die Ersatzkraftverfahren durchlaufen.

Bei den besonders hoch qualifizierten Personen handelt es sich um das international gefragte Toplevel an Zuwanderern, für die besonders attraktive Rahmenbedingungen gelten sollen. Erfüllen diese die Voraussetzungen so können sie auch ohne Arbeitsplatzangebot für ein Zeitfenster von 6 Monaten nach Österreich einreisen, um hier eine adäquate Beschäftigung aufzunehmen.

Säule 2 und 3 richtet sich an MigrantInnen mit hoher und mittlerer Qualifikation und einem Beruf, der am österreichischen Arbeitsmarkt nachgefragt wird. Dieser Bedarf am Arbeitsmarkt ist dann gegeben, wenn entweder ein Mangelberuf vorliegt oder die offene Stelle nicht durch geeignete, am inländischen Arbeitsmarkt verfügbare Arbeitskräfte abgedeckt werden kann.

Da die Rahmenbedingungen für Familienangehörige oft ausschlaggebend sind, dass sich gut ausgebildete, international mobile Menschen für ein Land entscheiden, soll ein möglichst rascher Familiennachzug mit Arbeitsmarktzugang für Familienangehörige gewährleistet werden.

Zuwandernde sollen sich bereits in ihrem Herkunftsland über ein Informationsportal im Internet ein realistisches Bild über ihre Zuwanderungsmöglichkeiten, das Leben in Österreich und ihre Chancen am Arbeitsmarkt verschaffen können.

Kriteriengeleitetes Zuwanderungsmodell für Österreich –Sozialpartnereinigung

Im kriteriengeleiteten System wird die Zuwanderung aufgrund personenbezogener und arbeitsmarktbezogener Kriterien geregelt. Durch dieses Modell sollen gut qualifizierte Menschen aus Drittstaaten zu einem Zuzug nach Österreich motiviert werden, darüber hinaus bietet das Modell auch für andere Formen der Zuwanderung Orientierung. Das kriteriengeleitete Zuwanderungsmodell ist eingebettet in ein Gesamtkonzept, in dem Aspekte wie Integration, frühzeitige Information, Bewusstseinsbildung etc. eine wichtige Rolle spielen.

Zielgruppe	EU-BürgerInnen	Besonders hoch qualifizierte MigrantInnen (Säule 1)	Qualifizierte MigrantInnen mit Mangelberuf (Säule 2)	Qualifizierte MigrantInnen die Ersatzkraftverfahren durchlaufen (Säule 3)
Definition		Besonders hohes Ausbildungsniveau, Auswirkung auf Stärkung des Wirtschaftsstandorts Österreich, international gefragte Top-Kräfte, Manager, High potentials	MigrantInnen, mit hoher und mittleren Qualifikation und Beruf nach dem in Österreich hoher Bedarf besteht (vergleichbar mit Schlüsselkräften + Fachkräften)	MigrantInnen mit hoher und mittlerer Qualifikation, die am österreichischen Arbeitsmarkt nachgefragt werden und für die keine Ersatzkraft gestellt werden kann.
Personenbezogene Kriterien (Punkte)	Kriterien geben auch jenen potenziellen Zuwandernden, die Arbeitnehmer- und Niederlassungsfreiheit genießen, Einblick in ihre Möglichkeiten am österreichischen Arbeitsmarkt.	Besondere Qualifikationen bzw. Fähigkeiten: + Ausbildung + gehobene Managementposition mit entweder Führungsverantwortung über 100 Personen oder Finanzverantwortung über einen noch zu definierenden Millionenbetrag. + Innovation + Gutachten von zuständigem Ressorts + Auszeichnungen Berufserfahrung Sprache Alter Studium in Österreich Bonus für Wirtschaftszweig	Qualifikation Berufserfahrung Alter Sprachkenntnisse	Qualifikation Berufserfahrung Alter Sprachkenntnisse
Arbeitsmarktbezogene Kriterien		Keine	Arbeitsplatzangebot Mangelberuf (wird durch Verordnung festgelegt) Mindestentgelt: Kollektivvertragslohn der jeweiligen Branche und die beim jeweiligen Beschäftigterbetrieb betriebsübliche Überzahlung als Voraussetzung Wo es keinen KV gibt, ist „Vergleichbares“ heranzuziehen	Arbeitsplatzangebot Ersatzkraftverfahren Mindestentgelt: Kollektivvertrag; bis Alter von 30 Jahren jedoch zumindest 50% der Höchstbeitragsgrundlage (€ 2055,-); über Alter 30 Jahre zumindest 60% der Höchstbeitragsgrundlage (€ 2466,-) als Voraussetzung
Grundsätzliches	faktische Steuerung durch Information durch Etablierung einer offiziellen Website (Arbeitsmarkt, Zuwanderungsmöglichkeiten etc.)	Kein Ersatzkraftverfahren kein Arbeitsplatzangebot erforderlich keine Quote Familiennachzug (Ehegatten und Kinder) sofort nach Arbeitsaufnahme Inkrafttreten zwischen 1.1. und 1.5.2011 (gleichzeitig mit Lohn- und Sozialdumping-Gesetz)	Kein Ersatzkraftverfahren keine Quote Familiennachzug mit Recht auf Arbeitsmarktzugang (Ehegatten und Kinder) 3 Monate nach Arbeitsaufnahme der „Ankerperson“ Bewilligungen ab 1.5.2012 möglich	keine Quote Familiennachzug mit Recht auf Arbeitsmarktzugang (Ehegatten und Kinder) 3 Monate nach Arbeitsaufnahme der „Ankerperson“ Bewilligungen ab 1.5.2012 möglich

Die Ausnahme bestimmter Personengruppen aus dem Anwendungsbereich des AuslBG bleibt weiterhin bestehen, durch die Rot-Weiß-Rot-Card gibt es im Vergleich zu status quo für ArbeitsmigrantInnen keine restriktiveren Bestimmungen. Abgesehen von diesen Zuwanderungsschienen wird auch für bereits in Österreich aufhältige Personen der Arbeitsmarktzugang erleichtert. Drittstaatsangehörige mit Studium in Österreich: erhalten Jobseekervisum für 6 Monate und dürfen adäquate Beschäftigung entsprechend ihrer Qualifikation annehmen (Inkrafttreten zwischen 1.1. und 1.5.2011, gleichzeitig mit Lohn- und Sozialdumping-Gesetz). Weiters wird eine eigene Schiene für Saisoniers aufrechterhalten.