

BMA - III/B/7 (Ausländerbeschäftigung)

Mag.a Silvia Perfler

Sachbearbeiterin

Silvia.Perfler@bma.gv.at

+43 (1) 71100-630371

Stubenring 1, 1010 Wien

Postanschrift:

Taborstraße 1-3, 1020 Wien

E-Mail-Antworten sind bitte unter Anführung der Geschäftszahl an oben angeführte Adresse zu richten.

An den Vorstand des AMS Österreich
Treustraße 35-43
1203 Wien

Geschäftszahl: 2021-0.502.591

Zulassung von Asylwerberinnen/Asylwerbern zu einer Beschäftigung

Der VfGH hat mit Erkenntnis vom 23. Juni 2021, V 95-96/2021-12, das Kapitel „vorläufige Aufenthaltsberechtigung gemäß § 19 AsylG“ auf Seite 7 im Erlass vom 4. Mai 2004, GZ 435.006/6-II/7/04, und den Erlass vom 12. September 2018, GZ BMASGK-435.006/0013-VI/B/7/2018, als gesetzwidrig aufgehoben.

Beide Erlässe sind ab sofort nicht mehr anzuwenden.

Um angesichts der derzeit angespannten Arbeitsmarktlage einen bundesweit einheitlichen Vollzug der geltenden gesetzlichen Bestimmungen sicherzustellen, ist Folgendes zu beachten:

Gemäß § 4 Abs. 1 bis 3 AuslBG sind Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern auf Antrag Beschäftigungsbewilligungen für Asylwerberinnen/Asylwerber, die seit drei Monaten zum Asylverfahren zugelassen sind und über einen faktischen Abschiebeschutz oder ein Aufenthaltsrecht nach den §§ 12 oder 13 AsylG verfügen, ohne Einschränkung auf bestimmte berufliche Tätigkeiten zu erteilen, wenn die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes die konkret beantragte Beschäftigung zulässt (Arbeitsmarktprüfung § 4b AuslBG), wichtige öffentliche und gesamtwirtschaftliche Interessen nicht entgegenstehen und – sofern keine der im Abs. 3 normierten besonderen Voraussetzungen vorliegen – der Regionalbeirat die Erteilung einhellig befürwortet (§ 4 Abs. 3 Z. 1 AuslBG). Der Regionalbeirat hat die Ergebnisse der Arbeitsmarktprüfung in seiner Beurteilung zu berücksichtigen.

Arbeitsmarktprüfung

Angesichts der im Gefolge der Covid-19-Pandemie besonders angespannten Arbeitsmarktlage ist bei allen Anträgen für Asylwerberinnen/Asylwerber eine konsequente Arbeitsmarktprüfung durchzuführen. Dabei sind alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um die offene Stelle mit verfügbaren Inländerinnen/Inländern oder am Arbeitsmarkt integrierten Ausländerinnen/Ausländern zu besetzen. Das BMA verweist hier insbesondere auf das zunehmende Potenzial der vorgemerkten Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten, die gemäß § 1 Abs. 2 lit. a AuslBG unbeschränkten Arbeitsmarktzugang haben und im öffentlichen und gesamtwirtschaftlichen Interesse, vor allem, wenn sie Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung oder der Mindestsicherung beziehen, vorrangig in Beschäftigung zu bringen sind.

Dementsprechend ist bei jedem Bewilligungsantrag für einen Asylwerber/eine Asylwerberin umgehend ein Ersatzkraftstellungsverfahren einzuleiten. Sofern der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin noch keinen Vermittlungsauftrag erteilt hat, ist unverzüglich mit ihm/ihr Kontakt aufzunehmen und die Vermittlung von Ersatzarbeitskräften zu avisieren.

In der Folge sind geeignete Arbeitskräfte, insbesondere aus dem Potenzial der Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten, auszuwählen und dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin als Ersatzarbeitskräfte zuzuweisen. Die Ergebnisse der Zuweisungen sind sowohl aus der Sicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin als auch aus der Sicht der Ersatzarbeitskräfte nachzuprüfen und zu dokumentieren.

Wird eine Ersatzkraft eingestellt, ist der Antrag abzulehnen, weil der Arbeitskräftebedarf des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin damit gedeckt ist.

Ergibt das Ersatzkraftverfahren, dass für die Besetzung der Stelle grundsätzlich geeignete Ersatzarbeitskräfte vermittelt wurden, der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin diese Arbeitskräfte jedoch ohne hinreichende Begründung abgelehnt hat, ist er/sie im Rahmen des Parteiengehörs auf diesen Umstand hinzuweisen und die Vermittlung weiterer Ersatzarbeitskräfte in Aussicht zu stellen.

Ersatzarbeitskräfte sind – unter Beachtung der Entscheidungsfrist – grundsätzlich so lange auch überregional zu vermitteln, bis alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, die offene Stelle mit geeigneten und verfügbaren inländischen oder am Arbeitsmarkt integrierten ausländischen Arbeitskräften zu besetzen.

Anträge von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen, die bereits im Antragsformular oder im Zuge des Ermittlungsverfahrens keine Bereitschaft bzw. kein Interesse an der Vermittlung von

Ersatzarbeitskräften bekunden, sind nach der ständigen Judikatur des VfGH mit entsprechender Begründung abzulehnen.

Der Fachabteilung des BMA ist jeweils zum Monatsende über die Verfahrensergebnisse einschließlich der Beschlussfassungen des Regionalbeirats zu berichten.

Wien, 14. Juli 2021

Für den Bundesminister:

Dr.iur. Hermann Deutsch

Beilage/n: VfGH-Erkenntnis V 95-96_2021 vom 23. Juni 2021