

1451 der Beilagen zu den stenographischen Protokollen des Nationalrates XIII. GP

21. 1. 1975

Regierungsvorlage

Bundesgesetz vom XXXXXXXX, mit dem die Beschäftigung von Ausländern geregelt wird (Ausländerbeschäftigungsgesetz — AuslBG)

Der Nationalrat hat beschlossen:

ABSCHNITT I

Allgemeine Bestimmungen Geltungsbereich

§ 1. (1) Dieses Bundesgesetz regelt die Beschäftigung von Ausländern (§ 2) im Bundesgebiet.

(2) Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes sind nicht anzuwenden auf

- a) Flüchtlinge im Sinne der Konvention über die Rechtsstellung der Flüchtlinge, BGBl. Nr. 55/1955, in Verbindung mit dem Protokoll BGBl. Nr. 78/1974, die entweder zum dauernden Aufenthalt im Bundesgebiet berechtigt sind oder die mit einem österreichischen Staatsbürger verheiratet sind, es sei denn, daß sie den Ehegatten verlassen haben, oder die ein Kind haben, das österreichischer Staatsbürger ist;
- b) Ausländer hinsichtlich ihrer wissenschaftlichen, pädagogischen, kulturellen und sozialen Tätigkeiten an Unterrichtsanstalten oder an Instituten wissenschaftlichen, kulturellen oder sozialen Charakters, die auf Grund eines zwischenstaatlichen Kulturabkommens errichtet wurden;
- c) Ausländer hinsichtlich ihrer Tätigkeiten in diplomatischen oder berufskonsularischen Vertretungen oder in mit diplomatischen Vorrechten ausgestatteten zwischenstaatlichen Organisationen oder in ständigen Vertretungen bei solchen Organisationen oder hinsichtlich ihrer Tätigkeiten als Bedienstete solcher Ausländer;
- d) Ausländer hinsichtlich ihrer seelsorgerischen Tätigkeiten im Rahmen von gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgesellschaften;

- e) Ausländer hinsichtlich ihrer Tätigkeiten als Besatzungsmitglieder von See- und Binnenschiffen;
- f) Ausländer hinsichtlich ihrer Tätigkeiten als Ferialpraktikanten.

(3) Zwischenstaatliche Vereinbarungen über die Beschäftigung von Ausländern werden durch die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes nicht berührt.

(4) Der Bundesminister für soziale Verwaltung kann nach Anhörung des Ausländerausschusses (§ 22) durch Verordnung weitere Ausnahmen vom Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes festlegen, sofern es sich um ähnliche wie die im Abs. 2 aufgezählten Personengruppen handelt und es die allgemeine Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes unter besonderer Berücksichtigung der Schutzinteressen der betroffenen inländischen Arbeitnehmer zuläßt.

Begriffsbestimmungen

§ 2. (1) Als Ausländer im Sinne dieses Bundesgesetzes gilt, wer nicht die österreichische Staatsbürgerschaft besitzt.

(2) Als Beschäftigung gilt die Verwendung

- a) in einem Arbeitsverhältnis,
- b) in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis, sofern die Tätigkeit nicht auf Grund gewerberechtlicher oder sonstiger Vorschriften ausgeübt wird,
- c) in einem Ausbildungsverhältnis oder
- d) nach den Bestimmungen des § 18.

(3) Den Arbeitgebern gleichzuhalten sind

- a) in den Fällen des Abs. 2 lit. b die inländischen Vertragspartner jener Personen, für deren Verwendung eine Beschäftigungsbe willigung erforderlich ist, und
- b) in den Fällen des Abs. 2 lit. c und d der Inhaber des Betriebes, in dem der Ausländer beschäftigt wird, oder der Veranstalter.

Voraussetzungen für die Beschäftigung von Ausländern

§ 3. (1) Ein Arbeitgeber darf, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, einen Ausländer nur beschäftigen, wenn ihm für diesen eine Beschäftigungsbewilligung erteilt wurde oder wenn der Ausländer einen Befreiungsschein besitzt.

(2) Ein Ausländer darf, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, eine Beschäftigung nur antreten und ausüben, wenn für ihn eine Beschäftigungsbewilligung erteilt wurde oder wenn er einen Befreiungsschein besitzt.

(3) Bei Eintritt eines anderen Arbeitgebers in das Rechtsverhältnis nach § 2 Abs. 2 durch Übergang des Betriebes oder Änderung der Rechtsform gilt bei sonst unverändertem Fortbestand der Voraussetzungen die Beschäftigungsbewilligung als dem neuen Arbeitgeber erteilt, sofern der Eintritt von diesem innerhalb von zwei Wochen dem zuständigen Arbeitsamt angezeigt wurde.

(4) Ausländer, die Konzert- oder Bühnenkünstler oder Angehörige der Berufsgruppen Artisten, Film-, Rundfunk- und Fernsehschaffende oder Musiker sind, dürfen

- a) einen Tag oder
- b) zur Sicherung eines Konzerts, einer Vorstellung, einer laufenden Filmproduktion, einer Rundfunk- oder Fernsehlebensendung drei Tage

ohne Beschäftigungsbewilligung beschäftigt werden. Die Beschäftigung ist vom Veranstalter bzw. Produzenten am Tag der Arbeitsaufnahme dem zuständigen Arbeitsamt anzugezeigt.

(5) Ausländer, die ausschließlich zum Zwecke der Erweiterung und Anwendung von Kenntnissen zum Erwerb von Fertigkeiten für die Praxis ohne Arbeitspflicht und ohne Entgeltanspruch (Volontäre) bis /drei Monate beschäftigt werden, bedürfen keiner Beschäftigungsbewilligung. Die Beschäftigung ist vom Inhaber des Betriebes, in dem der Ausländer beschäftigt wird, spätestens am Tag der Arbeitsaufnahme dem zuständigen Arbeitsamt anzugezeigt.

ABSCHNITT II

Beschäftigungsbewilligung Voraussetzungen

§ 4. (1) Die Beschäftigungsbewilligung ist, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu erteilen, wenn die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes die Beschäftigung zuläßt und wichtige öffentliche oder gesamtwirtschaftliche Interessen nicht entgegenstehen.

(2) Die Beschäftigungsbewilligung für einen Lehrling ist zu erteilen, wenn die Lage auf dem

Lehrstellenmarkt dies zuläßt und wichtige Gründe bezüglich der Lage und Entwicklung des übrigen Arbeitsmarktes nicht entgegenstehen.

(3) Die Beschäftigungsbewilligung darf weiters nur erteilt werden, wenn

1. der Arbeitgeber den Ausländer auf einen Arbeitsplatz seines Betriebes beschäftigen wird, wobei eine Zurverfügungstellung des Ausländers an Dritte unbeschadet des § 6 Abs. 2 nicht als Beschäftigung im eigenen Betrieb gilt;
2. das inländische ärztliche Zeugnis oder ein gleichzuhaltendes ärztliches Zeugnis ausländischer Stellen im Sinne des § 5 Abs. 1 vorliegt;
3. das Zeugnis über eine ergänzende ärztliche Untersuchung im Sinne des § 5 Abs. 2 vorliegt;
4. die Gewähr gegeben erscheint, daß der Arbeitgeber die Lohn- und Arbeitsbedingungen einhält;
5. die rechtsverbindliche Erklärung eines Unterkunftgebers, daß dem Ausländer eine für Inländer ortsübliche Unterkunft zur Verfügung gestellt wird, vorliegt, aus der herzovorzugehen hat
 - a) die Größe und Ausstattung der Unterkunft, die Zahl der Mitbenutzer sowie
 - b) das Benützungsentgelt, das im Verhältnis zur Art der Unterkunft und damit zum Wert der Leistung in keinem auffallenden Mißverhältnis stehen darf,
 und der Arbeitgeber bestätigt, daß ihm keine Umstände bekannt sind, die gegen die Richtigkeit der in der Erklärung gemachten Angaben sprechen;
6. die Erklärung über die Verständigung des Betriebsrates oder der Personalvertretung von der beabsichtigten Einstellung des Ausländers vorliegt;
7. fremdenpolizeiliche oder paßrechtliche Gründe dem Aufenthalt oder der Beschäftigung des Ausländers nicht entgegenstehen;
8. bei Ausländern, die nicht Staatsangehörige von Nachbarstaaten Österreichs sind, eine schriftliche Erklärung vorliegt, daß die Kosten, die bei der Durchführung eines Aufenthaltsverbotes entstehen einschließlich der Kosten der Schubhaft und die vom Ausländer nicht ersetzt werden können, vom Arbeitgeber getragen werden, bis der Ausländer das Bundesgebiet verlassen oder ein anderer Arbeitgeber eine solche Erklärung für denselben Ausländer abgegeben hat;
9. die Vereinbarung über die beabsichtigte Beschäftigung (§ 2 Abs. 2) nicht auf Grund einer gemäß dem Arbeitsmarktförderungsgesetz,

1451 der Beilagen

3

- BGBI. Nr. 31/1969, unerlaubten Arbeitsvermittlung zustande gekommen ist und der Arbeitgeber dies wußte oder hätte wissen müssen;
10. keine wichtigen Gründe in der Person des Ausländer vorliegen, wie wiederholte Verstöße infolge Ausübung einer Beschäftigung ohne Beschäftigungsbewilligung während der letzten zwölf Monate;
 11. die Beschäftigung, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, nicht bereits begonnen hat;
 12. der Arbeitgeber während der letzten zwölf Monate vor der Antragseinbringung nicht trotz Ablehnung eines Antrages oder ohne einen Antrag auf Beschäftigungsbewilligung eingebrochen zu haben, wiederholt Ausländer beschäftigt hat;
 13. bei Vorliegen einer Maßnahme im Sinne des § 14 der Ausländer im Heimatstaat angeworben wurde.

(4) Der Bundesminister für soziale Verwaltung kann durch Verordnung festlegen, daß von der Beibringung der Erklärung nach Abs. 3 Z. 5 abgesehen werden kann, wenn es sich um Ausländer handelt, bei denen auf Grund der besonderen Art ihrer beruflichen Tätigkeit oder sonstiger Umstände angenommen werden kann, daß sie über für Inländer ortsübliche Unterkünfte verfügen.

(5) Soweit Kontingente (§ 12) festgesetzt sind, entfallen die Prüfung der Voraussetzungen nach Abs. 1 und die Anhörung der kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer gemäß § 20 Abs. 2.

(6) Über bestehende Kontingente (§ 12) hinaus dürfen Beschäftigungsbewilligungen nur erteilt werden, wenn die Voraussetzungen der Abs. 1 und 3 vorliegen und

- a) der Verwaltungsausschuß (§ 23) einhellig die Erteilung der Beschäftigungsbewilligung befürwortet oder
- b) die Beschäftigung des Ausländers aus besonders wichtigen Gründen, insbesondere
 1. als Schlüsselkraft zur Erhaltung von Arbeitsplätzen inländischer Arbeitnehmer,
 2. in Betrieben, die in strukturell gefährdeten Gebieten neu gegründet wurden,
 3. als dringender Ersatz für die Besetzung eines durch Ausscheiden eines Ausländers frei gewordenen Arbeitsplatzes oder
 4. im Bereich der Gesundheits- oder Wohlfahrtspflege, erfolgen soll oder
- c) öffentliche oder gesamtwirtschaftliche Interessen die Beschäftigung des Ausländers erfordern oder
- d) die Voraussetzungen des § 18 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 4 gegeben sind.

(7) Beschäftigungsbewilligungen dürfen, soweit Höchstzahlen (§ 13) festgesetzt sind, nur unter der zusätzlichen Voraussetzung erteilt werden, daß diese Höchstzahlen nicht überschritten werden.

(8) Über die Höchstzahlen hinaus kann der Bundesminister für soziale Verwaltung bei Vorliegen außergewöhnlicher Umstände in Einzelfällen Beschäftigungsbewilligungen erteilen. Sonst dürfen über die Höchstzahlen hinaus Beschäftigungsbewilligungen nur erteilt werden, wenn der Bundesminister für soziale Verwaltung dies durch Verordnung für einzelne Berufsgruppen oder Berufsarten oder für den Fall außergewöhnlicher Verhältnisse auf lokalen Arbeitsmärkten festlegt.

Ärztliche Untersuchung

§ 5. (1) Das ärztliche Zeugnis im Sinne des § 4 Abs. 3 Z. 2 hat zu enthalten, daß der Ausländer von aktiven oder ausgedehnten inaktiven Formen der Tuberkulose, von ansteckenden Formen der Syphilis und von Anzeichen anderer anzeigenpflichtiger Krankheiten frei ist. Das ärztliche Zeugnis darf zur Zeit der Vorlage nicht älter als ein Monat sein. Bei einer Unterbrechung des Aufenthaltes im Bundesgebiet bis zu drei Monaten ist ein neuerliches ärztliches Zeugnis nicht erforderlich. Dem ärztlichen Zeugnis sind ärztliche Zeugnisse ausländischer Stellen gleichzuhalten, die auf Grund zwischenstaatlicher Vereinbarungen ausgestellt wurden. Das Bazillenausscheidergesetz, StGBI. Nr. 153/1945, und das Tuberkulosegesetz, BGBI. Nr. 127/1968, werden durch diese Bestimmungen nicht berührt.

(2) Auf Grund einer ergänzenden ärztlichen Untersuchung ist durch ein ärztliches Zeugnis im Sinne des § 4 Abs. 3 Z. 3 festzustellen, daß der Ausländer nicht an einer solchen Krankheit leidet oder einen körperlichen Zustand aufweist, wodurch er offensichtlich in seiner Arbeitsfähigkeit erheblich beeinträchtigt ist, oder eine solche Beeinträchtigung während der Geltungsdauer der Beschäftigungsbewilligung nicht zu erwarten ist.

(3) Der Bundesminister für soziale Verwaltung kann im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Gesundheit und Umweltschutz durch Verordnung festlegen, daß die ärztliche Untersuchung im Sinne des Abs. 1 zu entfallen hat, wenn die epidemiologische Lage in den Herkunftsändern der Ausländer, die besondere Art ihrer beruflichen Tätigkeit oder der bereits längere ununterbrochene Aufenthalt im Bundesgebiet dies ohne Gefährdung der Volksgesundheit zuläßt.

(4) Der Bundesminister für soziale Verwaltung kann ferner durch Verordnung festlegen, daß die ergänzende ärztliche Untersuchung im Sinne des Abs. 2 zu entfallen hat, wenn es sich um Ausländer handelt, bei denen auf Grund der besonderen

1451 der Beilagen

Art ihrer beruflichen Tätigkeit oder sonstiger Umstände angenommen werden kann, daß sie in ihrer Arbeitsfähigkeit nicht erheblich beeinträchtigt sind.

(5) Das ärztliche Zeugnis nach § 4 Abs. 3 Z. 3 kann nachträglich vorgelegt werden. Wenn das ärztliche Zeugnis nicht innerhalb der in der Beschäftigungsbewilligung dafür zu bestimmenden Frist vorgelegt wird, erlischt die Beschäftigungsbewilligung. Die erloschene Beschäftigungsbewilligung ist dem Arbeitsamt zurückzustellen.

Geltungsbereich

§ 6. (1) Die Beschäftigungsbewilligung ist für einen Arbeitsplatz zu erteilen und gilt für den Bereich eines Arbeitsamtes. Der Arbeitsplatz ist durch die berufliche Tätigkeit und den Betrieb bestimmt. Der Geltungsbereich kann bei wechselndem Beschäftigungsort unter Bedachtnahme auf die Lage und Entwicklung der in Betracht kommenden Teilarbeitsmärkte auf mehrere Betriebe eines Arbeitgebers und auf den Bereich mehrerer Arbeitsämter oder Landesarbeitsämter festgelegt werden.

(2) Eine Änderung der Beschäftigungsbewilligung ist nicht erforderlich, wenn der Ausländer für eine verhältnismäßig kurze, eine Woche nicht übersteigende Zeit auf einem anderen Arbeitsplatz beschäftigt wird. Für einen längeren Zeitraum ist eine neue Beschäftigungsbewilligung erforderlich.

(3) Wenn unter Aufrechterhaltung des Beschäftigungsverhältnisses Änderungen in Teilen der Beschäftigungsbewilligung eintreten, die sich nach Abs. 1 auf die berufliche Tätigkeit, den Betrieb, den Arbeitsamts- oder Landesarbeitsamtsbereich beziehen, kann sich die Prüfung der Voraussetzungen für die Beschäftigungsbewilligung auf jene beschränken, die mit diesen Teilen in Zusammenhang stehen.

Geltungsdauer

§ 7. (1) Die Beschäftigungsbewilligung ist zu befristen; sie darf jeweils längstens für die Dauer eines Jahres erteilt werden.

(2) Für eine Beschäftigung auf Arbeitsplätzen in Betrieben, die ihrer Art nach nur zu bestimmten Jahreszeiten arbeiten oder die regelmäßig zu gewissen Zeiten des Jahres erheblich verstärkt arbeiten (Saisonbetrieb), ist die Beschäftigungsbewilligung jeweils nur für die nach der Art der Beschäftigung erforderliche Dauer zu erteilen.

(3) Die Geltungsdauer der im Rahmen von Kontingenten erteilten Beschäftigungsgenehmigung ist unter Bedachtnahme auf die Laufzeit des betreffenden Kontingentes zu beschränken. Soweit Kontingente mit dem Kalenderjahr zusammenfallen, darf die Beschäftigungsbewilli-

gung, wenn sie nach dem 1. Juli erteilt wird, jeweils längstens bis zum 30. Juni des folgenden Kalenderjahres erteilt werden.

(4) Lehrlingen ist die Beschäftigungsbewilligung für die Dauer der Lehrzeit und der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Verpflichtung zur Weiterverwendung zu erteilen.

(5) § 11 des Mutterschutzgesetzes, BGBl. Nr. 76/1957, bleibt unberührt.

(6) Die Beschäftigungsbewilligung erlischt mit Beendigung der bewilligten Beschäftigung.

(7) Liegt ein Kontingent mit ganzjähriger Laufzeit vor und wird der Antrag auf Verlängerung einer Beschäftigungsbewilligung während der Geltungsdauer der Beschäftigungsbewilligung eingebracht, gilt diese bis zur Entscheidung über den Antrag in erster Instanz als verlängert. Liegt kein Kontingent mit ganzjähriger Laufzeit vor und wird der Antrag spätestens vier Wochen vor Ablauf der Beschäftigungsbewilligung eingebracht, gilt diese gleichfalls bis zur Entscheidung über den Antrag in erster Instanz als verlängert.

Auflagen

§ 8. (1) Die Beschäftigungsbewilligung ist mit der Auflage zu verbinden, daß der Ausländer nicht zu schlechteren Lohn- und Arbeitsbedingungen beschäftigt wird, als sie für die Mehrzahl der bezüglich der Leistung und Qualifikation vergleichbaren inländischen Arbeitnehmer des Betriebes gelten.

(2) Die Beschäftigungsbewilligung ist weiters mit der Auflage zu verbinden, daß zur Erhaltung der Arbeitsplätze inländischer Arbeitnehmer im Falle

- a) der Verringerung der Anzahl der Arbeitsplätze die Beschäftigungsverhältnisse der Ausländer vor jenen der inländischen Arbeitnehmer zu lösen sind;
- b) von Kurzarbeit im Sinne des Arbeitsmarktförderungsgesetzes vor deren Einführung die Beschäftigungsverhältnisse der Ausländer zu lösen sind, wenn dadurch Kurzarbeit auf längere Sicht verhindert werden könnte.

Von einer beabsichtigten Maßnahme im Sinne der lit. a hat der Arbeitgeber das Arbeitsamt zu verständigen, wenn die Verringerung der Anzahl der Arbeitsplätze im Verhältnis zur Gesamtzahl der im Betrieb Beschäftigten ein erhebliches Ausmaß erreichen würde.

(3) Die Beschäftigungsbewilligung kann, sofern es im Hinblick auf die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes oder wichtige öffentliche oder gesamtwirtschaftliche Interessen zweckdienlich ist, mit weiteren Auflagen, insbesondere zur Durchführung und Unterstützung von Maßnahmen arbeitsmarktpolitischer oder berufsfördernder Art, verbunden werden.

1451 der Beilagen

5

Widerruf

§ 9. (1) Die Beschäftigungsbewilligung ist zu widerrufen, wenn

- der Antragsteller im Antrag auf Erteilung der Beschäftigungsbewilligung über wesentliche Tatsachen wissentlich falsche Angaben gemacht oder solche Tatsachen verschwiegen hat oder
- der Ausländer während der Laufzeit der Beschäftigungsbewilligung gegen die im § 25 genannten Vorschriften verstoßen hat.

(2) Die Beschäftigungsbewilligung kann widerufen werden, wenn

- die Voraussetzungen, unter denen sie erteilt wurde (§ 4 Abs. 1, 3, 6 und 8), sich wesentlich geändert haben oder die im Sinne des § 4 Abs. 3 erklärten Umstände nicht mehr zutreffen,
- sonstige wichtige Gründe in der Person des Ausländers vorliegen oder
- die bei ihrer Erteilung festgesetzten Auflagen (§ 8) nicht erfüllt werden.

(3) Im Rahmen eines Widerrufsverfahrens wegen Nichterfüllung der Voraussetzungen nach § 8 Abs. 2 ist darauf Bedacht zu nehmen, daß die Bedeckung des Arbeitskräftebedarfes des Betriebes gesichert bleibt.

(4) Bei Widerruf der Beschäftigungsbewilligung, ausgenommen im Falle des Widerrufes wegen Verstoßes gegen die im § 25 genannten Vorschriften, ist tunlichst darauf Bedacht zu nehmen, daß die Rechte des Ausländers sichernden Bestimmungen berücksichtigt werden können.

Streik und Aussperrung

§ 10. Für die Beschäftigung auf Arbeitsplätzen in einem von Streik oder Aussperrung betroffenen Betrieb dürfen Beschäftigungsbewilligungen nicht erteilt werden.

Sicherungsbescheinigung

§ 11. (1) Beabsichtigt ein Arbeitgeber, Ausländer für eine Beschäftigung im Bundesgebiet in ihrem Heimatstaat anzuwerben, ist ihm auf Antrag eine Bescheinigung (Sicherungsbescheinigung) auszustellen, für welche Anzahl von Ausländern bei Vorliegen der Voraussetzungen die Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen in Aussicht gestellt wird.

(2) Die Sicherungsbescheinigung darf nur ausgestellt werden, wenn

- die Voraussetzungen gemäß § 4 Abs. 1, 2, 6, 7 oder 8 und Abs. 3 Z. 1, 4, 6, 8 und 12 gegeben sind und
- auf Grund der Angaben des Antragstellers angenommen werden kann, daß für den

Ausländer eine ortsübliche Unterkunft im Sinne des § 4 Abs. 3 Z. 5 zur Verfügung stehen wird.

Die Bestimmung des § 4 Abs. 5 gilt sinngemäß.

(3) Die Geltungsdauer der Sicherungsbescheinigung ist mit längstens zwölf Wochen zu befristen; sie ist in begründeten Fällen zu verlängern.

(4) Wird dem Antrag nicht oder nicht zur Gänze stattgegeben, ist darüber mit Bescheid abzusprechen.

(5) Die Sicherungsbescheinigung kann widerufen werden, wenn sich die nach § 4 Abs. 1, 2, 6, 7 oder 8 oder Abs. 3 Z. 4 zu würdigenden Umstände wesentlich ändern.

Kontingente

§ 12. (1) Der Bundesminister für soziale Verwaltung kann, sofern es die allgemeine Arbeitsmarkt- und Wirtschaftslage zuläßt, in Entsprechung eines gemeinsamen Antrages der in Betracht kommenden kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer für bestimmte örtliche oder fachliche Bereiche sowie für bestimmte Zeiträume durch Verordnung Kontingente für die Beschäftigung von Ausländern festsetzen oder festgesetzte Kontingente ändern.

(2) Der Bundesminister für soziale Verwaltung kann, solange kein Antrag nach Abs. 1 vorliegt und sofern es die allgemeine Arbeitsmarkt- und Wirtschaftslage zuläßt, für bestimmte örtliche oder fachliche Bereiche sowie für bestimmte Zeiträume durch Verordnung Kontingente für die Beschäftigung von Ausländern festsetzen oder festgesetzte Kontingente ändern.

(3) Auf Kontingente sind unbeschadet des § 18 Abs. 11 anzurechnen

- die während der Laufzeit erteilten Beschäftigungsbewilligungen, ausgenommen jene für Lehrlinge,
- die während der Laufzeit ausgestellten Sicherungsbescheinigungen, ausgenommen jene für Lehrlinge, und
- die Befreiungsscheine, und zwar diese jeweils nach dem zuletzt festgestellten Arbeitsplatz (§ 6 Abs. 1) des Befreiungsscheinhabers.

Auf ein nach Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung in Kraft tretendes Kontingent sind die Beschäftigungsbewilligungen mit jener Geltungsdauer, die in die Laufzeit des Kontingentes hineinreicht, anzurechnen.

Höchstzahlen

§ 13. (1) Der Bundesminister für soziale Verwaltung kann, wenn es öffentliche oder gesamtwirtschaftliche Interessen, insbesondere im Bereich der Bevölkerungspolitik und der Infrastruktur, erfordern, für das gesamte Bundesgebiet oder für einen oder mehrere Landesarbeitsamtsbereiche nach Anhörung des Bundesministers für Handel, Gewerbe und Industrie sowie der betreffenden Länder durch Verordnung Höchstzahlen für die Beschäftigung von Ausländern festsetzen.

2) Auf die Höchstzahlen sind unbeschadet des § 18 Abs. 11 anzurechnen

- a) alle erteilten Beschäftigungsbewilligungen, ausgenommen jene für Lehrlinge,
- b) alle ausgestellten Sicherungsbescheinigungen, ausgenommen jene für Lehrlinge, und
- c) die Befreiungsscheine.

Einschränkung im öffentlichen Interesse

§ 14. (1) Der Bundesminister für soziale Verwaltung kann auf Grund

- a) eines Regierungsübereinkommens,
- b) einer drohenden Überlastung der Infrastruktur,
- c) einer Gefährdung der Volksgesundheit,
- d) einer Gefährdung der Einhaltung der Höchstzahl gemäß § 13 oder
- e) eines gemeinsamen Antrages der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und des Österreichischen Gewerkschaftsbundes

durch Verordnung festlegen, daß die Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen davon abhängig zu machen ist, daß Ausländer in ihrem Heimatstaat angeworben worden sind. Je nach den Erfordernissen der Wahrung der im § 4 Abs. 1 oder 2 genannten Belange kann eine solche Maßnahme entweder für alle Ausländer oder für Ausländer aus bestimmten Staaten getroffen werden. Eine derartige Verordnung ist im Falle der lit. c im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Gesundheit und Umweltschutz zu erlassen.

(2) Eine solche Maßnahme kann bei Zutreffen der Voraussetzungen nach Abs. 1 für das gesamte Bundesgebiet oder für einen oder mehrere Landesarbeitsamtsbereiche verfügt werden, und zwar

- a) wenn keine Kontingente (§ 12) festgesetzt sind ohne jede Einschränkung,
- b) wenn Kontingente festgesetzt sind
 - aa) in den Fällen des Abs. 1 lit. a, c oder e ohne jede Einschränkung und
 - bb) in den Fällen des Abs. 1 lit. b oder d oberhalb der Kontingente,
- c) gleichgültig ob Kontingente festgesetzt sind, in den Fällen des Abs. 1 lit. a oder e für bestimmte fachliche Bereiche.

ABSCHNITT III**Befreiungsschein****Voraussetzungen**

§ 15. (1) Einem Ausländer ist auf Antrag ein Befreiungsschein auszustellen, wenn der Ausländer

- a) vom Zeitpunkt der Antragseinbringung zurückgerechnet durch mindestens acht Jahre im Bundesgebiet ununterbrochen gemäß den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes beschäftigt (§ 2 Abs. 2) war oder
- b) mit einem österreichischen Staatsbürger verheiratet ist und seinen Wohnsitz im Bundesgebiet hat

und wichtige öffentliche oder gesamtwirtschaftliche Interessen nicht entgegenstehen. Ein Ausländer, dem ein Befreiungsschein ausgestellt wurde, ist berechtigt, eine Beschäftigung auszuüben, ohne daß für ihn eine Beschäftigungsbewilligung erteilt wurde (§ 3).

(2) Als Beschäftigungszeiten im Sinne des Abs. 1 lit. a gelten bis zu einer Dauer von insgesamt zwölf Monaten, im Falle der Mutterschaft, sofern die Ausländerin Wochengeld, Sonderunterstützung oder Karenzurlaubsgeld erhalten hat, bis zu einer Dauer von insgesamt 15 Monaten, auch Zeiten, während denen

- a) der Ausländer auf Grund eines Beschäftigungsverhältnisses zu einem Unternehmen, das im Bundesgebiet seinen Betriebsitz hat, nach einer mindestens sechsmonatigen Beschäftigung im Bundesgebiet vorübergehend außerhalb des Bundesgebietes beschäftigt war;
- b) der Ausländer, ohne daß er in einem Beschäftigungsverhältnis gestanden ist, arbeitsunfähig war und sich im Bundesgebiet aufgehalten hat, sofern und solange er während seiner Arbeitsunfähigkeit Leistungen aus der Krankenversicherung oder der Unfallversicherung, ausgenommen Rentenleistungen, nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955, erhalten hat;
- c) die Ausländerin sich im Bundesgebiet aufgehalten hat, sofern und solange sie Wochengeld aus dem Versicherungsfall der Mutterschaft nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz oder Sonderunterstützung nach dem Mutterschutzgesetz erhalten hat;
- d) der Ausländer Arbeitslosengeld, Karenzurlaubsgeld oder Notstandshilfe nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz 1958, BGBl. Nr. 199, bezogen hat oder im Anschluß daran bei einem inländischen Arbeitsamt arbeitsuchend vorgemerkt war;
- e) ein Beschäftigungsverhältnis unbeschadet der lit. b, c und d im Falle der erstmaligen Ausstellung eines Befreiungsscheines bis zur

1451 der Beilagen

7

Dauer von einem Monat bzw. im Falle der Verlängerung eines Befreiungsscheines bis zur Dauer von drei Monaten während der Geltungsdauer des jeweils letzten Befreiungsscheines nicht bestanden hat.

(3) Der Befreiungsschein darf jeweils längstens für die Dauer von zwei Jahren ausgestellt werden.

Widerruf

§ 16. (1) Die mit dem Befreiungsschein verbundene Berechtigung ist zu widerrufen, wenn

- a) der Ausländer im Antrag auf Ausstellung eines Befreiungsscheines über wesentliche Tatsachen wissentlich falsche Angaben gemacht oder solche Tatsachen verschwiegen hat,
- b) der Ausländer entweder seine Beschäftigung unbeschadet des § 15 Abs. 2 lit. b, c und d oder seinen Aufenthalt unbeschadet des § 15 Abs. 2 lit. a im Bundesgebiet länger als insgesamt drei Monate unterbricht,
- c) die Voraussetzungen nach § 15 Abs. 1 lit. b nicht mehr vorliegen, sofern für den Ausländer nicht bereits § 15 Abs. 1 lit. a in Betracht kommt, oder
- d) der Ausländer gegen die im § 25 genannten Vorschriften verstoßen hat.

(2) Der Befreiungsschein, dessen Berechtigung widerrufen wurde, ist vom Arbeitsamt zurückzufordern.

Einschränkung des Geltungsbereiches

§ 17. Wenn die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes in bestimmten Berufen oder wichtige öffentliche oder gesamtwirtschaftliche Interessen dies erfordern, kann der Bundesminister für soziale Verwaltung nach Anhörung der zuständigen kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer durch Verordnung festlegen, daß Befreiungsscheine für die Beschäftigung in diesen Berufen nicht gelten.

ABSCHNITT IV**Betriebsentsandte Ausländer****Voraussetzungen für die Beschäftigung**

§ 18. (1) Ausländer, die von einem ausländischen Arbeitgeber ohne einen im Bundesgebiet vorhandenen Betriebssitz im Inland beschäftigt werden, bedürfen, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt ist, einer Beschäftigungsbewilligung.

(2) Für Ausländer nach Abs. 1, die ausschließlich im Zusammenhang mit kurzfristigen Arbeitsleistungen, für die ihrer Art nach inländische Arbeitskräfte nicht herangezogen werden, wie geschäftliche Besprechungen, Besuche von Messeveranstaltungen und Kongressen und dergleichen,

beschäftigt werden, ist eine Beschäftigungsbewilligung nicht erforderlich.

(3) Für Ausländer nach Abs. 1, die bei

- a) Montagearbeiten und Reparaturen im Zusammenhang mit Lieferungen von Anlagen und Maschinen an einen Betrieb oder
- b) für die Inbetriebnahme solcher Anlagen und Maschinen nötigen Arbeiten, die von inländischen Arbeitskräften nicht erbracht werden können,

beschäftigt werden, ist eine Beschäftigungsbewilligung nicht erforderlich, wenn diese Arbeiten nicht länger als drei Monate dauern. Die Beschäftigung ist vom Inhaber des Betriebes, in dem der Ausländer beschäftigt wird, spätestens am Tage der Arbeitsaufnahme dem zuständigen Arbeitsamt unter Angabe der voraussichtlichen Dauer anzugeben.

(4) Dauern die im Abs. 3 genannten Arbeiten länger als drei Monate, so ist der Antrag auf Erteilung der Beschäftigungsbewilligung ab Kenntnis dieses Umstandes, jedenfalls jedoch vor Ablauf des dritten Monats nach Aufnahme der Arbeitsleistung vom Inhaber des Betriebes, in dem der Ausländer beschäftigt wird, beim zuständigen Arbeitsamt einzubringen.

(5) Für Ausländer nach Abs. 1, die im Rahmen zwischenstaatlicher Kulturabkommen beschäftigt werden, ist eine Beschäftigungsbewilligung nicht erforderlich. Die Beschäftigung ist von der Einrichtung, in der die Arbeitsleistungen erbracht werden, bzw. vom Veranstalter spätestens am Tage der Arbeitsaufnahme dem zuständigen Arbeitsamt anzugeben.

(6) Für Ausländer nach Abs. 1, die bei Ensemblegastspielen im Theater beschäftigt werden, ist eine Beschäftigungsbewilligung nicht erforderlich, wenn die Beschäftigung nicht länger als eine Woche dauert. Die Beschäftigung ist vom Veranstalter spätestens am Tage der Arbeitsaufnahme dem zuständigen Arbeitsamt anzugeben.

(7) Dauert die Beschäftigung nach Abs. 6 länger als eine Woche, so ist der Antrag auf Erteilung der Beschäftigungsbewilligung ab Kenntnis dieses Umstandes, jedenfalls jedoch vor Ablauf einer Woche nach Aufnahme der Beschäftigung, vom Veranstalter beim zuständigen Arbeitsamt einzubringen.

(8) Bei Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung nach Abs. 4 kann für den Fall, daß es sich um Arbeitsleistungen handelt, die von Inländern nicht erbracht werden können, von der Prüfung, ob die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes die Beschäftigung zuläßt, abgesehen werden.

(9) Die Dauer der Arbeitsleistungen bzw. der Beschäftigung ist unabhängig von der Dauer des Einsatzes des einzelnen Ausländers bei diesen Arbeitsleistungen bzw. Beschäftigungen festzustellen.

(10) Die Lohn- und Arbeitsbedingungen bezüglich § 4 Abs. 3 Z. 4 und § 8 Abs. 1 sind als erfüllt anzusehen, wenn die Beschäftigung keine Gefährdung der Lohn- und Arbeitsbedingungen der inländischen Arbeitnehmer mit sich bringt.

(11) Die für Ausländer nach Abs. 4 und 7 ausgestellten Sicherungsbescheinigungen und erteilten Beschäftigungsbewilligungen sind auf Kontingente (§ 12) und Höchstzahlen (§ 13) nicht anzurechnen.

(12) Der Bundesminister für soziale Verwaltung kann nach Anhörung des Ausländerausschusses durch Verordnung weitere Ausnahmen vom Abs. 1 im Sinne der Abs. 2, 3, 5 und 6 festlegen, sofern es sich um ähnliche wie die in den Abs. 2, 3, 5 und 6 erwähnten Personengruppen handelt und es die allgemeine Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes unter besonderer Berücksichtigung der Schutzzinteressen der betroffenen inländischen Arbeitnehmer zuläßt.

(13) Die im § 4 Abs. 4 und im § 5 Abs. 3 und 4 enthaltenen Verordnungsermächtigungen können auf Ausländer nach Abs. 1 angewendet werden.

ABSCHNITT V Verfahren Antragseinbringung

§ 19. (1) Der Antrag auf Ausstellung einer Sicherungsbescheinigung bzw. Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung ist unbeschadet der Abs. 2 und 3 und des § 18 vom Arbeitgeber bei dem Arbeitsamt einzubringen, in dessen Sprengel der in Aussicht genommene Beschäftigungsstandort liegt, bei wechselndem Beschäftigungsstandort bei dem nach dem Sitz des Betriebes zuständigen Arbeitsamt.

(2) Wird der Ausländer über den im § 6 Abs. 2 genannten Zeitraum hinaus im Betrieb eines anderen Arbeitgebers beschäftigt, ist die Beschäftigungsbewilligung von diesem Arbeitgeber zu beantragen.

(3) Ist kein Arbeitgeber im Bundesgebiet vorhanden, ist der Antrag nach Abs. 1 für den Fall, daß eine Person im Sinne des § 2 Abs. 3 vorhanden ist, von dieser, in allen anderen Fällen vom Ausländer zu beantragen. Der Antrag ist bei dem Arbeitsamt einzubringen, in dessen Sprengel die Arbeitsleistungen bzw. Beschäftigungen erbracht werden.

(4) Der Antrag auf Ausstellung eines Befreiungsscheines ist vom Ausländer bei dem nach seinem Wohnsitz, in Ermangelung eines solchen bei dem nach seinem gewöhnlichen Aufenthalt zuständigen Arbeitsamt einzubringen.

(5) Der Antrag auf Ausstellung einer Sicherungsbescheinigung ist vor der Einreise des Ausländer, der Antrag auf Erteilung einer Beschäf-

tigungsbewilligung vor Aufnahme der Beschäftigung einzubringen. Der Antrag auf Verlängerung einer Beschäftigungsbewilligung ist unbeschadet des § 7 Abs. 7 vor Ablauf der Geltungsdauer einer bereits erteilten Beschäftigungsbewilligung, der Antrag auf Verlängerung eines Befreiungsscheines vor Ablauf der Geltungsdauer eines bereits ausgestellten Befreiungsscheines einzubringen.

(6) Wurde eine Sicherungsbescheinigung ausgestellt, sind die für die Erteilung der Beschäftigungsbewilligung erforderlichen Voraussetzungen bereits vor Einbringung des Antrages auf Erteilung der Beschäftigungsbewilligung zu prüfen.

(7) Die Beschäftigungsbewilligung ist im Zusammenhang mit einer Arbeitsvermittlung durch die Arbeitsmarktverwaltung (§ 40 Abs. 1 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes) unter Bedachtnahme auf § 4 vom zuständigen Arbeitsamt von Amts wegen zu erteilen, sofern der Ausländer Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung erhält oder solche erhalten würde.

(8) Bei Anträgen, die auf geringfügige Änderungen des Inhaltes oder die Verlängerung einer Sicherungsbescheinigung, einer Beschäftigungsbewilligung oder eines Befreiungsscheines gerichtet sind, kann sich die Prüfung der Voraussetzungen auf jene beschränken, die sich ändern.

Entscheidung und Rechtsmittel

§ 20. (1) Über die Anträge nach diesem Bundesgesetz, soweit nicht anderes bestimmt ist, sowie über den Widerruf der Sicherungsbescheinigung, der Beschäftigungsbewilligung bzw. des Befreiungsscheines entscheidet das nach § 19 Abs. 1, 3 oder 4 hiefür zuständige Arbeitsamt bzw. in den Fällen des § 4 Abs. 6, sofern die Voraussetzungen nach § 4 Abs. 3 gegeben sind, das zuständige Landesarbeitsamt.

(2) Soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, haben vor Entscheidung über die Ausstellung einer Sicherungsbescheinigung, über die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung, sofern nicht eine Sicherungsbescheinigung ausgestellt wurde, über den Widerruf einer Beschäftigungsbewilligung und über die Ausstellung sowie den Widerruf eines Befreiungsscheines das Arbeitsamt die zuständigen kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und in den Fällen des § 4 Abs. 6 das Landesarbeitsamt den Verwaltungsausschuß anzuhören.

(3) Über Berufungen gegen Bescheide des Arbeitsamtes entscheidet das Landesarbeitsamt nach Anhörung des Verwaltungsausschusses. Eine weitere Berufung ist nicht zulässig.

(4) Gegen Bescheide des Landesarbeitsamtes in den Fällen des § 4 Abs. 6 ist eine Berufung an

1451 der Beilagen

9

den Bundesminister für soziale Verwaltung zu lässig, wenn sich der Bescheid nur auf Nichterfüllung oder mangelhafte Erfüllung der Voraussetzungen nach § 4 Abs. 6 gründet.

(5) Die Berufung gegen den Widerruf der Sicherungsbescheinigung, der Beschäftigungsbe willigung oder des Befreiungsscheines hat keine aufschiebende Wirkung. Der Berufung gegen den Widerruf der Beschäftigungsbewilligung und des Befreiungsscheines kann aufschiebende Wirkung zuerkannt werden.

(6) Im Verfahren nach den Abschnitten II und IV dieses Bundesgesetzes ist eine Bescheid ausfertigung über die Beschäftigungsbewilligung bzw. über den Widerruf einer solchen auch dem Ausländer unabhängig von seiner Stellung im Verfahren (§ 21) zuzustellen.

(7) Die Ausfertigungen der nach diesem Bundesgesetz vorgesehenen Bescheide und Bescheinigungen, die im Wege elektronischer Datenverarbeitungsanlagen oder in einem ähnlichen Verfahren hergestellt werden, bedürfen weder einer Unterschrift noch einer Beglaubigung.

Stellung des Ausländers im Verfahren

§ 21. Der Ausländer hat in allen Verfahren, in denen seine persönlichen Umstände maßgeblich für die Entscheidung sind, sowie in jenen Fällen, in denen keine Person im Sinne des § 2 Abs. 3 vorhanden ist, Parteistellung. In allen anderen Verfahren, ausgenommen im Widerrufsverfahren infolge Änderung der im § 4 Abs. 1, 2, 6, 7 und 8 genannten Voraussetzungen für eine Beschäftigungsbewilligung, hat der Ausländer die Stellung eines Beteiligten.

Ausländerausschuß

§ 22. (1) In den in diesem Bundesgesetz vorgesehenen und allen anderen Angelegenheiten der Ausländerbeschäftigung von grundsätzlicher Bedeutung, mit Ausnahme der Kontingentfestsetzung gemäß § 12 Abs. 1, ist der Ausländer ausschuß anzuhören.

(2) Der Ausländerausschuß wird beim Bundes ministerium für soziale Verwaltung als selbstständiger Ausschuß des gemäß § 41 des Arbeits marktförderungsgesetzes bestehenden Beirates für Arbeitsmarktpolitik errichtet. Der Ausländerausschuß berät über die in seinen Zuständigkeits bereich fallenden Angelegenheiten abschließend.

(3) Der Ausländerausschuß setzt sich aus zwei Vertretern des Österreichischen Arbeiterkam mertages, einem Vertreter des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, zwei Vertretern der Bun deskammer der gewerblichen Wirtschaft und einem Vertreter der Vereinigung Österreichischer Industrieller zusammen. Diese Vertreter müssen dem Beirat für Arbeitsmarktpolitik nicht als Mitglieder angehören.

(4) Auf den Ausländerausschuß sind unbeschadet der Abs. 1 bis 3 die für den Beirat für Arbeitsmarktpolitik bzw. dessen Ausschüsse maß geblichen Bestimmungen des Arbeitsmarktförde rungsgesetzes sinngemäß anzuwenden.

Verwaltungsausschüsse

§ 23. (1) Die bei den Landesarbeitsämtern bestehenden Verwaltungsausschüsse (§ 76 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1958) haben, abgesehen von den ihnen nach anderen gesetzlichen Vorschriften übertragenen Aufgaben, bei der Erfüllung der den Landesarbeitsämtern obliegenden Aufgaben, soweit dies in diesem Bundesgesetz vorgesehen ist, mitzuwirken.

(2) Zum Zwecke der Anhörung des Verwaltungsausschusses gemäß § 4 Abs. 6 oder § 20 Abs. 2 und 3 ist ein Unterausschuß zu bilden, der sich aus Vertretern der Arbeitgeber, die auf Grund von Vorschlägen der Kammer der gewerblichen Wirtschaft bestellt wurden, und der Arbeitnehmer, die auf Grund von Vorschlägen der Kammer für Arbeiter und Angestellte bestellt wurden, zusammensetzt.

(3) Dem Unterausschuß gemäß Abs. 2 müssen aus dem Stande der Arbeitgebervertreter zwei Mitglieder auf Grund eines Vorschlags der Kammer der gewerblichen Wirtschaft und aus dem Stande der Arbeitnehmervertreter zwei Mitglieder auf Grund eines Vorschlags der Kammer für Arbeiter und Angestellte angehören.

ABSCHNITT VI

Gemeinsame Bestimmungen

Durchführung der ärztlichen Untersuchung

§ 24. (1) Der Bundesminister für soziale Verwaltung hat im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Gesundheit und Umweltschutz jene Ärzte und Einrichtungen zu ermächtigen, denen die Durchführung der ärztlichen Untersuchungen im Sinne des § 5 Abs. 1 und 2 übertragen wird. Die Ermächtigung ist zu erteilen, sofern die notwendigen Untersuchungseinrichtungen vorhanden sind. Mit der Ermächtigung ist die Auf lage zu verbinden, daß die Untersuchungen tunlichst binnen einer Woche nach Verständigung des Arztes bzw. der Einrichtung über einen zu untersuchenden Ausländer durchgeführt werden muß. Eine Ermächtigung ist zu widerrufen, wenn wiederholt wesentliche Mängel in bezug auf die Durchführung der Untersuchungen oder die Auswertung derselben festgestellt wurden.

(2) Die Kosten der ärztlichen Untersuchungen im Sinne des § 5 Abs. 1 und 2 sind vom Arbeitgeber zu tragen. Die einheitliche Festsetzung der vom Arbeitgeber zu leistenden Vergütung für die Untersuchungen ist im Rahmen eines Vertrages

zwischen der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitgeber und der Österreichischen Ärztekammer bzw. dem Träger der ermächtigten Einrichtung zu regeln.

Verhältnis zur Aufenthaltsberechtigung

§ 25. Die Sicherungsbescheinigung, die Beschäftigungsbewilligung bzw. der Befreiungsschein enthebt den Ausländer nicht der Verpflichtung, den jeweils geltenden Vorschriften über die Einreise und den Aufenthalt von Ausländern nachzukommen.

Auskunfts- und Meldepflicht

§ 26. (1) Die Arbeitgeber sind verpflichtet, den Landesarbeitsämtern und Arbeitsämtern sowie den Arbeitsinspektoraten und den sonst zur Wahrnehmung des Arbeitnehmerschutzes berufenen Behörden auf deren Verlangen Anzahl und Namen der im Betrieb beschäftigten Ausländer bekanntzugeben. Die Arbeitgeber und die Ausländer sind auf Verlangen verpflichtet, den vorerwähnten Behörden die zur Durchführung dieses Bundesgesetzes notwendigen Auskünfte zu erteilen und in die erforderlichen Unterlagen Einsicht zu gewähren.

(2) Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses eines Ausländer unverzüglich dem zuständigen Arbeitsamt anzugeben.

Rechtshilfe

§ 27. Alle Behörden und Ämter, die Bauarbeiter-Urlaubskasse, die Träger der Sozialversicherung und die gesetzlichen Interessenvertretungen haben im Rahmen ihres Wirkungsbereiches die Landesarbeitsämter und Arbeitsämter bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nach diesem Bundesgesetz zu unterstützen.

Strafbestimmungen

§ 28. (1) Personen, die

- a) entgegen den §§ 3 und 31 Abs. 1 Z. 1 einen Ausländer, für den weder eine Beschäftigungsbewilligung (§§ 4, 31 Abs. 1 Z. 1 und 32 Abs. 1) erteilt noch ein Befreiungsschein (§§ 15 und 32 Abs. 1) ausgestellt wurde, beschäftigen oder
- b) entgegen dem § 18 die Arbeitsleistungen eines Ausländer, der von einem ausländischen Arbeitgeber ohne einen im Bundesgebiet vorhandenen Betriebssitz im Inland beschäftigt wird, in Anspruch nehmen, ohne daß für den Ausländer eine Beschäftigungsbewilligung (§ 18 Abs. 1, 4 und 7) erteilt wurde,

begehen eine Verwaltungsübertretung und sind, sofern die Tat nicht nach einer anderen Vorschrift mit strengerer Strafe bedroht ist, von der

Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe von 2500 S bis 30.000 S, im Wiederholungsfalle von 5000 S bis 60.000 S zu bestrafen.

(2) Personen, die

- a) entgegen den §§ 3 Abs. 3, 4 und 5 und 31 Abs. 1 Z. 1 einen Ausländer beschäftigen, ohne die Beschäftigung dem zuständigen Arbeitsamt rechtzeitig anzugeben,
- b) entgegen dem § 18 Abs. 3, 5 und 6 die Arbeitsleistungen eines Ausländer, der von einem ausländischen Arbeitgeber ohne einen im Bundesgebiet vorhandenen Betriebssitz im Inland beschäftigt wird, in Anspruch nehmen, ohne die Beschäftigung dem zuständigen Arbeitsamt rechtzeitig anzugeben, oder
- c) entgegen dem § 26 Abs. 1 den Landesarbeitsämtern und Arbeitsämtern sowie den Arbeitsinspektoraten und den sonst zur Wahrnehmung des Arbeitnehmerschutzes berufenen Behörden auf deren Verlangen Anzahl und Namen der im Betrieb beschäftigten Ausländer nicht bekanntgeben, die zur Durchführung dieses Bundesgesetzes notwendigen Auskünfte nicht erteilen oder in die erforderlichen Unterlagen nicht Einsicht gewähren, begehen eine Verwaltungsübertretung und sind, sofern die Tat nicht nach einer anderen Vorschrift mit strengerer Strafe bedroht ist, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe von 1000 S bis 15.000 S zu bestrafen.

(3) Personen, die entgegen dem § 26 Abs. 2 die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses eines Ausländer nicht unverzüglich dem zuständigen Arbeitsamt anzeigen, begehen eine Verwaltungsübertretung und sind, sofern die Tat nicht nach einer anderen Vorschrift mit strengerer Strafe bedroht ist, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis 5000 S zu bestrafen.

(4) Personen, die entgegen dem § 16 Abs. 2 einen Befreiungsschein (§§ 15 und 32 Abs. 1) vorsätzlich nicht zurückstellen, begehen eine Verwaltungsübertretung und sind von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis 5000 S zu bestrafen.

(5) Die Eingänge aus den gemäß Abs. 1 bis 4 verhängten Geldstrafen fließen dem Reservefonds gemäß § 64 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1958 zu.

Ansprüche des Ausländers auf Grund verbotener Beschäftigung

§ 29. Einem Ausländer, der entgegen den Vorschriften dieses Bundesgesetzes ohne Beschäftigungsbewilligung beschäftigt wird, stehen gegenüber dem ihn beschäftigenden Betriebsinhaber

1451 der Beilagen

11

für die Dauer der Beschäftigung die gleichen Ansprüche wie auf Grund eines gültigen Arbeitsvertrages zu:

Untersagung der Beschäftigung

§ 30. Die Bezirksverwaltungsbehörde kann dem Arbeitgeber wegen beharrlicher Verstöße gegen die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes auf Antrag des nach dem Betriebssitz zuständigen Landesarbeitsamtes, des Arbeitsinspektorates oder der sonst zur Wahrnehmung des Arbeitnehmer-schutzes berufenen Behörde die Beschäftigung von Ausländern nach Anhörung der in Betracht kommenden gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer untersagen. In diesem Verfahren kommt dem Landesarbeitsamt Parteistellung zu.

ABSCHNITT VII

Übergangsbestimmungen

§ 31. (1) Bis zum Ablauf eines Jahres nach dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes ist für die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung Abschnitt II nach Maßgabe folgender Bestimmungen anzuwenden:

1. Sind die Voraussetzungen des § 4 Abs. 3 Z. 5, 7 und 8 gegeben, liegt weiters eine vorläufige ärztliche Bescheinigung gemäß Z. 2 dieses Absatzes vor und sind dem Arbeitsamt keine sonstigen Gründe, insbesondere im Sinne des § 4, bekannt, die der Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung entgegenstehen würden, ist eine vorläufige Beschäftigungsbewilligung in Form einer Bescheinigung auszustellen.
2. Spätestens bei Einbringung des Antrages auf Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung muß sichergestellt sein, daß ein Verfahren für die Zulassung des Ausländers zu einer ärztlichen Untersuchung im Sinne des § 5 Abs. 1 und 2 unverzüglich eingeleitet wird. Ergibt die erste ärztliche Untersuchung keinen Anhaltspunkt für das Vorhandensein einer Krankheit oder eines körperlichen Zustandes im Sinne des § 5 Abs. 1 und 2, so ist noch vor Einlangen der Laborbefunde eine vorläufige ärztliche Bescheinigung auszustellen, die unverzüglich dem zuständigen Arbeitsamt zu übermitteln ist. Die Vorschriften des Bazillenausscheidergesetzes, StGBL. Nr. 153/1945, werden durch diese Bestimmungen nicht berührt.
3. Anträge auf Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung sind spätestens bis zum Ablauf der gesetzlichen Anmeldefrist zur Sozialversicherung zu stellen. Der Antrag hat den Nachweis über die ordnungsgemäße Anmeldung zur gesetzlichen Sozialversicherung zu enthalten.

4. Sind die Voraussetzungen nach Z. 1 bis 3 gegeben, ist die vorläufige Beschäftigungsbewilligung ab dem Tage der Beschäftigungsaufnahme auszustellen und mit längstens sechs Wochen zu befristen. Sie ist in begründeten Fällen zu verlängern. Für die Ausstellung der Bescheinigung gilt § 20 Abs. 6 sinngemäß. Die Bescheinigung verliert spätestens mit der Entscheidung über den Antrag ihre Wirkung.

(2) Wird weder die vorläufige Beschäftigungsbewilligung gemäß Abs. 1 noch die Beschäftigungsbewilligung gemäß Abschnitt II erteilt, gilt die Zeit der Beschäftigung eines Ausländers bis zur Erlassung des Bescheides als befristetes Arbeitsverhältnis.

(3) Eine Beschäftigung über den Zeitpunkt des Ablaufes der gesetzlichen Anmeldefrist zur Sozialversicherung hinaus, ohne daß ein Antrag auf Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung eingebracht wurde, oder über die Geltungsdauer einer vorläufigen Beschäftigungsbewilligung hinaus, ohne daß eine Beschäftigungsbewilligung gemäß Abschnitt II erteilt wurde, gilt als Verwaltungsübertretung im Sinne des § 28.

§ 32. (1) Sicherungsbescheinigungen, Beschäftigungsgenehmigungen und Arbeitserlaubnis sowie Befreiungsscheine, die auf Grund der bisher geltenden Vorschriften ausgestellt und für einen über den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes hinausgehenden Zeitraum erteilt wurden, behalten ihre Gültigkeit bis zum Ablauf des Zeitraumes, für den sie erteilt wurden.

(2) Die Vorschriften dieses Bundesgesetzes über den Widerruf von erteilten Sicherungsbescheinigungen, Beschäftigungsbewilligungen und ausgestellten Befreiungsscheinen gelten auch für die im Abs. 1 genannten Sicherungsbescheinigungen, Beschäftigungsgenehmigungen und Befreiungsscheine.

(3) Ausländer, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes in einem Lehrverhältnis stehen, dürfen bis zur Beendigung des Lehrverhältnisses und der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Verpflichtung zur Weiterverwendung ohne Beschäftigungsbewilligung oder Befreiungsschein nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes weiterbeschäftigt werden.

(4) Die bis zum Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes zurückgelegten Zeiten, während denen der Ausländer gemäß den Bestimmungen der Verordnung über ausländische Arbeitnehmer vom 23. Jänner 1933, deutsches RGBL. I S. 26, im Bundesgebiet ununterbrochen beschäftigt (§ 2 Abs. 2) war, gelten als Beschäftigungszeiten nach diesem Bundesgesetz.

(5) Die bis zum Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes im Bundesgebiet zurückgelegten Zeiten,

12

1451 der Beilagen

die nach den Bestimmungen der Verordnung über ausländische Arbeitnehmer vom 23. Jänner 1933 auf den zehnjährigen ununterbrochenen Aufenthalt anzurechnen gewesen wären, gelten, sofern diese Zeiten nicht bereits nach Abs. 4 zu berücksichtigen sind, als Beschäftigungszeiten im Sinne dieses Bundesgesetzes, wenn sie in Verbindung mit im Anschluß daran erbrachten, nach diesem Bundesgesetz anrechenbaren Beschäftigungszeiten in ihrer Gesamtheit die nach diesem Bundesgesetz für die Erlangung eines Befreiungsscheines erforderlichen Beschäftigungszeiten ergeben.

ABSCHNITT VIII**S chlußbestimmungen****Aufhebung von Rechtsvorschriften**

§ 33. Mit dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes treten die Verordnung über ausländische Arbeitnehmer vom 23. Jänner 1933, deutsches RGBl. I S. 26, und die hiezu ergangenen Durchführungsverordnungen sowie die Bestimmung des § 258 des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung vom 16. Juli 1927, deutsches RGBl. I S. 187, außer Kraft.

Wirksamkeitsbeginn

§ 34. (1) Diese Bundesgesetz tritt mit XXXX XXXXX in Kraft.

(2) Verordnungen auf Grund der Bestimmungen dieses Bundesgesetzes können bereits von dem seiner Kundmachung folgenden Tag an erlassen werden. Diese Verordnungen dürfen frühestens mit dem im Abs. 1 bezeichneten Zeitpunkt in Kraft gesetzt werden.

Vollziehung

§ 35. Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut:

- a) hinsichtlich des § 4 Abs. 3 Z. 8 der Bundesminister für soziale Verwaltung im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Inneres,
- b) hinsichtlich des § 5 Abs. 3, des § 14 Abs. 1, soweit es lit. c betrifft, des § 18 Abs. 13, soweit es § 5 Abs. 3 betrifft, und des § 24 Abs. 1 der Bundesminister für soziale Verwaltung im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Gesundheit und Umweltschutz,
- c) hinsichtlich des § 13 Abs. 1 der Bundesminister für soziale Verwaltung nach Anhörung des Bundesministers für Handel, Gewerbe und Industrie,
- d) hinsichtlich des § 26 Abs. 1 in bezug auf die zur Wahrnehmung des Arbeitnehmerschutzes sonst berufenen Behörden der darnach zuständige Bundesminister,
- e) hinsichtlich der übrigen Bestimmungen der Bundesminister für soziale Verwaltung.

Erläuterungen

A. Allgemeiner Teil

1. Derzeitige Rechtsgrundlage und Grundsätze des Verfahrens

Für die Beschäftigung von Ausländern gelten derzeit noch die Vorschriften der deutschen Verordnung über ausländische Arbeitnehmer vom 23. Jänner 1933, deutsches RGBI. I S. 26, die in Österreich mit Wirkung vom 1. April 1941 durch Verordnung vom 24. Jänner 1941, deutsches RGBI. I S. 44, eingeführt wurde und als österreichische Rechtsvorschrift gemäß § 2 des Rechts-Überleitungsgesetzes, StGBI. Nr. 6/1945, in Gel tung geblieben ist.

Nach dieser Verordnung, die in Österreich auf Gesetzesstufe steht (vgl. Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes Slg. 5492/1967), bedarf derzeit ein Arbeitgeber zur Beschäftigung eines ausländischen Arbeitnehmers einer Beschäftigungsgenehmigung und der ausländische Arbeitnehmer einer Arbeitserlaubnis. Die Genehmigungserteilung ist von der Lage des Arbeitsmarktes und den Bedürfnissen der Wirtschaft abhängig.

Zur Erleichterung des Verfahrens nach der Verordnung über ausländische Arbeitnehmer und zur Anpassung der Genehmigungserteilung an die gemeinsamen Zielvorstellungen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen haben seit dem Jahre 1962 die Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, seit 1964 auch die Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Österreichs, und der Österreichische Gewerkschaftsbund jährlich eine Grundsatzvereinbarung über die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte (Kontingent-Vereinbarung) abgeschlossen, die im wesentlichen die arbeits-, lohn- und sozialrechtlichen Grundsätze für die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte beinhaltet.

Im Rahmen der Kontingent-Vereinbarung werden jährlich zwischen den zuständigen kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer unter Abschätzung des voraussichtlichen Bedarfes an ausländischen Arbeitskräften für fast alle Wirtschaftszweige und Branchen Kontingente festgesetzt.

Auf Grund dieser Kontingent-Vereinbarung, die von den Interessenvertretungen dem Bundes-

ministerium für soziale Verwaltung im Rahmen der Verordnung über ausländische Arbeitnehmer jährlich zur Durchführung empfohlen wird, können die Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung bis zur Höhe der für bestimmte berufliche Tätigkeiten und örtliche Bereiche jeweils festgesetzten Kontingente von dem Erfordernis der Prüfung der Arbeitsmarktlage und der Bedürfnisse der Wirtschaft im Einzelfall absehen.

2. Entwicklung der Ausländerbeschäftigung

Die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte hat in den letzten Jahren durch das geringere Angebot an inländischen Arbeitskräften infolge der rückläufigen Zahl der Bevölkerung im Arbeitsalter in den sechziger Jahren und in den ersten siebziger Jahren und durch die anhaltend günstige Konjunkturlage der österreichischen Wirtschaft und der dadurch bedingten Auslastung des inländischen Arbeitsmarktes bedeutend zugenommen. Wenn im Jahre 1969 zum Höchststand die Gesamtzahl der im Bundesgebiet beschäftigten Ausländer noch rund 64.000 betrug, ergab sich bereits im Jahre 1973 zum Höchststand eine Gesamtbeschäftigung an ausländischen Arbeitnehmern von rund 250.000. Dies entspricht einem Anteil der ausländischen Arbeitnehmer an den unselbstständig Beschäftigten von bereits 9,3% im Bundesdurchschnitt.

Die sich aus dem Umfang der Ausländerbeschäftigung ergebenden verschiedenartigen Probleme lassen es nunmehr unerlässlich erscheinen, die Verordnung über ausländische Arbeitnehmer, die den vielfältigen arbeitsmarktpolitischen, arbeitsrechtlichen und sozialen Anforderungen sowie den im öffentlichen und gesamtwirtschaftlichen Interesse liegenden, notwendigen Vorkehrungen im Zusammenhang mit der Ausländerbeschäftigung in der gewünschten Weise nicht mehr Rechnung trägt, durch den vorliegenden Gesetzesentwurf zu ersetzen.

3. Rechtspolitische Überlegungen

Die Zulassung von ausländischen Arbeitskräften zum inländischen Arbeitsmarkt stellt ein wegen ihrer vielfältigen Auswirkungen auf die

verschiedensten Bereiche äußerst komplexes Problem dar; sie darf deshalb nur erfolgen, wenn eindeutig feststeht, daß ihre Vorteile die unvermeidlicherweise damit verbundenen Nachteile überwiegen.

Diese Vorteile springen zunächst ins Auge. Knappheit an Arbeitskräften auf dem heimischen Arbeitsmarkt, vor allem solche kurzfristiger Art, werden eine Überbrückung solcher Engpässe durch den Einsatz ausländischer Arbeitskräfte nahelegen; auch wird der Beitrag einer höheren Ausländerbeschäftigung zu einer höheren Wertschöpfung vor allem dann genutzt werden können, wenn die Ausländerbeschäftigung bisher noch verhältnismäßig niedrig war und die Notwendigkeit besteht, einen Nachholbedarf an wirtschaftlichem Wachstum auszugleichen. Auch langfristige strukturelle Entwicklungen — etwa ein Sinken der Bevölkerungszahl im Erwerbsalter, das sich durch Rationalisierung und arbeitskraftsparende Investitionen nicht ausgleichen läßt —, kann den Einsatz von ausländischen Arbeitskräften notwendig und wünschenswert erscheinen lassen.

Diese Rechtfertigungsgründe gelten nach aller Erfahrung allerdings nur unter gewissen Voraussetzungen — nämlich günstige Konjunkturlage und ein hohes Beschäftigungsniveau — und auch dann nur bis zu einer bestimmten Grenze. Alle Erfahrungen in anderen Ländern haben gezeigt, daß bei einem Ausländeranteil an der Beschäftigtenzahl, der sich 10% nähert, ökonomisch betrachtet, die Nachteile der Ausländerbeschäftigung die Vorteile zu überwiegen beginnen und die Bevölkerung, die bis dahin die Ausländerbeschäftigung überwiegend positiv beurteilt hat, eine zunehmend negative Haltung gegenüber diesem Phänomen einzunehmen beginnt. Bei den Nachteilen, die sich unter bestimmten Voraussetzungen durch die Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften einstellen, geht es darum, daß Inländer davor bewahrt werden müssen, ihre Arbeitsplätze an Ausländer zu verlieren. Dieser Gesichtspunkt muß selbstverständlich zu jedem Zeitpunkt bei der Beurteilung der Frage der Zulassung von Ausländern maßgeblich berücksichtigt werden.

Erfahrungen in anderen Ländern haben gezeigt, daß auch dort, wo eine derartige Gefahr wegen eines hohen Niveaus der Beschäftigung und eines damit verbundenen Mangels an Arbeitskräften nicht bestand, die kurzfristigen Vorteile einer undifferenzierten Zulassung von Ausländern sehr bald durch die Nachteile wirtschaftlicher, demographischer und sozialer Art aufgewogen wurden. Die Länder, die solche Erfahrungen gemacht haben, haben deshalb durchwegs ihre Politik geändert und Restriktionen eingeführt, wobei festgestellt werden mußte, daß nicht nur die Notwendigkeit dieses Wechsels in der Politik, sondern auch die wirtschaftlichen Nachteile desto

größer waren, je länger damit zugewartet worden und je höher der Anteil der Ausländer an der gesamten Beschäftigtenzahl gestiegen war.

Tatsächlich erwies sich, daß die Ausländer häufig gerade in Branchen beschäftigt wurden, die sich für die Aufnahme von Arbeitskräften aus schrumpfenden Bereichen mit stagnierender Produktivität geeignet hätten. Auf diese Weise erschwerte die Beschäftigung von Ausländern die arbeitsmarktpolitisch wünschenswerte Abwanderung der inländischen Arbeitskräfte aus solchen Branchen (z. B. der Landwirtschaft). Auch behinderte die Ausländerbeschäftigung dadurch die Aufnahme inländischer Arbeitskräfte, die nur unter bestimmten Umständen dem Arbeitsmarkt zugeführt werden können, in das inländische Beschäftigungspotential und beeinflußte auf diese Weise die Entwicklung der Beschäftigungs- und Wirtschaftsstruktur bzw. das inländische Pro-Kopf-Bruttonationalprodukt negativ. Eine besondere Massierung der Ausländer zeigte sich jedoch in Bereichen, in denen niedrige Produktivität niedrige Löhne zur Folge hatte. In diesen Bereichen bewirkte die Ausländerbeschäftigung, daß die Verbesserung der Struktur durch produktionssteigernde Investitionen und Strukturbereinigungen unterblieb und auf diese Weise ein Zustand der Minderproduktivität konserviert wurde, der in Anbetracht der Notwendigkeit, die Ressourcen an Kapital und Arbeitskraft optimal einzusetzen, nicht zu rechtfertigen war. Auch erspart der bequeme Einsatz der Ausländer den Zwang zur Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotentials. Wenn klar ist, daß neben der großen Zahl der voll einsetzbaren Arbeitskräfte ein bestimmter Anteil der Inländer, die zur Ausübung einer Beschäftigung bereit sind, aus den verschiedensten persönlichen Gründen nur unter bestimmten, auf ihre individuelle Situation Rücksicht nehmenden Umständen Arbeit aufnehmen kann — etwa Frauen mit Familienpflichten oder ältere Personen —, so bedeutet das, daß deren Eingliederung in den Arbeitsprozeß an die Arbeitgeber bestimmte Anforderungen hinsichtlich der Arbeitsorganisation stellt; Anforderungen, die bei einem Ausländer meist wegfallen. In solchen Fällen dem Ausländer den Vortzug zu geben, mag vom Standpunkt des einzelnen Unternehmens verständlich sein. Gesamtwirtschaftlich und vom sozialen Gesichtspunkt muß demgegenüber die Erwägung den Vorrang haben, daß die Eröffnung der praktischen Möglichkeiten für alle Inländer, die arbeiten wollen, auch Arbeit zu finden, ebensosehr im Sinne einer optimalen Wachstumsentwicklung wie der maximalen Einkommenssicherung der eigenen Bürger liegt.

Abgesehen von diesen allgemeinen arbeitsmarktpolitischen Erwägungen ist der Natur der Sache nach vorzusorgen, daß eine Beschäftigungsbewilligung nur dann erteilt wird, wenn der

1451 der Beilagen

15

Arbeitgeber auch tatsächlich einen Bedarf an einer Arbeitskraft hat, dem ganz bestimmte Arbeitsplätze (vgl. § 6) zuzuordnen sind. Ansonsten wäre weder bei der Erteilung der Beschäftigungsbewilligung noch bei der Ausstellung einer Sicherungsbescheinigung die nötige Konkretisierung der Nachfrage im Sinne des § 6 möglich. Diese Ansicht wurde auch durch das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 5. November 1974, Zl. 1912/73/6, bestätigt.

Die Problematik der Ausländerbeschäftigung oberhalb einer bestimmten Grenze wird weiter noch dadurch verschärft, daß die betriebswirtschaftlich wirksamen Kosten des Ausländers nur einen Teil jener Aufwendungen ausmachen, die gesamtwirtschaftlich dadurch entstehen, daß Ausländer — unter Umständen mit Familie — in größerer Zahl im Inland Aufenthalt nehmen. Nicht nur, daß die Kosten der öffentlichen Betreuungsdienste die betriebliche Kostenrechnung nicht belasten; die infrastrukturelle Ausstattung — Wohnung, Schulen, Spitäler — ist für eine derartige und noch dazu plötzlich erweiterte Inanspruchnahme nicht gerüstet — ein Umstand, der durch die Tatsache, daß diese Dienste auch für die Inländer wegen Jahrzehntelanger Versäumnisse nur unzureichend zur Verfügung stehen, noch verschärft wird.

Hierin liegt auch der Grund für das weithin feststellbare Ausbleiben eines von der Ausländerbeschäftigung erwarteten ökonomischen Effektes: die Beschäftigung von Ausländern hat sich keineswegs als verlässliches Mittel der Inflationsbekämpfung erwiesen; Staaten, die einen hohen Anteil an ausländischen Arbeitskräften aufweisen, mußten in den letzten Jahren oft höhere Raten der Kaufkraftverringerung hinnehmen als etwa Österreich, das den Ausländeranteil an seiner Beschäftigtenzahl stets unter 10% gehalten hat.

Die Überforderung der Infrastruktur bei der Aufgabe, eine massierte Zahl von Ausländern auf einem den inländischen Verhältnissen entsprechenden Standard zu versorgen und insbesondere das Wohnungsproblem für sie zufriedenstellend zu lösen, trägt wesentlich dazu bei, die latent vorhandene Ablehnung von andersartigen Minderheiten zu aktivieren, wenn Ausländer, die sich durch Sprache und Lebensgewohnheiten von der einheimischen Bevölkerung unterscheiden, in großer Zahl auf verhältnismäßig geringem Raum unter Lebensbedingungen zu leben gezwungen werden, die unter den im Inland üblichen liegen. Ganz abgesehen von den humanitären, sozialen und gesundheitspolitischen Erwägungen, die die Duldung von derartigen Zuständen ausschließen, muß vermieden werden, daß durch eine derartige Entwicklung eine Fremdenfeindlichkeit entstehen kann, deren Gefahren weit über Konflikte über die Frage und das Ausmaß der Beschäftigung von Ausländern hinausgehen können.

Insgesamt muß jedenfalls gelten, daß die Abhängigkeit von ausländischen Arbeitskräften eine Volkswirtschaft nicht weniger krisenanfällig macht als die Abhängigkeit von ausländischen Rohstoffen und deshalb dafür vorgesorgt werden muß, daß eine solche Abhängigkeit nicht oder nur in solchen Grenzen entsteht, die gewährleisten, daß auch im Falle einer krisenhaften Entwicklung und der Rückberufung der im Inland arbeitenden Ausländer ein wirtschaftlicher Zusammenbruch vermieden werden kann.

Die österreichische Politik in der Frage der Ausländerbeschäftigung hat sich in den letzten Jahren an diesen Grundsätzen orientiert. Um die notwendige Strukturverbesserung der österreichischen Wirtschaft und ein künftiges Wachstum zu erreichen, wurde in einer Periode abnehmender Arbeitsbevölkerung die Zahl der zugelassenen Ausländer, wie schon einleitend festgestellt, von rund 64.000 im Jahre 1969 auf rund 250.000 im Jahre 1973 erhöht. Damit wurden die Vorteile der Ausländerbeschäftigung für die österreichische Wirtschaft voll nutzbar gemacht. Nun nimmt jedoch die Bevölkerung im Arbeitsalter wieder zu und die Ausländerbeschäftigung nähert sich der 10%-Marke, an der in vergleichbaren Staaten die Nachteile der Ausländerbeschäftigung hervorzutreten begonnen haben. In dieser Situation werden Handhaben erforderlich, um eine den Gegebenheiten angepaßte, selektive Politik hinsichtlich der Zulassung ausländischer Arbeitskräfte betreiben zu können.

Die richtige Würdigung aller vorhergesagten Umstände anlässlich der Erteilung der Beschäftigungsbewilligung im Einzelfall durch das Arbeitsamt setzt ein verhältnismäßig schwieriges, unter dem Gesichtspunkt der Verwaltungökonomie problematisches und in seinem Ergebnis nicht immer gesichertes Verfahren voraus. Dazu kommt, daß viele der relevanten Umstände nicht unbedingt vom konkreten Einzelfall her beurteilt werden müssen, sondern von den Verhältnissen des Unternehmens oder Wirtschaftszweiges, eines Ortes, einer lokalen Region oder eines Bundeslandes her. Es erscheint deshalb sowohl vom Standpunkt der Verwaltungökonomie als auch der Rechtssicherheit gerechtfertigt, dort, wo die Möglichkeit zu generellen Aussagen über die Zulässigkeit der Beschäftigungsbewilligung für Ausländer unter den oben angeführten Kriterien gegeben ist, diese Aussagen entsprechend einzelner oder aller der angeführten Abgrenzungsmerkmale zu treffen.

4. Grundsätze des Gesetzesentwurfes

Die Basisvoraussetzungen für die Gestaltung der vorliegenden Materie sind die Wahrung des Schutzes der inländischen Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt, aber auch die Vorsorge eines entsprechenden Schutzes für den Ausländer im Zusammenhang mit seiner Beschäftigung im Inland.

Abgesehen von den Schutzinteressen soll die Regelung zur Erfüllung berechtigter Wünsche der Wirtschaft nach Arbeitskräften unter gleichzeitiger Wahrung der bei einer Beschäftigung von Ausländern zu beachtenden allgemeinen öffentlichen und gesamtwirtschaftlichen Interessen beitragen.

Das Kernstück einer Regelung, die eine Handhabe zur Behandlung des Problems der Ausländerbeschäftigung unter Wahrung der in Punkt 3 dargestellten Gesichtspunkte bieten soll, sind die Vorschriften über die Voraussetzungen, unter denen die Erteilung der Bewilligung für die Beschäftigung eines Ausländers erfolgt. Das im Entwurf dafür vorgesehene Verfahren baut auf den in der Praxis bewährten Grundsätzen auf, wie sie in der erwähnten Kontingent-Vereinbarung der Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie der mit den Interessenvertretungen vereinbarten, in den Jahren 1974 und 1975 praktizierten Regelung enthalten sind. Danach setzt die Bewilligung der Beschäftigung eines Ausländers einerseits das Vorliegen vom konkreten Einzelfall unabhängiger, allgemeiner Voraussetzungen wirtschaftlicher, arbeitsmarktpolitischer, gesundheitspolitischer, demographischer und sicherheitspolitischer Natur im Sinne des zu Punkt 3 Gesagten sowie andererseits die Erfüllung von bestimmten Gegebenheiten im Einzelfall voraus, als deren wesentlichste zu erwähnen sind:

- die Einhaltung der arbeits- und lohnrechtlichen Vorschriften durch den Arbeitgeber,
- die Sicherstellung einer ortsüblichen Unterkunft für den Ausländer durch den Arbeitgeber sowie
- die Durchführung einer ärztlichen Untersuchung nicht nur auf das Freisein von ansteckenden Krankheiten, sondern auch auf das Freisein von sonstigen körperlichen Beeinträchtigungen.

Während nun diese zuletzt genannten Erfordernisse des Einzelfalles im Entwurf verhältnismäßig leicht für alle Fälle in gleicher Weise umschrieben und vom Arbeitsamt (vgl. § 20 Abs. 1) mit Unterstützung der Interessenvertretungen (vgl. § 20 Abs. 2) ohne Schwierigkeit geprüft werden können, stellt, wie schon ausgeführt, der komplexe Charakter der zu verschiedenen Zeiten für verschiedene örtliche und berufliche Bereiche verschieden zu beurteilende Frage, ob unter den mehrfach erwähnten, in Punkt 3 dargestellten Gesichtspunkten „die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes die Beschäftigung zuläßt und wichtige öffentliche oder gesamtwirtschaftliche Interessen nicht entgegenstehen“ (vgl. § 4 Abs. 1), ein beträchtliches Problem für eine um Praktikabilität und Einheitlichkeit der Handhabung des Gesetzes bemühte Vollziehung dar. Aber auch der beträchtliche Verwaltungsaufwand, der mit einer

sorgfältigen Prüfung dieser Fragen in jedem Einzelfall verbunden ist, wird deutlich, wenn man sich vor Augen hält, daß nach den statistischen Unterlagen — zuletzt für das Jahr 1973 — über rund 400.000 Beschäftigungsgenehmigungen (einschließlich der mehrfach erteilten Beschäftigungsgenehmigungen im Falle eines Arbeitsplatzwechsels) erteilt wurden. Der Entwurf sieht deshalb für die Entscheidung darüber, ob diese allgemeinen Voraussetzungen für die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung vorliegen, neben dem Grundsatz, daß auch sie in jedem Einzelfall vom Arbeitsamt nach Anhörung der Interessenvertretungen zu beurteilen sind (§ 4 Abs. 1 in Verbindung mit § 20 Abs. 1 und 2), folgende Möglichkeiten einer generellen Vorwegnahme dieser Beurteilung bzw. weitergehend normierter Voraussetzungen für ihr Vorliegen vor:

- a) Das Vorliegen der allgemeinen Voraussetzungen für die Bewilligung kann auf Grund eines gemeinsamen Antrages der in Betracht kommenden kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer — oder subsidiär ohne einen solchen Antrag — für bestimmte örtliche und fachliche Bereiche sowie für bestimmte Zeiträume bis zu einer festgelegten Zahl erteilter Bewilligungen (Kontingente) als gegeben angenommen werden (vgl. § 12), sodaß ihre Prüfung im Einzelfall unterbleiben kann (vgl. § 4 Abs. 5).
- b) Eine solche Kontingentfestsetzung hat allerdings nicht nur die Konsequenz, daß sie innerhalb des Kontingentes die Erteilung einer Bewilligung erleichtert. Denn indem sie die Unbedenklichkeit der Bewilligungserteilung bis zu einer bestimmten Zahl erteilter Bewilligungen des jeweiligen Bereiches zum Ausdruck bringt, wird durch eben diese Begrenzung deutlich, daß jenseits dieser Grenze, also oberhalb des Kontingentes, diese Unbedenklichkeit keinesfalls mehr angenommen werden kann, sondern vielmehr — da durch das Kontingent der ohne weiteres vertretbare Anteil von Ausländern bezeichnet ist —, für allfällige weitere Ausländerzulassungen in dem betreffenden Bereich die allgemeinen Voraussetzungen in besonders qualifizierter Weise vorliegen müssen, bevor eine Bewilligung erteilt werden kann (vgl. § 4 Abs. 6). Wegen der Problematik dieser Fälle und der möglichst weitgehenden Sicherung der Einheitlichkeit der Praxis sieht der Entwurf vor, daß die Entscheidung über das Vorliegen der allgemeinen Voraussetzungen in diesen Fällen vom Landesarbeitsamt nach Anhörung des Verwaltungsausschusses (vgl. § 20 Abs. 1 und 2) zu treffen ist und, wenn es sich nicht um einen der in § 4 Abs. 6 lit. b bis d ausdrücklich angeführten

1451 der Beilagen

17

- Fälle handelt, die Bewilligung an eine einhellige Befürwortung des Verwaltungsausschusses gebunden ist (§ 4 Abs. 6).
- c) Gleichgültig, ob generell oder für bestimmte örtliche oder fachliche Bereiche Kontingente festgesetzt wurden oder nicht, können für einen Teil Österreichs oder für das ganze Bundesgebiet Höchstzahlen für die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte festgesetzt werden (§ 13), die zum Ausdruck bringen, daß oberhalb dieser Höchstzahlen in dem Bereich, für den sie festgesetzt wurden, im Normalfall die allgemeinen Voraussetzungen für die Beschäftigung weiterer Ausländer nicht mehr gegeben sind und daher auch keine weiteren Bewilligungen mehr erteilt werden dürfen (vgl. § 4 Abs. 7), sofern nicht ganz außergewöhnliche, durch Verordnung umschriebene oder in Einzelfällen gegebene Umstände vorliegen (vgl. § 4 Abs. 8). Da in Fällen, in denen Höchstzahlen festgesetzt und erreicht sind (und kein Sonderfall im Sinne des § 4 Abs. 8 vorliegt), die Beurteilung der allgemeinen Voraussetzungen bereits — und zwar im negativen Sinn — für den gesamten in Betracht kommenden Arbeitsmarkt vorweggenommen ist, kann eine Bewilligung auch dann nicht mehr erteilt werden, wenn in einem bestimmten Bereich dieses Arbeitsmarktes noch nicht so viele Ausländer beschäftigt sind, wie durch eine Kontingentfestsetzung im Sinne des § 4 Abs. 5 für an sich vertretbar erklärt worden ist. Der Sinn der Höchstzahlen liegt eben darin, aus den unter Punkt 3 angeführten, übergeordneten Erwägungen eine oberste Begrenzung der Gesamtzahl der beschäftigten Ausländer einzuziehen und es letztlich der Wirtschaft nach dem Dringlichkeitsgrad ihrer Bedürfnisse zu überlassen, ob diese Zahl durch die Beschäftigung von Ausländern in beruflichen und örtlichen Bereichen, hinsichtlich derer eine generelle Aussage in Kontingenform über ihre Unbedenklichkeit im Sinne der allgemeinen Voraussetzungen oder auf Grund einer positiven Entscheidung darüber in jedem Einzelfall erfolgt ist, erreicht wird.
- d) Schließlich sieht der Entwurf neben den angeführten Möglichkeiten zur Sicherung der unter Punkt 3 genannten Gesichtspunkte durch generelle Maßnahmen, die sich primär an der Zahl der bereits beschäftigten Ausländer orientieren und dementsprechend stufenweise strengere Voraussetzungen für die Ausländerbeschäftigung aufstellen, und unabhängig von ihnen bei Vorliegen eines entsprechenden Regierungsübereinkommens oder eines gemeinsamen Antrages der Interessenvertretungen, ferner

bei einer Gefährdung der Infrastruktur, der Volksgesundheit oder festgelegten Höchstzahlen auch die Ermächtigung zu der Anordnung vor, daß Bewilligungen für die Beschäftigung aller oder bestimmter Gruppen von Ausländern nur erteilt werden dürfen, wenn diese bereits in ihren Heimatstaaten angeworben wurden (vgl. § 14).

Neben der Regelung der Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen an Ausländer sieht der Entwurf Ausnahmen für bestimmte Personengruppen, Erleichterungen für die Erlangung eines Befreiungsscheines und eine Neugestaltung des Verfahrens vor.

Ferner ist eine Vereinfachung gegenüber den derzeit geltenden Rechtsvorschriften darin zu sehen, daß für die Beschäftigung eines Ausländers künftig nur mehr eine Bewilligung, nämlich für den Arbeitgeber, notwendig sein wird.

Durch die in erster Linie den kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer obliegende Kontingentierung sowie durch die gesetzlich vorgesehene Mitwirkung der paritätisch zusammengesetzten Verwaltungsausschüsse auf der Ebene der Landesarbeitsämter und eines beim Bundesministerium für soziale Verwaltung zu errichtenden Ausländerausschusses ist einerseits Sicherheit dafür geboten, daß die Interessen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit Fragen am Sektor der Ausländerbeschäftigung gewahrt werden und andererseits diesen damit auch die Möglichkeit gegeben, an der Gestaltung einer modernen, den jeweiligen ökonomischen und sozialen Aspekten Rechnung tragenden Ausländerbeschäftigungspolitik mitzuwirken. Ein weiterer Grundsatz der zu regelnden Materie ist, daß sie in relativ vielen Bereichen zur notwendigen Anpassung an sich ändernde Bedingungen eine entsprechende Flexibilität zu gewährleisten hat. Der Gesetzesentwurf sieht daher eine Reihe von Verordnungsermächtigungen vor.

5. Verfassungsrechtliche Grundlage

Die Regelung der Beschäftigung von Ausländern im Bundesgebiet hat neben sonstigen Aspekten, auf die im folgenden noch näher eingegangen wird, vor allem den Aspekt des Schutzes der inländischen Arbeitnehmer. Auf Grund dieses Umstandes ist daher der Kompetenzbestand „Arbeitsrecht“ (Art. 10 Abs. 1 Z. 11 B-VG) als Grundlage für die Zuständigkeit des Bundes zur Gesetzgebung und Vollziehung heranzuziehen. Dieser Kompetenztatbestand wäre schon deshalb der Regelung der Ausländerbeschäftigung ergänzen zugrunde zu legen, weil neben anderen, der Absicherung arbeitsrechtlicher Belange dienlichen Bestimmungen, vor allem die zentrale Bestimmung des Entwurfes vorsieht, daß für die Beschäftigung eines Ausländer eine Beschäftigungs-

bewilligung erforderlich ist, deren Nichtvorliegen die Nichtigkeit des abgeschlossenen Arbeitsvertrages zur Folge hätte.

Außer dem arbeitsrechtlichen Aspekt werden durch den Gesetzesentwurf noch eine Reihe weiterer Aspekte berührt, die ebenfalls die Bundeskompetenz begründen. So stellt die Grenzüberschreitung des Ausländers zum Zwecke der Beschäftigungsausübung und die damit verbundenen Kontrollmaßnahmen sowie der Aufenthalt des Ausländers im Bundesgebiet als Beschäftigter einen wesentlichen Teil der Regelung dieses Entwurfes dar, weshalb für diese Rechtsbereiche die gleichen Überlegungen in bezug auf die Ableitung der Bundeskompetenz zu gelten hätten, wie diese vorher für den Bereich des Arbeitsrechtes angestellt wurden. Aus den angeführten Gründen ergibt sich daher, daß neben dem bereits erwähnten Kompetenztatbestand „Arbeitsrecht“ durch diesen Entwurf auch Aspekte betreffend die Kompetenztatbestände „Regelung und Überwachung des Eintrittes in das Bundesgebiet und des Austrittes aus ihm“, „Paßwesen“, „Ein- und Auswanderung“ (Art. 10 Abs. 1 Z. 3 B-VG), ferner „Fremdenpolizei“ (Art. 10 Abs. 1 Z. 7 B-VG) und schließlich „Gesundheitswesen“ (Art. 10 Abs. 1 Z. 12 B-VG) berührt werden.

Die überwiegende Mehrzahl jener Stellen, die im Begutachtungsverfahren gehört wurden, hat die Kompetenzfrage nicht als problematisch angesehen. Allerdings haben einige Länder darauf hingewiesen, daß es keine „einheitliche“ Kompetenz für die Regelung der Ausländerbeschäftigung gäbe. Daran hat eine Reihe von Ländern die verfassungsrechtliche Erwägung geknüpft, daß für die Regelung der vorliegenden Materie auch arbeitsrechtliche Aspekte eine maßgebliche Rolle spielen und demnach bei der Beurteilung der Kompetenzgrundlagen zu berücksichtigen wären. Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, wurden die für die Regelung sonst maßgeblichen Tatbestände, die sich — wie vorher ausgeführt — vornehmlich auf Art. 10 Abs. 1 Z. 3 gründen, noch um den Kompetenztatbestand „Arbeitsrecht“ erweitert.

Aus diesen Überlegungen ergibt sich aber auch die auf Art. 102 Abs. 2 B-VG beruhende Zulässigkeit und Notwendigkeit, daß die gegenständliche Materie unmittelbar von Bundesbehörden, nämlich von den im Entwurf genannten Arbeitsämtern und Landesarbeitsämtern, zu vollziehen ist.

6. Finanzielle Auswirkungen

Bei Gesetzwerdung des Entwurfes ist ein zusätzlicher Sachaufwand nicht zu erwarten.

Im Hinblick darauf, daß der vorliegende Entwurf strenge Regelungen vorsieht, die eine über den derzeitigen Administrativaufwand hinausgehende umfangreiche Prüfung allgemeiner und zahlreicher einzelner Voraussetzungen erfordern,

ist hingegen damit zu rechnen, daß die Beschäftigung der durch den Entwurf übertragenen Aufgaben nur durch eine Personalvermehrung möglich sein wird. Ausgehend von der Annahme, daß bei gleichbleibender Wirtschaftslage die Größenordnung der Ausländerbeschäftigung im Bundesgebiet keine wesentlichen Änderungen erfahren wird, ist ein personeller Mehrbedarf von zusätzlich 15 Dienstposten zu erwarten.

7. Aufbau des Gesetzesentwurfes

Der Entwurf gliedert die Materie in Abschnitte. Der Abschnitt I regelt den örtlichen, persönlichen und sachlichen Geltungsbereich sowie die allgemeinen Voraussetzungen für die Beschäftigung von Ausländern. Die Begriffsbestimmungen des § 2 sind maßgebend für den persönlichen Geltungsbereich. Der § 3 bestimmt die Voraussetzungen für die erlaubte Beschäftigung von Ausländern, die vom Besitz einer Beschäftigungsbewilligung oder eines Befreiungsscheines abhängig ist.

Abschnitt II normiert vor allem die Voraussetzungen für die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung, ihren beruflichen, örtlichen und zeitlichen Geltungsbereich, welche Auflagen zu erteilen sind und welche erteilt werden können, unter welchen Voraussetzungen die Beschäftigungsbewilligung zu widerrufen ist oder widerufen werden kann, den Fall von Streik und Aussperrung, unter welchen Voraussetzungen die Erteilung der Beschäftigungsbewilligung gesichert wird, die Festsetzung und Wirkung von Kontingenzen und Höchstzahlen sowie die Möglichkeit, durch Verordnung die Erteilung der Beschäftigungsbewilligung von einer vorangegangenen Anwerbung im Heimatstaat des Ausländers abhängig zu machen.

Abschnitt III regelt die Voraussetzungen, den Widerruf und die Einschränkung des Geltungsbereiches bezüglich des Befreiungsscheines.

Abschnitt IV enthält eine Sonderregelung für die Beschäftigung von Ausländern, die von ausländischen Arbeitgebern zur Arbeitsleistung in das Bundesgebiet entsandt werden. Alle Bestimmungen, die sich auf diese besondere Art der Beschäftigung beziehen, sind in diesem Abschnitt zusammengefaßt.

Abschnitt V beinhaltet Bestimmungen über die Antragseinbringung, die Entscheidung und die Rechtsmittel, die Stellung des Ausländers im Verfahren, den Ausländerausschuß beim Bundesministerium für soziale Verwaltung und die Mithandlung der Verwaltungsausschüsse sowie deren Zusammensetzung.

Abschnitt VI faßt die gemeinsamen Bestimmungen für den Bereich der Ausländerbeschäftigung zusammen, insbesondere die Durchführung der ärztlichen Untersuchung, das Verhältnis zur

1451 der Beilagen

19

Aufenthaltsberechtigung, die Ansprüche des Ausländer auf Grund verbotener Beschäftigung und die Strafbestimmungen.

Abschnitt VII beinhaltet die Übergangsbestimmungen.

Abschnitt VIII enthält die Schlußbestimmungen, insbesondere den Wirksamkeitsbeginn und die Vollziehungsregelung.

B. Besonderer Teil

Zu §§ 1 und 2:

Dieser Gesetzesentwurf soll die Bedingungen schaffen, unter denen Personen, die nicht österreichische Staatsbürger sind (Ausländer im Sinne dieses Entwurfs), im Bundesgebiet eine Beschäftigung ausüben dürfen, sofern ihnen deren Ausübung nicht bereits auf Grund gewerberechtlicher oder sonstiger Vorschriften erlaubt ist. Der Kreis der erfaßten Ausländer soll nur dem Zweck, der wesentlich im Schutz der inländischen Arbeitnehmer gelegen ist, entsprechen und demnach so gezogen werden, daß alle Ausländer, denen nicht gewerberechtliche oder sonstige Vorschriften die Grundlage für ihre Beschäftigung im Bundesgebiet bieten, in die Regelungen dieses Gesetzesentwurfs einbezogen werden, soweit nicht durch Vorliegen besonderer personenbezogener Merkmale bestimmte Personengruppen überhaupt vom Geltungsbereich dieses Entwurfs auszunehmen wären (vgl. § 1 Abs. 2).

Obwohl das Schutzzinteresse der inländischen Arbeitnehmer bezüglich der Möglichkeiten der Gestaltung des Arbeitsvolumens natürlich umfassend ist und diesem legitimen Interesse durch diesen Entwurf hinsichtlich der Verwendung von Ausländern auch in diesem Sinne entsprochen werden soll, erscheint es doch aus verschiedenen, nachstehend angeführten Gründen zweckmäßig und arbeitsmarktmäßig auch vertragbar, gewisse Ausnahmen vom Geltungsbereich dieses Gesetzesentwurfs entweder schon in diesem selbst zu statuieren oder die Möglichkeit dazu im Wege einer Verordnungsermächtigung einzuräumen.

Vom Geltungsbereich des Entwurfs wären also nach § 1 Abs. 2 folgende Personengruppen auszunehmen:

Bei den unter lit. a angeführten Flüchtlingen handelt es sich um die im Art. 17 Z. 2 lit. a, b und c der Konvention über die Rechtsstellung der Flüchtlinge, BGBl. Nr. 55/1955, angeführten Personen, denen unter bestimmten, in der Konvention enthaltenen Voraussetzungen hinsichtlich des Antrittes einer unselbständigen Beschäftigung keine Beschränkung auferlegt werden sollte.

Diese Ausnahmen beruhen einerseits auf den anlässlich der Ratifikation dieser Konvention von Österreich nach Maßgabe der diesbezüglichen Erklärungen eingegangenen Verpflichtungen

(Art. 17 Z. 2 lit. b und c der Konvention) und andererseits auf einer über die eingegangene Verpflichtung (Art. 17 Z. 2 lit. a der Konvention) hinausgehenden und damit begünstigenden Regelung für jene Flüchtlinge, die zum dauernden Aufenthalt im Bundesgebiet berechtigt sind. Diese Erweiterung soll auf der Grundlage des Art. 5 der erwähnten Konvention, der eine günstigere Behandlung der Flüchtlinge nicht ausschließt, insbesondere den seit Jahren gepflogenen, international anerkannten Praktiken Österreichs in der Behandlung von Flüchtlingen Rechnung tragen.

Die Ausnahmen unter lit. b sind auf Grund zwischenstaatlicher Kulturabkommen erforderlich. Solche Abkommen wurden von Österreich beispielsweise mit der Französischen Republik, BGBl. Nr. 220/1947, und der Italienischen Republik, BGBl. Nr. 270/1954, abgeschlossen.

Die Ausnahme unter lit. c entspricht der internationalen Übung, wobei auch jene zwischenstaatlichen Organisationen in die Befreiungsbestimmung einzubeziehen wären, denen kraft besonderer Übereinkommen bzw. innerstaatlicher Rechtsvorschriften diplomatische Privilegien und Immunitäten zukommen, wie z. B. den verschiedenen Spezialorganisationen der Vereinten Nationen (vgl. das Bundesgesetz vom 24. Februar 1954 über die Einräumung von Privilegien und Immunitäten an zwischenstaatliche Organisationen, BGBl. Nr. 74, und die hierzu erlassene Verordnung vom 18. Jänner 1955, BGBl. Nr. 40) oder der Internationalen Atomenergie-Organisation (vgl. BGBl. Nr. 82/1958).

Die gegenüber der derzeitigen Rechtslage nunmehr vorgesehene weitere Ausnahme unter lit. d erfolgte, weil ein arbeitsmarktmäßiges Interesse an der Beschäftigungsbewilligungspflicht dieses Personenkreises nicht besteht. Unter diese Ausnahmebestimmung fallen Religionslehrer, Personen, die den Gottesdienst versehen, Prediger, Berater in religiösen Angelegenheiten und Personen, die sonstige Tätigkeiten im Rahmen der Erfüllung einer geistlichen Verpflichtung durchführen.

Im Hinblick darauf, daß der unter lit. e genannte Personenkreis auch schon nach den derzeit geltenden Rechtsvorschriften von der Genehmigungspflicht ausgenommen ist, wäre eine gleichartige Regelung in Anbetracht der Sonderstellung der in diesen Bereichen tätigen Ausländer auch in diesem Entwurf vorzusehen.

Auch der unter lit. f genannte Personenkreis soll vom Geltungsbereich dieses Entwurfs ausgenommen werden, weil in diesem Bereich Schutzzinteressen inländischer Arbeitnehmer insbesondere durch die nur vorübergehende Tätigkeit im Bundesgebiet und die diesen Personen zukommende Sonderstellung nicht berührt werden.

Sonstige, die Tätigkeit der vom Geltungsbereich dieses Entwurfes ausgenommenen Personen regelnden Rechtsvorschriften bleiben durch diese Ausnahmebestimmungen unberührt.

Zwischenstaatliche Vereinbarungen über die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer im Sinne des § 1 Abs. 3 bestehen derzeit im Verhältnis zur Bundesrepublik Deutschland (Vereinbarung über die Erleichterung der Arbeitsaufnahme vom 23. November 1951, samt Notenwechsel vom 12. März 1958, betreffend die Änderung der vorliegenden Vereinbarung, BGBl. Nr. 122/1958) und zur Schweiz (Abkommen betreffend zusätzliche Vereinbarungen über die Niederlassungsverhältnisse der beiderseitigen Staatsbürger, BGBl. Nr. 204/1951). Sie sehen im wesentlichen Begünstigungen bei der Ausstellung des Befreiungsscheines und im besonderen zur Bundesrepublik Deutschland auch Erleichterungen bei der Erteilung von Beschäftigungsgenehmigungen (nach vorliegendem Entwurf nunmehr Beschäftigungsbewilligungen) für Angehörige bestimmter Berufsgruppen (Schauspieler, Sänger, Musiker oder landwirtschaftliche Arbeiter) vor.

Unter den vorerwähnten Abs. 3 fallen auch die mit einigen Staaten abgeschlossenen Gastarbeitnehmerabkommen, auf Grund deren Staatsangehörige der vertragschließenden Staaten im Alter zwischen 18 und 30 Jahren zur Vervollständigung ihrer beruflichen und sprachlichen Kenntnisse auf bestimmte Zeit unter erleichterten Voraussetzungen im anderen Vertragsstaat arbeiten können. Solche Gastarbeitnehmerabkommen bestehen derzeit mit Belgien, BGBl. Nr. 117/1956, Dänemark, BGBl. Nr. 35/1955, der Bundesrepublik Deutschland, BGBl. Nr. 10/1953, Zusatzabkommen BGBl. Nr. 74/1955, Finnland, BGBl. Nr. 87/1962, Frankreich, BGBl. Nr. 208/1955, Italien, BGBl. Nr. 123/1958, Luxemburg, BGBl. Nr. 27/1959, Niederlande, BGBl. Nr. 176/1955, Schweden, BGBl. Nr. 250/1955 und der Schweiz, BGBl. Nr. 141/1956.

Aus Überlegungen bezüglich der Anpassungsfähigkeit an besondere Bedingungen der Ausländerbeschäftigung räumt der § 1 Abs. 4 die Möglichkeit ein, in besonders gelagerten Fällen bestimmte Personengruppen, bei denen ähnliche personenbezogene Voraussetzungen gegeben sind wie bei den unter Abs. 2 angeführten, vom Geltungsbereich dieses Entwurfes auszunehmen. Als Beispiel für eine solche Verordnung könnte voraussichtlich der Personenkreis der Südtiroler und Kanaltaler, auf welche die Kabinettsratsbeschlüsse vom 29. August 1945, Staatskanzlei-Zl. 6043-2/45, und vom 18. Oktober 1945, BKA-Zl. 7013-2 a/45, und ihre Folgebeschlüsse Anwendung finden, in Betracht kommen. Dieser Personenkreis ist bereits derzeit erlaßmäßig vom Geltungsbereich der Verordnung über ausländische Arbeitnehmer ausgenommen.

Dem Zweck der vollständigen Erfassung des eingangs umschriebenen Personenkreises, sofern dieser nicht überhaupt vom Geltungsbereich ausgenommen ist (§ 1 Abs. 2), dient neben der Definition der Ausländer als Nichtösterreicher im § 2 Abs. 1 vor allem die Umschreibung der Beschäftigung im § 2 Abs. 2. Bei der Erfassung der Ausländer kommt es vornehmlich nicht darauf an, in welchem Rechtsverhältnis die Vertragspartner zueinander stehen, sondern auf die Verwendung unter bestimmten Umständen. Diese Verwendung kann in einem Arbeitnehmerverhältnis — wozu auch Lehrverhältnisse zählen —, in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis, in einem Ausbildungsverhältnis, aber auch unter Umständen erfolgen, unter denen gar kein rechtliches Verhältnis zwischen dem Ausländer und der Person besteht, die den Ausländer verwendet.

Bei der Beurteilung, ob es sich um arbeitnehmerähnliche Verhältnisse handelt, wird auf die einschlägigen arbeitsrechtlichen Vorschriften, insbesondere § 2 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes, BGBl. Nr. 170/1946, und die dazu eingangene Judikatur Bedacht zu nehmen sein.

Dem in Begutachtungsverfahren geäußerten Verlangen, ausländische Ärzte, die gemäß § 3 Abs. 2 des Ärztegesetzes, BGBl. Nr. 92/1949, in unselbständiger Stellung zu Studienzwecken an Krankenanstalten sowie ausländische pharmazeutische Fachkräfte, die gemäß § 1 Abs. 3 der Pharmazeutischen Fachkräfteverordnung, BGBl. Nr. 40/1930, in inländischen Apotheken beschäftigt sind, vom Geltungsbereich dieses Gesetzesentwurfes auszunehmen, wurde durch Aufnahme der Bestimmung Rechnung getragen, daß eine Tätigkeit, die auf Grund sonstiger Vorschriften ausgeübt wird, nicht als Beschäftigung gilt, sofern sie im Rahmen eines arbeitnehmerähnlichen Verhältnisses erfolgt.

Der Fall des § 2 Abs. 2 lit. d ist für Ausländer, die ein im Ausland befindlicher Arbeitgeber zu Arbeitsleistungen im Bundesgebiet verpflichtet, ausdrücklich im § 18 geregelt. Sonstige Fälle der Zurverfügungstellung von Ausländern zu Erwerbszwecken soll es nach diesem Gesetzesentwurf nicht geben.

Zu § 3:

Zur Erfüllung des Zweckes dieses Gesetzesentwurfes ist es notwendig, die Beschäftigung von Ausländern von der Erteilung einer Bewilligung der beabsichtigten Beschäftigung vor deren Aufnahme und von der Gültigkeit dieser Beschäftigungsbewilligung während der Beschäftigung oder vom Vorliegen eines gültigen Befreiungsscheines (vgl. § 15) abhängig zu machen.

Der Entwurf verbietet daher den Arbeitgebern, einen Ausländer ohne behördliche Bewilligung

1451 der Beilagen

21

(Beschäftigungsbewilligung oder Befreiungsschein) zu beschäftigen, und den Ausländern, ohne eine solche Bewilligung eine Beschäftigung anzutreten.

Doch erschien es in der Praxis unzweckmäßig, wenn im Falle des Eintritts eines neuen Arbeitgebers in das nach § 2 Abs. 2 bestehende Rechtsverhältnis unter ansonsten gleichbleibenden Voraussetzungen eine neue Beschäftigungsbewilligung zu erteilen wäre. Wenn Anlaß zur Annahme besteht, daß der neue Arbeitgeber nicht alle Voraussetzungen erfüllt, kann dies nötigenfalls anlässlich der vorgesehenen Anzeige der Veränderung geprüft und für den Fall, daß die Annahme zutrifft, die Beschäftigungsbewilligung widerrufen werden.

Beruflische oder örtliche Veränderungen sind nur unter den Bedingungen des § 6 möglich, d. h. falls keine Ausnahme vorgesehen ist, ist eine neue Beschäftigungsbewilligung erforderlich.

Eine Sonderregelung hinsichtlich der Voraussetzungen zur Beschäftigung von Ausländern war für die im Abs. 4 angeführten Angehörigen künstlerischer Berufsgruppen erforderlich, um der besonderen Beschäftigungssituation in diesem Bereich bei einmaligen Tagesaufführungen bzw. Tagesdarbietungen oder zum Zwecke der Sicherung von künstlerischen Darbietungen bei unvorhergesehenem Ausfall künstlerischen Personals Rechnung zu tragen. Aus diesem Grunde wäre in diesen Fällen die Beschäftigung von ausländischen Künstlern, sofern sie innerhalb der vorgesehenen bewilligungsfreien Zeiträume liegt, lediglich dem zuständigen Arbeitsamt anzuseigen. Mit dieser Regelung ist zwar nur teilweise dem Begutachtungsergebnis Rechnung getragen worden. Die angestrebte völlige Befreiung bestimmter künstlerischer Personengruppen würde jedoch mit den Intentionen dieses Gesetzesentwurfes keinesfalls in Einklang stehen.

Auch die Sonderregelung für den im Abs. 5 genannten Personenkreis wurde für notwendig erachtet, um diesem die zur Fortbildung erforderliche vorübergehende Tätigkeit im Bundesgebiet zu ermöglichen. Die Befristung mit drei Monaten erschien angezeigt, weil in der Regel der Ausbildungszweck nach diesem Zeitraum als erreicht angesehen werden kann.

Zu § 4:

§ 4 legt die Voraussetzungen fest, die gegeben sein müssen, damit eine Beschäftigungsbewilligung erteilt werden darf. Diese Voraussetzungen gliedern sich ihrem Wesen nach in solche, die den Arbeitsmarkt, die Interessen der Allgemeinheit, den Arbeitgeber, den zu beschäftigenden Ausländer und sonstige Umstände der konkreten zugrunde liegenden Beschäftigung betreffen.

Die Voraussetzungen, die den Arbeitsmarkt und die Interessen der Allgemeinheit betreffen, enthält der Abs. 1 und, soweit es den Bereich des Arbeitsmarktes für Lehrlinge betrifft, der Abs. 2.

Der Text des Entwurfes hat die zu berücksichtigenden Gegebenheiten im Sinne der im Allgemeinen Teil unter Punkt 3 angeführten Überlegungen in der Formulierung „wenn die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes die Beschäftigung zuläßt und wichtige öffentliche oder gesamtwirtschaftliche Interessen nicht entgegenstehen“ zusammengefaßt.

Die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes wird die Erteilung der Beschäftigungsbewilligung im allgemeinen zulassen, wenn durch die Besetzung des in Betracht kommenden Arbeitsplatzes mit einem Ausländer die Beschäftigung von Inländern nicht gefährdet wird, nicht zu befürchten ist, daß durch die Besetzung derartiger Arbeitsplätze wünschenswerte Umsetzungsprozesse und Umstrukturierungen des Arbeitsmarktes der Inländer behindert werden und darüber hinaus auch nicht angenommen werden muß, daß durch entsprechende organisatorische Maßnahmen an Stelle des Ausländer-einsatzes ein Arbeitsplatz für einen zur Arbeitsaufnahme bereiten, jedoch wegen seiner persönlichen Verhältnisse für den Platz in seiner gegenwärtigen Form nicht in Betracht kommenden Inländer geschaffen werden könnte. Die Verwendung der Worte „Lage und Entwicklung“ weist darauf hin, daß diese Erwägungen nicht nur für die im Augenblick der Entscheidung über den Antrag bestehenden Verhältnisse, sondern auch für die überschaubare Zukunft anzustellen sind, wobei insbesondere bestehende oder abzusehende strukturelle, konjunkturelle und saisonale Entwicklungen berücksichtigt werden müssen.

Als der Erteilung einer Bewilligung entgegenstehende wichtige gesamtwirtschaftliche Interessen sind also insbesondere die angeführten Gefahren einer wachstumshemmenden Behinderung der Umschichtung des eigenen Arbeitskräftepotentials durch die Besetzung von Arbeitsplätzen mit Ausländern in den Umsetzungsbereichen und durch die Entwicklung von Niedriglohnbranchen (die durch eine weit überdurchschnittliche Ausländerbeschäftigung gekennzeichnet wird) sowie die Gefahr der Abhängigkeit der Wirtschaft von einer ganz allgemein oder für eine bestimmte Branche bedenklich hohen Zahl von Ausländern anzusehen.

Wichtige öffentliche Interessen stehen der Beschäftigung eines Ausländers vor allem dann entgegen, wenn die Arbeitsaufnahme das Ergebnis einer gemäß § 9 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBl. Nr. 31/1969, verbotenen Arbeitsvermittlung wäre, wenn die reibungslose Eingliederung des Ausländers in die inländische Umwelt wegen unzureichender Wohnverhältnisse

oder einer starken, die Einordnung in die österreichische Umwelt in Frage stellenden Massierung von Ausländern in einem bestimmten räumlichen Bereich gefährdet erscheint, wenn die Einrichtungen der Infrastruktur für die Versorgung des Ausländer und allenfalls seiner Familienangehörigen nicht ausreichen, wenn der Ausländer ein Sicherheitsrisiko oder eine gesundheitliche Gefährdung für seine Umwelt darstellt oder wenn Anlaß zu der Annahme besteht, daß bei der Absicht, in Österreich Beschäftigung aufzunehmen, die mißbräuchliche Ausnützung der Einrichtungen der sozialen Sicherheit und der Familienfürsorge eine Rolle spielt.

Hinsichtlich der bei der Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen für Lehrlinge zu wertenden Umstände wären die entsprechenden Überlegungen in bezug auf den Lehrstellenmarkt anzustellen, wobei allerdings auch die Lage und Entwicklung des übrigen Arbeitsmarktes nicht außer Betracht gelassen werden darf.

Für den Bereich des Lehrstellenmarktes hätten daher im Hinblick darauf, daß die Beschäftigungsbewilligungen für Lehrlinge für die Dauer der Lehrzeit und der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung erteilt (vgl. § 7 Abs. 4) und auf Kontingente und Höchstzahlen nicht angerechnet werden (vgl. §§ 12 Abs. 3 und 13 Abs. 2), spezielle für diesen Bereich notwendige Voraussetzungen im Sinne des Abs. 2 Platz zu greifen. Bei der Beurteilung der Voraussetzungen nach Abs. 2 wäre jedoch in Grenzfällen auch auf die besonderen Umstände des Einzelfalls, wie Familienverhältnisse, Dauer des Aufenthaltes der Eltern im Bundesgebiet und die Dringlichkeit eines gegebenen Ausbildungsverhältnisses, Rücksicht zu nehmen.

Die besonderen, nach Abs. 3 Z. 1 bis 13 vorgesehenen Einzelerfordernisse für die Bewilligungserteilung betreffen die restlichen drei Gruppen von Voraussetzungen, nämlich jene, die sich auf den Ausländer, den Arbeitgeber oder sonstige Umstände beziehen. Sie stellen konkrete Maßnahmen dar, welche helfen sollen, die im Abs. 1 allgemein formulierten Schutzinteressen zu wahren. Im einzelnen sind es die folgenden Maßnahmen:

Schutz der Gesundheit der inländischen Arbeitnehmer und der Bevölkerung im allgemeinen durch Ausschluß kranker Ausländer; auch die Belastung der Einrichtungen der sozialen Sicherheit soll dadurch in Grenzen gehalten werden. Es ist aber offenkundig, daß solche Maßnahmen nicht zuletzt auch im Interesse der Ausländer liegen, weil sie häufig konzentriert leben und arbeiten und dadurch die Gefährdung durch Kranke besonders groß wäre (Z. 2 und 3).

Schutz vor Lohndruck und Verschlechterung der sonstigen Arbeitsbedingungen, wie dies auch

aus den Erläuterungen zu § 8 hervorgeht. Eine solche Bestimmung erscheint auch deshalb erforderlich, um die in zahlreichen internationalen Instrumenten stets geforderte Gleichbehandlung von Ausländern mit inländischen Arbeitskräften auf dem Sektor der Lohn- und Arbeitsbedingungen zu gewährleisten (Z. 4).

Sicherstellung einer Unterkunft zur Hindernahaltung von Verschlechterungen des Wohnungsmarktes und von Slumbildungen. Die ordentliche Wohnversorgung durch Bereitstellung von angemessenen und menschenwürdigen Unterkünften für Ausländer ist — wie auch im Rahmen internationaler Gremien immer wieder gefordert wird — eine der wesentlichsten Grundvoraussetzungen für die Beschäftigung von Ausländern im Aufnahmeland, um Klagen der Öffentlichkeit bei Auftreten von Mißständen auf dem Gebiete der Wohnversorgung bereits von vornherein entgegentreten zu können. Aus diesem Grunde soll daher die Erteilung der Beschäftigungsbewilligung vor allem auch davon abhängig sein, daß für Ausländer, die in Beschäftigung genommen werden sollen, eine Unterkunft zur Verfügung steht, die den ortsüblichen Unterkünften für inländische Arbeitskräfte zu entsprechen hat. Zur Sicherstellung des Vorliegens dieser Voraussetzung ist erforderlich, daß eine vom Unterkunftsgeber abzugebende rechtsverbindliche Erklärung vorliegt und überdies der Arbeitgeber bestätigt, daß ihm keine gegen die Richtigkeit der in dieser Erklärung gemachten Angaben entgegenstehenden Umstände bekannt sind. Durch die im § 9 geschaffene Möglichkeit des Widerrufs der Beschäftigungsbewilligung ist weiter sichergestellt, daß das Vorliegen einer ortsüblichen Unterkunft auch während der Geltungsdauer einer Beschäftigungsbewilligung gewahrt ist (Z. 5).

Vermeidung von innerbetrieblichen Störungen bei Einstellung von Ausländern durch die vorherige Verständigung des Betriebsrates oder der Personalvertretung (Z. 6).

Sicherstellung der Einhaltung fremdenpolizeilicher oder paßrechtlicher Vorschriften. Diese Sicherstellung erfolgt im Einvernehmen mit den zuständigen Behörden auf Grund von Feststellungen dieser Behörden nach den einschlägigen Bestimmungen des Paßgesetzes 1969, BGBI. Nr. 422, des Fremdenpolizeigesetzes, BGBI. Nr. 75/1954, und des Asylgesetzes, BGBI. Nr. 126/1968 (Z. 7).

Vermeidung von Belastungen der öffentlichen Hand durch Schubkosten im Wege der Sicherstellung der Besteitung dieser Kosten durch die Arbeitgeber in Fällen, in denen diese Kosten relativ hoch wären (Z. 8).

Vermeidung der Deroutierung des Arbeitsmarktes durch verbotene Arbeitsvermittlung

1451 der Beilagen

23

(Z. 9) und gewerbsmäßiges Zurverfügungstellen (Leiharbeit) der Ausländer. Im letzteren Falle erfüllen nämlich die Arbeitgeber, die eine Gewerbeberechtigung lautend auf die Zurverfügungstellung von Arbeitskräften haben, wegen des Nichtvorliegens eigener Arbeitsplätze und damit wegen des fehlenden Bedarfes nicht die Voraussetzungen für die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung (Z. 1).

Hintanhaltung einer wiederholten Verletzung der in diesem Entwurf enthaltenen Bestimmungen durch den Ausländer (Z. 10).

Vermeidung einer Beschäftigung von Ausländern ohne Beschäftigungsbewilligung durch Ablehnung des Antrages (Z. 11).

Ahdung von Verstößen des Arbeitgebers gegen die Bestimmungen dieses Entwurfes durch Ablehnung weiterer Anträge auf Beschäftigungsbewilligung (Z. 12).

Ahdung der Nichtbeachtung der nach § 14 angeordneten Anwerbung im Ausland durch Ablehnung der Bewilligung (Z. 13).

Die Gefahr einer Deroutierung des Arbeitsmarktes durch Ausländer ist besonders dann gegeben, wenn diese im Wege einer verbotenen Vermittlung oder Zurverfügungstellung (Leiharbeit) beschäftigt werden sollen. In einem solchen Falle wäre eine Kontrolle über die Verwendung des Ausländers nicht möglich. Ein derartiger Umstand würde aber den Zielsetzungen dieses Entwurfes entgegenstehen, zumal das Ziel jeder Ausländerbeschäftigung regelung stets auch die Gewährleistung der Kontrolle über die Verwendung des Ausländers zu umfassen hat. Dies hat auch der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 5. November 1974, Zl. 1912/73/6, auf das bereits hingewiesen wurde, schon auf Grund der derzeit geltenden Rechtsvorschriften zum Ausdruck gebracht.

Der Gesetzgeber hat im Arbeitsmarktförderungsgesetz mit wenigen Ausnahmen die Arbeitsvermittlung den Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung übertragen. Das entspricht internationalen Übereinkommen und Empfehlungen, die Österreich ratifiziert hat. Die Gründe, die gegen private Arbeitsvermittlung sprechen, sind in diesen Instrumenten ausführlich dargelegt.

Gegen das Zurverfügungstellen von Arbeitskräften an Dritte sind ähnliche Vorbehalte am Platze, wie sie der Gesetzgeber im Arbeitsmarktförderungsgesetz zum Ausdruck gebracht hat, indem er die Zurverfügungstellung nur unter bestimmten Bedingungen erlaubt. Im Falle der Ausländerbeschäftigung ist darüber hinaus nach der Konzeption dieses Entwurfes eine Zurverfügungstellung nur dann zulässig, wenn der Bedarf an Arbeitskräften bei dem Arbeitgeber, der den Antrag stellt, auch tatsächlich gegeben ist,

zu diesem Arbeitgeber seitens des Ausländers auch das Rechtsverhältnis nach § 2 Abs. 2 besteht und der Ausländer auf Arbeitsplätze im eigenen Betrieb des antragstellenden Arbeitgebers beschäftigt werden wird. Die Beachtung dieser Voraussetzungen führt folgerichtig zum Verbot der Erteilung der Beschäftigungsbewilligung bei gewerbsmäßiger Zurverfügungstellung (Abs. 3 Z. 1).

Schwieriger zu lösen sind die Probleme, die sich aus den vielfältigen Verschleierungsmöglichkeiten der gewerbsmäßigen Zurverfügungstellung von Arbeitskräften (der Leiharbeit) ergeben. Diese Verschleierung nimmt de jure und auch de facto Formen an, die auch bei der Zusammenarbeit zwischen zwei Arbeitgebern, die in der Regel ihre Arbeitskräfte für die Durchführung der ihnen erteilten Aufträge benötigen, üblich sind. Es gibt selbstverständlich auch Fälle, in denen bei einem Arbeitgeber sowohl die Übernahme von Produktionsaufträgen als auch von Aufträgen auf gewerbsmäßige Zurverfügungstellung von Arbeitskräften anzutreffen sind.

Es besteht zwischen den Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer volle Übereinstimmung, daß jede Form der Zurverfügungstellung von Ausländern zu Erwerbszwecken unterbunden werden soll, weil hier die bereits erwähnten Gefahren für den Arbeitsmarkt besonders groß sind.

In Entsprechung eines diesbezüglichen Wunsches im Begutachtungsverfahren sieht der Abs. 4 eine Verordnungsermächtigung vor, wonach bei der Beschäftigung von Ausländern von der Beibringung einer Erklärung nach Abs. 3 Z. 5 abgesehen werden kann, wenn unter den im Entwurf angeführten Voraussetzungen angenommen werden kann, daß diese Personen über eine den Erfordernissen entsprechende Unterkunft verfügen. Eine solche Ausnahmeregelung könnte z. B. für hochqualifizierte Künstler getroffen werden.

Die im Abs. 5 in Aussicht genommene Regelung sieht im Hinblick auf das im Allgemeinen Teil unter Punkt 3 Gesagte vor, daß das Ergebnis der im Abs. 1 vorgeschriebenen Abwägung der dargelegten Gesichtspunkte dort, wo dies im Einvernehmen mit den Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer der betroffenen Wirtschaftszweige als möglich und zweckmäßig erkannt ist, generell in der Form eines Ausspruches darüber erfolgen kann, daß die im Abs. 1 festgelegten Voraussetzungen im Rahmen eines festgelegten Kontingentes (vgl. § 12) ohne weitere Prüfung für einen bestimmten fachlichen und örtlichen Bereich als gegeben anzunehmen und die Erteilung der Beschäftigungsgenehmigung daher als zulässig anzusehen wäre, während konsequenterweise darüber hinaus

mangels Vorliegens eben dieser Voraussetzungen die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung nur unter erschweren Voraussetzungen zulässig ist.

Diese erschweren Voraussetzungen sind Einstimmigkeit der Auffassung der Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in der zur Beratung der Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung berufenen Institutionen über die Erfüllung der Voraussetzungen nach Abs. 1 im einzelnen Fall oder, wenn Einstimmigkeit der Interessenvertreter nicht vorliegt, besonders wichtige Gründe oder öffentliche oder gesamtwirtschaftliche Interessen, welche die Beschäftigung eines Ausländers erfordern (Abs. 6).

Sind zur Wahrung öffentlicher oder gesamtwirtschaftlicher Interessen durch Verordnung Höchstzahlen (vgl. § 13) festgesetzt, kann die im vorigen Absatz beschriebene qualifizierte Art der Erteilung der Beschäftigungsbewilligung konsequenterweise nur bis zu diesen Höchstzahlen erfolgen (Abs. 7). Über den Höchstzahlen soll es nur unter den im Abs. 8 angeführten Ausnahmebedingungen die Möglichkeit geben, Beschäftigungsbewilligungen zu erteilen, nämlich sofern eine Verordnung des Bundesministers für soziale Verwaltung, die auf bestimmte Berufe oder lokale Arbeitsmarktbesonderheiten Bezug nimmt, oder eine Ausnahmegenehmigung des Bundesministers für soziale Verwaltung im Einzelfall vorliegt.

Zu § 5:

Diese Bestimmung sieht vor, in welchem Umfang die ärztlichen Untersuchungen durchzuführen sind und welche Feststellungen die ärztlichen Zeugnisse im Sinne des § 4 Abs. 3 Z. 2 und 3 aufweisen müssen (Abs. 1 und 2). Auf Grund des Ergebnisses des Begutachtungsverfahrens wurde die ärztliche Untersuchung im Sinne des Abs. 1 auf das Freisein von ausgedehnten inaktiven Formen der Tuberkulose (ausgenommen sogenannte Minimalläsionen) erweitert, weil die fremden Lebens- und Arbeitsbedingungen und die geänderten klimatischen Verhältnisse, denen die Ausländer ausgesetzt sind, häufig zur Aktivierung an sich inaktiver tuberkulöser Prozesse führen. Der Kreis der sonstigen anzeigepflichtigen Krankheiten bestimmt sich nach § 1 des Epidemiegesetzes 1950, BGBI. Nr. 186 in der geltenden Fassung.

Im Hinblick auf die bestehenden Abkommen über Anwerbung und Beschäftigung von Arbeitskräften aus Jugoslawien (BGBI. Nr. 42/1966), aus der Türkei (BGBI. Nr. 164/1964) und aus Spanien (BGBI. Nr. 26/1969) wären die in diesem Abkommen vorgesehenen ärztlichen Zeugnisse (sogenannte Infektionsfreiheitsscheine) den im Inland ausgestellten ärztlichen Zeugnissen im Sinne des Abs. 1 gleichzuhalten.

Soweit nach anderen gesetzlichen Vorschriften die Ausübung einer Beschäftigung von der Voraussetzung des Freiseins von bestimmten Krankheiten abhängig ist, sollen diese Vorschriften durch die in diesem Gesetzesentwurf vorgesehenen Regelungen unberührt bleiben.

Um den Besonderheiten von bestimmten Kategorien von Ausländern Rechnung tragen zu können, sieht der Entwurf für den Bereich der ärztlichen Untersuchungen im Sinne der Abs. 1 und 2 Verordnungsermächtigungen vor, wonach bei Vorliegen bestimmter, im Gesetzesentwurf aufgezählter Umstände von den ärztlichen Untersuchungen abgesehen werden kann, vorausgesetzt, daß die mit den ärztlichen Untersuchungen der Ausländer zu wahren spezifischen Interessen dadurch nicht beeinträchtigt werden (Abs. 3 und 4). Naturgemäß wird die Frage der Notwendigkeit solcher Untersuchungen vornehmlich ländereweise oder nach Gruppen von Ländern zu regeln sein.

In Entsprechung eines Einwandes im Rahmen der Begutachtung wird unter der besonderen Art der beruflichen Tätigkeit auch hochqualifiziertes künstlerisches Personal zu subsumieren sein.

Da die Interessen der Volksgesundheit durch die Vorlage des ärztlichen Zeugnisses im Sinne des Abs. 1 gewahrt erscheinen, soll, um eine rasche Beschäftigungsaufnahme in jenen Fällen, in denen die Ergebnisse der ergänzenden ärztlichen Untersuchung noch nicht zur Verfügung stehen, das ärztliche Zeugnis nach Abs. 2 nachträglich vorgelegt werden können, wofür in der Beschäftigungsbewilligung gemäß den Gegebenheiten des Einzelfalles eine entsprechende Frist zu setzen sein wird, bei deren fruchtlosem Ablauf die Beschäftigungsbewilligung als erloschen gelten soll (Abs. 5).

Zu § 6:

Die Beschäftigungsbewilligung soll für einen bestimmten Arbeitsplatz ausgestellt werden. Wird der Arbeitsplatz gewechselt, wäre grundsätzlich eine neue Bewilligung erforderlich.

Der Arbeitsplatz ist beruflich und örtlich bestimmt. Die berufliche Bestimmung umfaßt die berufliche Tätigkeit, wobei die Abgrenzung auf Grund der üblichen Berufsbezeichnungen, der Berufssystematik, der berufskundlichen Materialien und der Praxis der Betriebe zu ziehen sein wird. Die örtliche Bestimmung erfolgt durch die Angabe des Betriebes, bei dem es sich ausschließlich um einen örtlich fest umrissenen Beschäftigungsstand handelt, auch wenn der Betrieb Arbeitsstätten an mehreren Stellen hat. Die örtliche Abgrenzung ist demnach eine zweifache. Sie erstreckt sich einerseits auf die Arbeitsstelle innerhalb des Betriebes und andererseits auf den Bereich eines Arbeitsamtes.

1451 der Beilagen

25

Die berufliche und die örtliche Komponente sind deshalb entscheidend, weil der Arbeitsmarkt de facto kein einheitlicher Markt ist, sondern sich in viele beruflich und örtlich bestimmte Teilarbeitsmärkte gliedert, deren Lage und Entwicklung gemäß § 4 Abs. 1 oder 2 zu beurteilen ist, bevor eine Beschäftigungsbewilligung erteilt wird. Auch ob die öffentlichen oder gesamtwirtschaftlichen Interessen mit dem nach diesem Entwurf vorgesehenen Beurteilungsinhalten gegeben sind, hängt häufig von der Lage des Arbeitsplatzes ab.

Diese grundsätzliche Regelung erfordert, um den Bedürfnissen der Praxis nach Anpassungsfähigkeit Rechnung zu tragen, einige Sonderbestimmungen. Sie beziehen sich auf den Ort des Arbeitsplatzes (Abs. 1, 3. Satz, und Abs. 2), auf einen Wechsel des Arbeitsplatzes (Abs. 3) und auf solche Verwendungen, die mit der echten Arbeitsleihe (sogenannte Nachbarschaftshilfe usw.) zusammenhängen.

Der örtliche Bereich, in dem die berufliche Tätigkeit von Ausländern ausgeübt werden darf, kann unter Bedachtnahme auf die Lage und Entwicklung der in Frage kommenden Teilarbeitsmärkte auf den Bereich mehrerer Betriebe und den Bereich mehrerer Arbeitsämter oder Landesarbeitsämter schon bei der Erteilung der Beschäftigungsbewilligung festgelegt werden, wenn die berufliche Tätigkeit ihrer Natur nach oder der Bedarf des spezifischen Arbeitgebers so ist, daß sich die Beschäftigung auf mehrere Betriebe eines Arbeitgebers innerhalb eines Arbeitsamtsbereiches erstrecken sollte oder der Beschäftigungsstandort über einen Arbeitsamtsbereich hinausgewechselt werden muß oder doch sinnvollerweise gewechselt werden können sollte.

Eine kurzfristige (bis zu einer Woche), von der Beschäftigungsbewilligung bezüglich Ort und berufliche Tätigkeit abweichende Verwendung des Ausländer ist ausnahmsweise im Sinne des Abs. 2 erlaubt (arbeitsrechtliche Bestimmungen werden dadurch nicht berührt). Bei einer Verwendung über eine Woche hinaus benötigt jedoch der Dritte, bei dem die Beschäftigung im Rahmen einer verlängerten Nachbarschaftshilfe ausgeübt wird, für den Ausländer eine Beschäftigungsbewilligung, wobei in einem solchen Fall davon auszugehen wäre, daß Ort und berufliche Tätigkeit des Entleihers den Arbeitsplatz ergeben. Die Beschäftigungsbewilligung hätte sich daher darauf zu beziehen.

Um dem Bedarf des Arbeitgebers an einer bezüglich Ort und beruflicher Tätigkeit längere Zeit dauernden anderen Verwendung des Ausländer ohne administrative Schwierigkeiten entsprechen zu können, sieht Abs. 3 ein vereinfachtes Prüfungsverfahren und damit auch eine vereinfachte Erledigung vor.

Wie schon bei § 4 ausgeführt, geht der Entwurf davon aus, daß für eine Arbeitsleihe, die einen Ausländer betrifft, und bei der der einzige Zweck das Zurverfügungstellen des Ausländers ist, keine Beschäftigungsbewilligung erteilt werden darf, weil in einem solchen Fall kein Bedarf an Arbeitskräften im Sinne des § 4 Abs. 1 beim Verleiher gegeben ist.

Zu § 7:

Aus der Zielsetzung, die Ausländerbeschäftigung zum Schutz des inländischen Arbeitsmarktes zu regeln, ergibt sich, daß neben den örtlichen und beruflichen Kriterien bezüglich der Verwendung des Ausländers im Hinblick darauf, daß kurzfristig einschneidende Veränderungen der Arbeitsmarktlage auftreten können, der Regelung des zeitlichen Geltungsbereiches, also der Geltungsdauer von Beschäftigungsbewilligungen, eine besondere Bedeutung zukommt.

Selbst wenn die mittel- und längerfristig sich ergebende oder angestrebte Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt im Rahmen der öffentlichen oder gesamtwirtschaftlichen Interessen zur Richtschnur für die Ausländerbeschäftigung genommen wird, können überraschende, von außen kommende Einflüsse kurzfristig ein so starkes Nachlassen der Nachfrage nach Arbeitskräften bewirken, daß innerhalb weniger Monate Arbeitslosigkeit und sonstige einschneidende Unterbeschäftigung (Kurzarbeit, starke Unterausnützung der Kapazitäten) entstehen.

Da aber die Entscheidungen über die Zulassung von Ausländern auf dem inländischen Arbeitsmarkt häufig nicht nach mittel- und längerfristigen Überlegungen ausgerichtet werden können, ergibt sich umso zwingender, daß die Gültigkeitsdauer unter Berücksichtigung dieser Situation möglichst überblickbar festgesetzt werden muß.

Es ist bekannt, daß eine solche Haltung eine Interpretation bezüglich ihres Verhältnisses zu einer Reihe von internationalen Empfehlungen erfordert. Doch ist ebenso bekannt, daß sich gerade aus den Erfahrungen der letzten Zeit sowohl im Interesse der Abgabe- als auch der Aufnahmeländer oder, besser gesagt, ihrer Bevölkerungen eine vorsichtige Politik hinsichtlich der Arbeitskräftebewegungen über die Grenzen und ihrer Regulierungsmöglichkeiten anbietet, um das Entstehen einer grundsätzlichen Aversion auch gegen eine in bestimmten Grenzen erfolgende Liberalisierung der Arbeitsmärkte zu vermeiden. Eine solche Aversion könnte sehr rasch dazu führen, daß einschneidende Maßnahmen notwendig werden, die eine grundsätzliche Abkehr von den Intentionen der erwähnten Empfehlungen auf beiden Seiten, nämlich auf Seiten der Abgabe- wie der Aufnahmeländer, mit sich bringen könnte.

Die Höchstdauer der Beschäftigungsbewilligung wäre daher mit einem Jahr festzusetzen. Bei Saisonbetrieben ist auf die in diesem Bereich geltenden Eigenheiten Bedacht zu nehmen.

Da dieser Entwurf als wesentliches Instrument zur Regelung der Ausländerbeschäftigung befristete Kontingente für berufliche Tätigkeiten und örtliche Bereiche vorsieht (vgl. § 12), ist das Verhältnis der generell festgelegten Laufzeit der Beschäftigungsbewilligung nach diesem Entwurf mit der Laufzeit der Kontingente in Einklang zu bringen. Der Abs. 3 sieht daher nicht nur eine solche Anpassung der Laufzeit der Beschäftigungsbewilligung an die der Kontingente, sondern auch vor, daß ab Mitte des Kalenderjahres, für das ein Kontingent festgesetzt ist, die Beschäftigungsbewilligung nur für eine kürzere Zeit als ein Jahr ausgestellt werden darf. Dies erscheint notwendig, weil die durch die Kontingentfestsetzung allgemein vorweggenommene Beurteilung nach § 4 Abs. 1 in dem hier gewählten Beispiel nur für den Zeitraum eines Kalenderjahres erfolgte und mit der Bewilligungsmöglichkeit bis zu einem halben Jahr darüber hinaus ohnehin ein Vorgriff eingeräumt wird. Außerdem ist das System der Kontingente so angelegt, daß im Regelfall immer wieder eine Erneuerung eintritt, bevor die Beschäftigungsbewilligungen ablaufen und dann die Verlängerung rasch vorgenommen werden kann. Es ist daher lediglich eine Frage der technisch-administrativen Abwicklungs möglichkeiten, daß die Beschäftigungsbewilligungen noch vor Ablauf der Kontingente erteilt werden können, jedoch nur in dem Umfang, den die Lage auf dem Arbeitsmarkt ohne Gefahr einer Deroutierung des Arbeitsmarktes gestattet. Zu diesem System gehört auch, daß im Ausnahmefall eine rasche Reaktionsmöglichkeit in Form des Widerrufs der Sicherungsbescheinigung und der Beschäftigungsbewilligung (§§ 9 und 11 Abs. 5) gegeben sein muß, ohne daß dem dagegen erhobenen Rechtsmittel eine aufschiebende Wirkung zukommt (vgl. § 20 Abs. 5). Eine solche Regelung, die von dem im Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetz verankerten Grundsatz der aufschiebenden Wirkung von Rechtsmitteln abweicht, erscheint deshalb vertretbar, weil der Ausländer bei Erfüllung der Voraussetzungen z. B. das Arbeitslosengeld beziehen kann, bevor nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen der Aufenthalt im Bundesgebiet nicht mehr möglich wäre.

Für einen ausländischen Lehrling soll die Beschäftigungsbewilligung abweichend von der generellen Regelung für die gesamte Lehrzeit und für die Zeit der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Verpflichtung zur Weiterverwendung erteilt werden (Abs. 4), weil eine Ausbildung, wenn sie einmal begonnen ist, nur in besonderen beschäftigungspolitischen Situationen widerrufen werden sollte. Diese Auffassung kommt auch da-

durch zum Ausdruck, daß die Beschäftigungsbewilligungen für Zwecke einer Lehrausbildung weder in die Kontingente noch in die Höchstzahlen einzurechnen sind (§§ 12 Abs. 3 und 13 Abs. 2).

Die gemäß § 11 des Mutterschutzgesetzes, BGBl. Nr. 76/1957, vorgesehene Hemmung des Ablaufes einer Beschäftigungsgenehmigung (nunmehr Beschäftigungsbewilligung) im Falle der Schwangerschaft und der Entbindung bis zu dem Zeitpunkt, in dem das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der einschlägigen Rechtsvorschriften oder vertraglichen Bestimmungen rechtsgültig beendet werden kann, soll durch die Neuregelung unberührt bleiben (Abs. 5).

Es besteht sowohl im Einzelfall als auch im Hinblick auf arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen Interesse an einer raschen Anpassung an die tatsächlichen Verhältnisse, d. h., daß einander erteilte Beschäftigungsbewilligungen und Beschäftigung wirklich entsprechen. Abs. 6 sieht daher vor, daß Beschäftigungsbewilligungen nicht nur mit Zeitablauf, sondern auch mit tatsächlicher Beendigung der bewilligten Beschäftigung — ausgenommen den Fall des § 6 Abs. 2 — ihre Gültigkeit verlieren, wobei Urlaub, Krankheit oder gleich zu wertende Umstände nicht als tatsächliche Beendigung zu betrachten sind. Daraus ergibt sich, daß nach dem Aufbau und der Absicht dieses Entwurfes die Konstruktion eines Arbeitsplatzes im Sinne des § 6 Abs. 1 bei einem Verleiher als Arbeitgeber unmöglich sein soll. Der Inhalt eines solchen Arbeitsplatzes könnte zur Gänze oder teilweise nur der sein, daß die Verwendung bei den Entleihern den „Arbeitsplatz“ beim Verleiher ausmachen. Es ist offenkundig, daß die Anerkennung solcher „Arbeitsplätze“, die in Wirklichkeit weder örtlich noch beruflich bestimmt wären, die Einführung einer Blankovollmacht für die Beschäftigung von Ausländern bedeuten würde. Dies würde aber dem mit diesem Entwurf angestrebten Ziel völlig widersprechen (vgl. das bereits zitierte Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 5. November 1974, Zl. 1912/73/6).

Da befristete Beschäftigungsbewilligungen im Falle einer Verlängerung zwangsläufig einen vermehrten und hinsichtlich der Erledigung dringenden Arbeitsanfall bedingen, dessen Bewältigung einige Zeit erfordert, in der durch einen automatischen Ablauf der Beschäftigungsbewilligung und eine verspätete Verlängerung der Beschäftigungsbewilligung Unsicherheit und arbeitsrechtlich ungewollte Konsequenzen entstehen könnten, sieht Abs. 7 vor, daß bei zeitgerechter Einbringung des Verlängerungsantrages die Bewilligung bis zur Erledigung des Antrages als verlängert gilt.

Zu § 8:

Dem Schutzinteresse des inländischen Arbeitsmarktes dient, abgesehen von der Prüfung der

1451 der Beilagen

27

öffentlichen und gesamtwirtschaftlichen Interessen sowie der Lage des Arbeitsmarktes, insbesondere auch die gesetzlich vorgesehene Berücksichtigung der Entwicklung des Arbeitsmarktes (vgl. § 4 Abs. 1).

Aus diesem Grunde muß die nach arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten vornehmende Erledigung der Anträge auf die Entwicklungen Rücksicht nehmen können, ohne die Bewilligungsmöglichkeiten einzuschränken. D. h., wenn die Entwicklung beispielsweise die Gefahr einer Schlechterstellung der Ausländer gegenüber den Inländern auf dem Gebiet der Entlohnung oder der sonstigen Arbeitsbedingungen mit sich bringen und dadurch ein Druck auf die Arbeitsbedingungen der Inländer ausgeübt werden könnte, sollten die Beschäftigungsbewilligungen nicht schon wegen dieser nur möglichen Gefahr abgelehnt werden müssen, indem eine anderweitige Absicherung gegen eine nicht wünschenswerte Entwicklung geboten wird. Es wäre daher die Beschäftigungsbewilligung unter entsprechenden Auflagen zu erteilen, deren Nichteinhaltung einen Grund für einen Widerruf der Beschäftigungsbewilligung darstellt. Dazu dient Abs. 1, mit dem nicht nur dem zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund abgeschlossenen Kollektivvertrag über die Regelung einzelner Beschäftigungsbedingungen ausländischer Arbeitskräfte vom 17. Dezember 1970 bzw. dem für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft von den hiefür zuständigen kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen abgeschlossenen gleichlautenden Kollektivvertrag vom 23. Dezember 1970, sondern auch internationalen Verpflichtungen entsprochen wird.

Durch die für den Fall einer im Verhältnis zur Gesamtzahl der im Betrieb Beschäftigten erheblichen Verringerung der Arbeitsplätze im Abs. 2 vorgesehene Verpflichtung des Arbeitgebers soll den Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung, so wie dies derzeit schon vor Einführung der Kurzarbeit geschieht, die Möglichkeit geboten werden, regulierend einzutreten.

Den Betrieben soll jedoch nicht die Möglichkeit genommen werden, in begründeten Einzelfällen — trotz der Beschäftigung von Ausländern — inländische Arbeitnehmer freizustellen. Für den Fall, daß Beschäftigungsverhältnisse von Ausländern vor jenen der inländischen Arbeitnehmer zu lösen wären, wird auf den Umstand Bedacht zu nehmen sein, ob es sich um Arbeitskräfte handelt, welche die gleiche berufliche Tätigkeit ausüben (Abs. 2 lit. a). Für andere, im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Ausländern in der Rechtsform von Auflagen zu beachtende Verpflichtungen, soll der Abs. 3 unter den dort genannten Kriterien eine diesbezügliche Grundlage bieten.

Zu § 9:

Die Regelung der Beschäftigung von Ausländern im Inland durch eine Bewilligungserteilung ist vorwiegend, wie schon mehrmals ausgeführt, ein System des Schutzes für die inländischen Arbeitnehmer, dient aber auch dem Schutz öffentlicher und gesamtwirtschaftlicher Interessen, wie dem Schutz der Volksgesundheit, der Vermeidung der Überlastung der Sozialversicherung und der Infrastruktur, vor allem im Bereich des Wohnmarktes und der Schulen, ferner der Hintanhaltung bevölkerungspolitischer Ungleichgewichte sowie der Vermeidung der Abhängigkeit der Wirtschaft von ausländischen Arbeitskräften und ähnlicher negativer Auswirkungen.

Diese Zielsetzungen beziehen sich größtenteils auf Umstände, die sich in der Regel verhältnismäßig langsam verändern, also auf Strukturelemente. Zur Erreichung dieser Ziele wäre die Möglichkeit eines Widerrufes der Beschäftigungsbewilligung nicht nötig. Es würde die Nichtverlängerung der Beschäftigungsbewilligung oder die Ablehnung von neuen Anträgen ausreichen.

Die Entwicklung des Arbeitsmarktes enthält aber nach dem jetzigen Stand der Prognose eine Reihe von Unsicherheiten, die einerseits, wie schon in den Erläuterungen zu § 7 ausgeführt, Vorsicht bei der Bemessung der Geltungsdauer der Beschäftigungsbewilligungen angebracht erscheinen lassen, und andererseits auch die Widerrufsmöglichkeit erfordern. Die Gründe dafür sind die gleichen, wie sie bezüglich der Geltungsdauer der Beschäftigungsbewilligungen ausgeführt worden sind. Diese Gründe sind auch dafür maßgeblich, daß der Berufung gegen den Widerruf keine aufschiebende Wirkung zukommt (vgl. § 20 Abs. 5).

Mit dem Verlust der Beschäftigung ist aber nicht zwangsläufig der Verlust aller Mittel für den Lebensunterhalt verbunden. So ist insbesondere auch bei einem Widerruf — ausgenommen im Falle des Widerrufes wegen Verstoßes gegen die im § 25 genannten Vorschriften — darauf zu achten, daß der Arbeitgeber die Bestimmungen über den Kündigungsschutz einhalten kann und es bleibt den Ausländern beispielsweise auch der Anspruch auf Arbeitslosengeld gewahrt.

Ein Widerruf wegen Verstoßes gegen die im § 25 genannten Vorschriften wird in der Regel nur dann erfolgen, wenn der Verstoß während der Laufzeit der Beschäftigungsbewilligung gesetzt wurde, da vor Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung geprüft wird, ob bei der Einreise fremden- oder paßrechtliche Vorschriften verletzt wurden und, sofern eine derartige Verletzung festgestellt wurde, die Beschäftigungsbewilligung nicht erteilt wird.

Zu § 10:

Die Bestimmung, daß bei Streik und Aussperrung Beschäftigungsbewilligungen nicht erteilt werden dürfen, entspricht der Verpflichtung der Arbeitsmarktverwaltung zur Neutralität bei Arbeitsstreitigkeiten im Sinne des § 11 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes.

Zu § 11:

Die Aufnahme von Arbeitskräften erfordert vom Arbeitgeber in jedem Fall ein gewisses Maß an Voraussicht und Planung, um die Unsicherheitsfaktoren möglichst gering zu halten. Die Abhängigkeit von einer Bewilligung für die Aufnahme eines Ausländer erhöht zweifelsohne die Unsicherheit bei den Entscheidungen. Es erscheint daher zur Verringerung dieser Unsicherheit zweckmäßig, dem Arbeitgeber eine befristete Zusage in Form einer Bescheinigung zu geben, daß bei Erfüllung der Voraussetzungen für die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung eine solche im Falle des Eintreffens des Ausländer beim Arbeitgeber auch erteilt werden wird. Unter welchen Voraussetzungen eine solche Bescheinigung auszustellen wäre, regelt der Abs. 2.

Auch für den Ausländer bringt eine solche Vorgangsweise den Vorteil, daß er es mit einem Arbeitgeber zu tun hat, der ihn tatsächlich einstellen darf. Ein weiterer Vorteil liegt darin, daß Erledigungen der Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung bezüglich der nötigen Bewilligungen weitgehend vorbereitet sind und daher umgehend erfolgen können.

Um eine in administrativer Hinsicht erleichterte Handhabung des Instruments der Sicherungsbescheinigung zu gewährleisten, soll diese, sofern dem Antrag vollinhaltlich stattgegeben wurde, nicht in Bescheidform, sondern lediglich in Form einer Bescheinigung ausgestellt werden. Wird dem Antrag nicht oder nicht zur Gänze stattgegeben, wäre bescheidmäßig abzusprechen, um dem Arbeitgeber die Möglichkeit einzuräumen, die ergangene Entscheidung im Rechtsweg überprüfen zu lassen (Abs. 4).

Da es sich bei den Sicherungsbescheinigungen um eine wesentliche Vorentscheidung für die künftige Beschäftigung eines Ausländer handelt, sind diese Bescheinigungen auf Kontingente (§ 12 Abs. 3) und Höchstzahlen (§ 13 Abs. 2) anzurechnen und bei Zutreffen im Abs. 5 angeführten Kriterien auch widerrufbar.

Zu §§ 12 und 13:

Die Bewilligung der Beschäftigung von Ausländern stellt das arbeitsmarktpolitische Instrument dar, mit dem die Summe der offenen Arbeitsplätze, welche die einzelnen Arbeitgeber mit Ausländern besetzen wollen, mit den Schutzzinteressen der inländischen Arbeitskräfte sowie den öffentlichen und gesamtwirtschaftlichen Interessen in Einklang gebracht und auch gehalten werden soll.

Zur Erreichung dieser Zielsetzung ist daher vorgesehen, daß jeder einzelne Antrag vor allem daraufhin zu prüfen ist, ob Lage und Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt die Beschäftigung der Ausländer zuläßt und öffentliche oder gesamtwirtschaftliche Interessen nicht entgegenstehen (vgl. § 4 Abs. 1).

Solange die Beschäftigung von Ausländern von arbeitsmarktpolitisch untergeordneter Bedeutung ist, d. h. die Zahl der Ausländer im Verhältnis zu den inländischen Arbeitskräften auf jeden der in Betracht kommenden Teilarbeitsmärkte unbedeutend ist, oder unbedeutend bleiben soll, kann die Prüfung der Voraussetzungen nach § 4 Abs. 1 im Einzelfalle zielführend und administrativ ohne allzu große Arbeitsbelastung bewältigt werden. Wenn aber die Beschäftigung von Ausländern ein zahlenmäßig ins Gewicht zu fallendes Instrument der Arbeitsmarktpolitik im Sinne der ergänzenden Versorgung des Arbeitsmarktes mit Arbeitskräften werden soll, kann die zahlenmäßige Begrenzung der Beschäftigung der Ausländer für das Bundesgebiet für den Bereich mehrerer Landesarbeitsämter oder den Bereich eines Landesarbeitsamtes notwendig werden. Der Entwurf sieht daher die Möglichkeit der Festlegung von Kontingenzen (§ 12) und von Höchstzahlen (§ 13) vor.

Im übrigen hat die Praxis des letzten Jahrzehnts gezeigt, daß die zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen jeweils in Form von jährlichen Übereinkommen abgeschlossenen Kontingente, die örtlich, fachlich und zeitlich bestimmt waren, zur Regulierung des Arbeitsmarktes in bezug auf die Zulassung von Ausländern arbeitsmarktpolitisch ein überaus zweckdienliches Instrument darstellen, das nicht zuletzt auch zur Beschleunigung der administrativen Abwicklung der Ausländerbeschäftigung beigetragen hat. Die jährliche Festsetzung der Kontingente ermöglichte überdies die jeweilige Anpassung an die veränderten Gegebenheiten am Arbeitsmarkt.

Die vorgesehene Festsetzung von Kontingenzen (§ 12) und Höchstzahlen (§ 13) soll auf Grund der Übereinstimmung der Organisationen der Arbeitsmarktpartner auf der Basis dieses Entwurfes erfolgen, wodurch die bisher bewährte Mitwirkung dieser Organisationen in der Arbeitsmarktpolitik auch auf diesem wichtigen Gebiet gesetzlich fundiert werden würde.

Die Festlegung eines Kontingents soll zur Folge haben, daß die Prüfung der Voraussetzungen für die Beschäftigung eines Ausländer nach § 4 Abs. 1 und die Anhörung der kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer gemäß § 20 Abs. 2 im einzelnen Fall entfällt (vgl. § 4 Abs. 5). Dies gilt auch für die Ausstellung einer Sicherungsbescheinigung.

1451 der Beilagen

29

Beschäftigungsbewilligungen über das Kontingent hinaus dürfen, sofern der Verwaltungsausschuß beim Landesarbeitsamt nicht einhellig zustimmt, nur bei Vorliegen von im Entwurf demonstrativ aufgezählten Tatbeständen, die neben den Erfordernissen des § 4 Abs. 1 gegeben sein müssen, erteilt werden.

Die Überschreitung der Kontingente findet ihre Begrenzung bei den festgesetzten Höchstzahlen (§ 13), deren mögliche Überschreitung nach § 4 Abs. 8 nur auf Fälle, bei denen außergewöhnliche Verhältnisse vorliegen, beschränkt bleiben soll.

Der Mechanismus der Festsetzung von Kontingenten und Höchstzahlen beruht auf der engen Zusammenarbeit der Organisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und dem Bundesminister für soziale Verwaltung.

Der Entwurf sieht unter Berücksichtigung dieser Zusammenarbeit vor, daß der Bundesminister für soziale Verwaltung in Entsprechung eines gemeinsamen Antrages der jeweils zuständigen kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer örtlich (für das gesamte Bundesgebiet oder für einzelne Bundesländer) und fachlich für bestimmte Bereiche (Berufe, Fachverbände usw.) sowie für bestimmte Zeiträume Kontingente festsetzen kann (§ 12 Abs. 1). Liegt ein solcher Vorschlag nicht vor, soll der Bundesminister für soziale Verwaltung die Festsetzung von Kontingenten ohne einen Antrag der erwähnten Berufsvereinigungen vornehmen können (§ 12 Abs. 2). Der Entwurf schränkt die Möglichkeit der Festsetzung von Kontingenten allerdings auf den Fall ein, daß die allgemeine Arbeitsmarkt- und Wirtschaftslage eine solche Festsetzung zuläßt.

§ 12 Abs. 3 zählt auf, welche Bewilligungen (Bescheinigungen) auf Kontingente anzurechnen sind. Für Lehrlinge ausgestellte Bewilligungen sind nicht anzurechnen.

Die Festsetzung von Höchstzahlen nach § 13 kann der Bundesminister für soziale Verwaltung vornehmen, wenn öffentliche oder gesamtwirtschaftliche Interessen dies erfordern. Solche Interessen können z. B. im Bereich der Bevölkerungspolitik oder in Erfordernissen der Infrastruktur begründet sein. Örtlich kann die Festsetzung von Höchstzahlen für das ganze Bundesgebiet oder für einen oder mehrere Landesarbeitsbereiche erfolgen.

Im Hinblick darauf, daß die Festsetzung von Höchstzahlen die Interessen der Länder in bezug auf die mit einer solchen Beschränkung allenfalls verbundenen wirtschaftspolitischen, infrastrukturellen und sozialen Auswirkungen berührt, ist vorgesehen, daß das jeweils hievon betroffene Land im Zuge der Erlassung einer diesbezüglichen Verordnung anzuhören wäre, womit dem im Begutachtungsverfahren von einzelnen Ländern dargelegten Wunschen entsprochen wurde.

Ebenso wäre wegen der in dieser Angelegenheit auch den Bundesminister für Handel, Gewerbe und Industrie berührenden Interessen dessen Anhörung vorzusehen.

Für die Anrechnung von Bewilligungen (Bescheinigungen) auf die Höchstzahlen soll die gleiche Regelung wie für die Kontingente (§ 12 Abs. 3) gelten (§ 13 Abs. 2).

Zu § 14:

Es ist eine Erfahrung aller Staaten, die ausländische Arbeitskräfte in größerem Umfange aufzunehmen, daß die möglichst weitgehende Abklärung aller mit der Arbeitsaufnahme und Unterbringung des Ausländers zusammenhängenden Fragen, so lange der Ausländer noch an seinem Wohnort ist, Schwierigkeiten sowohl im einzelnen Fall als auch allgemein verringern oder vermeiden hilft.

Aus diesem Grunde sieht der Entwurf vor, daß unter bestimmten Umständen der Bundesminister für soziale Verwaltung anordnen kann, daß alle oder doch Ausländer aus bestimmten Staaten in ihrem Heimatstaat angeworben sein müssen, wenn eine Beschäftigungsbewilligung erteilt werden soll. Die erwähnten Umstände hätten nicht nur die gegenwärtige Situation zu erfassen, sondern wären auch hinsichtlich der im Abs. 1 lit. b bis d angeführten Fälle nach der zu erwartenden Entwicklung zu beurteilen.

Im Abs. 2 wird ausdrücklich festgelegt, daß die Anwerbung der Ausländer in ihrem Heimatstaat verpflichtend für das ganze Bundesgebiet, für einen oder mehrere Landesarbeitsbereiche verfügt werden kann. Der Geltungsbereich der Verfügung einer Anwerbungspflicht ist daher grundsätzlich ohne jede Einschränkung geographisch bestimmt.

Einschränkungen sind für den Bereich von Kontingenten (§ 12) und für fachliche, z. B. berufliche, Bereiche unter bestimmten Bedingungen vorgesehen (Abs. 2 lit. b und c).

Liegen Kontingente vor, kann die Anwerbung bei drohender Überlastung der Infrastruktur (Abs. 1 lit. b) und bei einer Gefährdung der Einhaltung der Höchstzahl (Abs. 1 lit. d) nur für den Bereich oberhalb der durch die Festsetzung festgelegten Zahl verfügt werden.

Eine weitere Ausnahme betrifft nicht eine zahlenmäßige Beschränkung innerhalb der grundsätzlichen Festlegung nach geographischen Bereichen, sondern eine weitere fachliche Untergliederung. Liegt nämlich ein diesbezügliches Regierungsübereinkommen (Abs. 1 lit. a) oder ein gemeinsamer Antrag der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (Abs. 1 lit. e) vor, dann kann die Verfügung auf bestimmte Berufe bzw. Berufsbereiche abweichend zu den Kontingenten auf die grundsätzlich vorgesehenen geographi-

schen Bereiche beschränkt werden. Im Falle des Abs. 2 lit. c ist es dabei gleichgültig, ob ein Kontingent vorliegt oder nicht.

Im Eintrittsfall einer solchen Maßnahme bedeutet dies, daß der inländische Arbeitgeber nur für solche Ausländer eine Beschäftigungsbewilligung erhält, bei denen alle in bezug auf die Person des Ausländer für die spätere Beschäftigungsaufnahme im Bundesgebiet notwendigen Vorkehrungen bereits im Ausland getroffen werden, wie z. B. die Aushängung des Arbeitsvertrages, die ärztliche Untersuchung in jenen Fällen, wo dies durch bilaterale Vereinbarungen gesichert erscheint, und nach Maßgabe der mit einzelnen Staaten abgeschlossenen Abkommen in bezug auf die Sichtvermerkserteilung auch die erforderliche Erteilung des Arbeits-Sichtvermerkes für die ordnungsgemäße Einreise in das Bundesgebiet.

Auch in Österreich wurden die eingangs erwähnten Erfahrungen gemacht. Die auf Grund dieser Erfahrungen einsetzenden Bemühungen haben im Jahre 1974 auf Grund einer Regelung, wie sie jetzt in diesem Entwurf vorgesehen wird, zu befriedigenden Ergebnissen geführt.

Zu § 15:

Nach dieser Bestimmung soll für Ausländer, die schon eine längere Zeit ununterbrochen im Bundesgebiet beschäftigt sind, die Begünstigung vorgesehen werden, daß sie einen Befreiungsschein erhalten können, der sie berechtigt, eine Beschäftigung aufzunehmen, ohne daß der Arbeitgeber eine Beschäftigungsbewilligung beantragen muß. Ebenso sollen Ausländer, die mit einem österreichischen Staatsbürger verheiratet sind, sofern sie ihren Wohnsitz im Bundesgebiet haben, aus familienpolitischen Erwägungen unabhängig von der Dauer einer allfälligen im Bundesgebiet ausgeübten Beschäftigung einen Befreiungsschein ausgestellt erhalten können.

Die Ausstellung eines Befreiungsscheines soll ferner davon abhängig sein, daß keine wichtigen öffentlichen oder gesamtwirtschaftlichen Interessen entgegenstehen. Zur Beurteilung dieser Voraussetzung gilt das im § 4 hiezu Gesagte.

Der Befreiungsschein bindet seinen Inhaber zum Unterschied von der Beschäftigungsbewilligung nicht örtlich (bestimmter Betrieb) und nicht beruflich (bestimmte Tätigkeit), im letzten Fall, sofern nicht im Verordnungswege eine Maßnahme im Sinne des § 17 getroffen wird, sondern berechtigt seinen Inhaber, die Beschäftigung bei einem beliebigen Arbeitgeber aufzunehmen. Den Vorschriften über den Aufenthalt nach den fremdenpolizeilichen Bestimmungen hat der Ausländer jedoch nachzukommen.

Nach den derzeit geltenden Rechtsvorschriften ist die Ausstellung des Befreiungsscheines vom Vorliegen eines 10jährigen ununterbrochenen

Aufenthaltes im Bundesgebiet abhängig. Nunmehr soll die Ausstellung des Befreiungsscheines u. a. daran gebunden werden, daß der Ausländer durch mindestens acht Jahre ununterbrochen im Bundesgebiet im Rahmen einer der im § 2 Abs. 2 angeführten Rechtsverhältnisse beschäftigt war. Urlaub und Erkrankungen während des aufrechten Bestandes eines Beschäftigungsverhältnisses beeinträchtigen die Erfüllung der Voraussetzungen der achtjährigen ununterbrochenen Beschäftigung nicht.

Um Härten bei der Beurteilung dieser Voraussetzungen zu vermeiden, sieht der Entwurf mehrere Erleichterungen im Sinne des Abs. 2 vor, wobei jedoch nicht jeder der unter den lit. a bis e angeführten Tatbestände für sich allein bis zu einer Gesamtlaufzeit von zwölf bzw. 15 Monaten als Beschäftigungszeit zu gelten hätte, d. h. die Gesamtlaufzeit kann daher entweder durch Erfüllung von nur einem Tatbestand oder einer Verbindung mehrerer Tatbestände konsumiert werden.

Die Erweiterung der Frist auf 15 Monate ist darin begründet, daß die im Falle der Mutterschaft zustehenden Leistungen, auch wenn das Dienstverhältnis gelöst wurde, in ihrer Gesamtheit Berücksichtigung finden sollen.

Zu Abs. 2 lit. b ist zu bemerken, daß es sich nicht bloß um eine einmalige Leistung handeln darf, sondern vielmehr um wiederkehrende Leistungen handeln muß.

So lange die Ausländerin in einem Beschäftigungsverhältnis steht und Leistungen aus Anlaß der Mutterschaft erhält, finden die Bestimmungen hinsichtlich der Anrechnung von sogenannten Ersatzzeiten keine Anwendung, weil eine Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses nicht vorliegt. Lediglich wenn das Beschäftigungsverhältnis beendet wurde, sind Zeiten, in denen die Ausländerin Wochengeld, Sonderunterstützung oder Karenzurlaubsgeld erhalten hat, als sogenannte Ersatzzeiten im Sinne des Abs. 2 lit. c und d anzusehen.

Die Bestimmung im Abs. 2 lit. e soll verhindern, daß durch kurzfristige Unterbrechungen des Beschäftigungsverhältnisses, die ihre verschiedenen Ursachen haben können, eine Unterbrechung der anrechenbaren Zeit eintritt. Im Falle der erstmaligen Beantragung eines Befreiungsscheines sollen strengere Maßstäbe angelegt werden, weshalb lediglich eine beschäftigungsfreie Zeit von einem Monat vorliegen darf. Da die Bestimmung des § 16 Abs. 1 den Widerruf des Befreiungsscheines erst bei einer Unterbrechung der Beschäftigung oder des Aufenthaltes im Bundesgebiet von mehr als drei Monaten vorsieht, war es angezeigt, Inhabern von Befreiungsscheinen Unterbrechungen bis zu drei Monaten als sogenannte Ersatzzeiten anzurechnen.

Die Geltungsdauer des Befreiungsscheines wäre mit zwei Jahren in Anlehnung an die nach den

1451 der Beilagen

31

geltenden Rechtsvorschriften festgesetzte Geltungsdauer festzulegen, um insbesondere im Hinblick auf allfällige in der Zwischenzeit eingetretene Änderungen der Verhältnisse eine Überprüfung der Voraussetzungen für die Verlängerung des Befreiungsscheines zu ermöglichen.

Da der Befreiungsschein lediglich eine vom Vorliegen besonderer Umstände abhängige Sonderform einer befristeten Bewilligung für Ausländer darstellt, auf deren Grundlage der Ausländer im Bundesgebiet eine Beschäftigung ausüben darf, wären auch diese beschäftigten Ausländer auf die Kontingente und auf allfällig festgesetzte Höchstzahlen anzurechnen (vgl. §§ 12 Abs. 3 und 13 Abs. 2).

Zu § 16:

Bei Eintritt eines der in dieser Bestimmung aufgezählten Tatbestände soll die mit dem Befreiungsschein verbundene Berechtigung widerrufen werden.

Um einer mißbräuchlichen Verwendung des Befreiungsscheines entgegenzuwirken, hätte das Arbeitsamt den Befreiungsschein, dessen Berechtigung widerrufen wurde, zurückzufordern. Zur Sicherung des mit der Rückforderung verbundenen Zweckes wäre die vorsätzliche Nichtzurückstellung des Befreiungsscheines unter Strafsanktion zu stellen (vgl. § 28 Abs. 4).

Zu § 17:

Durch diese Bestimmung soll in Wahrung des schon mehrmals erwähnten Schutzzinteresses des inländischen Arbeitnehmers die Möglichkeit eingeräumt werden, auf dem Verordnungswege den Geltungsbereich von Befreiungsscheinen für die Beschäftigung in bestimmten Berufen wegen Vorliegens besonderer Arbeitsmarktverhältnisse oder wegen wichtiger öffentlicher oder gesamtwirtschaftlicher Interessen, die eine solche Maßnahme erfordern, einzuschränken, um einer den angeführten Belangen bzw. Interessen zuwiderlaufende Beschäftigung von Ausländern zum Nachteil inländischer Arbeitnehmer entgegenzutreten.

Dabei sollen die Interessen der Arbeitsmarktpartner durch die vorgesehene Anhörung der für diese Berufe zuständigen kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vor Erlassung einer solchen Verordnung gewahrt werden.

Zu § 18:

Diese Bestimmung soll die unter dem Begriff „betriebsentsandte Ausländer“ zusammengefaßte Sonderform der Beschäftigung von Ausländern im Bundesgebiet regeln. Charakteristisch für diese Art der Beschäftigung ist der Umstand, daß es sich um solche Ausländer handelt, deren Arbeitgeber im Bundesgebiet keinen Betriebssitz und auch sonst keinen inländischen Anknüpfungspunkt aufzuweisen vermag. Es besteht im Regelfall

kein direktes rechtliches Verhältnis zwischen dem im Bundesgebiet beschäftigten Ausländer und jener Person, die den Ausländer verwendet. Eine Unterstellung dieser Ausländer im Falle einer Verwendung im Bundesgebiet unter die Bewilligungspflicht nach diesem Gesetzesentwurf, sofern nicht für bestimmte Arten von Arbeiten oder für besondere Personengruppen Ausnahmen vorgesehen sind, ist vom arbeitsmarktpolitischen Standpunkt aus unumgänglich, damit einerseits ein unkontrolliertes Einströmen solcher Ausländer auf den inländischen Arbeitsmarkt auf der Basis von zwischen inländischen und ausländischen Unternehmen abgeschlossenen Werkverträgen oder sonstigen privatrechtlichen Vereinbarungen verhindert und andererseits eine Benachteiligung inländischer Arbeitskräfte vermieden werden kann.

Die im Abs. 2 enthaltene Ausnahmebestimmung berücksichtigt die besonderen Gegebenheiten, die bei dieser Art von Verwendungen vorliegen. Schutzwürdige Interessen inländischer Arbeitskräfte werden durch diese Ausnahme von der Bewilligungspflicht nicht berührt.

Der Abs. 3 lit. a und b regelt die Bewilligungspflicht bei jenen kurzfristigen Tätigkeiten im Bundesgebiet, wie sie ihrer Art nach in dieser Bestimmung umschrieben sind. Sofern diese Arbeiten nicht länger als drei Monate dauern, wäre vom Erfordernis des Vorliegens einer Beschäftigungsbewilligung abzusehen. Die Beschäftigung wäre jedoch dem zuständigen Arbeitsamt anzugeben. Eine solche Regelung entspricht nicht nur den Bedürfnissen der Praxis in bezug auf die Durchführung von Montage- und Reparaturarbeiten, sondern beruht auch auf der Überlegung, daß derartige Arbeitsleistungen der allgemeinen Erfahrung nach innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten beendet sind und daß daher eine längere Verweildauer der Ausländer am inländischen Arbeitsmarkt nicht zu erwarten ist.

Unter den im Abs. 3 lit. b erwähnten Arbeiten wären nicht nur Arbeiten, die aus faktischen Gründen, z. B. wegen Fehlens der erforderlichen Qualifikation gegebenenfalls vorhandener inländischer Arbeitskräfte, sondern auch Arbeiten zu subsumieren, die aus rechtlichen Gründen im Zusammenhang mit Gewährleistungsansprüchen innerhalb der im allgemeinen vorgesehenen Gewährleistungsfrist von Inländern nicht erbracht werden können.

Der Abs. 5 soll den im Rahmen zwischenstaatlicher Kulturabkommen in bezug auf die Beschäftigung von Künstlern eingegangenen Verpflichtungen, die in der Regel in einem Austausch von Künstlern bestehen, Rechnung tragen.

Die Ausnahmeregelung im Abs. 6 berücksichtigt den Umstand, daß Ensemblegastspiele im Theater im allgemeinen nicht länger als eine Woche dauern, wodurch Belange des Arbeitsmarktes nicht berührt werden.

32

1451 der Beilagen

Die Abs. 4 und 7 regeln die Antragseinbringung, wenn die Arbeitsleistungen der im Abs. 3 genannten Personen länger als drei Monate bzw. die Beschäftigungen der im Abs. 6 angeführten Personen länger als eine Woche dauern.

Dauern die Arbeiten im Sinne des Abs. 3 länger als drei Monate, wäre im Falle der unter lit. b angeführten Arbeiten der § 4 mit der Maßgabe anzuwenden, daß die Beschäftigung von Ausländern dann zulässig ist, wenn die betreffenden Arbeiten nicht durch geeignete Inländer ausgeführt werden können und nicht vertragsrechtliche Gründe, welche die Beschäftigung von Ausländern vertretbar erscheinen lassen, vorliegen.

Die Beurteilung, ob im Einzelfall bei Verwendung des Ausländers eine Beschäftigungsbewilligung erforderlich ist, soll ausschließlich von der Dauer dieser Arbeitsleistungen an sich, z. B. von der vereinbarten Dauer der Montage- bzw. Reparaturarbeit, und nicht von der Dauer der Arbeitsleistungen des bei solchen Arbeiten im Bundesgebiet zum Einsatz kommenden einzelnen Ausländers abhängig sein, um eine Umgehung dieser Bestimmung durch einen wiederholten Austausch von Ausländern, die nur kurzfristig im Bundesgebiet verwendet werden, zu vermeiden (Abs. 9).

Die Bestimmung des Abs. 10 soll sicherstellen, daß die Beschäftigung von Ausländern im Rahmen dieser Sonderform nicht eine Gefährdung der Lohn- und Arbeitsbedingungen der inländischen Arbeitnehmer bedingt.

Bei der Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen handelt es sich praktisch um die Verlängerung der bis zu drei Monaten nicht bewilligungspflichtigen und daher auf Kontingente und Höchstzahlen nicht anzurechnenden Beschäftigungen. Die Ausnahme von der Bewilligungspflicht hängt aber mit der Eigenart der Verwendung des Ausländers zusammen, die nach den drei Monaten auch weiterhin zutrifft. Es erscheint daher eine weitere Nichtenrechnung nur folgerichtig (Abs. 11).

Die im Abs. 12 vorgesehene Verordnungsermächtigung soll die erforderlichen Anpassungen in diesen Bereichen gewährleisten.

Der Abs. 13 soll es ermöglichen, daß auch für diese Gruppe von beschäftigten Ausländern eine von den allgemeinen Bestimmungen dieses Entwurfes abweichende Sonderregelung in bezug auf die Unterkunft und die Durchführung der ärztlichen Untersuchungen erlassen werden kann.

Zu § 19:

Diese Bestimmung enthält vor allem die Regelung über die Antragslegitimation und die örtliche Zuständigkeit bezüglich der Einbringung der nach diesem Entwurf vorgesehenen Anbringen, soweit nicht Sonderregelungen im § 18 enthalten sind.

Wie bereits zu § 6 ausgeführt, ist im Abs. 2 in Abweichung von dem im Abs. 1 verankerten

Grundsatz vorgesehen, daß in diesen Fällen jener Arbeitgeber, in dessen Betrieb der Ausländer einen eine Woche übersteigenden Zeitraum verwendet wird, die Beschäftigungsbewilligung zu beantragen hat. Wenngleich dies im Entwurf vorgesehen ist, soll ein derartiges Antragsverfahren nur in Ausnahmefällen in Betracht kommen; es wird demnach in der Praxis streng zu prüfen sein, ob nicht damit die in diesem Entwurf enthaltenen strengen Bestimmungen über die örtliche und berufliche Bindung der Ausländer bei Ausübung einer Beschäftigung umgangen werden sollen.

Die im Abs. 3 bestimmte Regelung sieht vor, daß bei Vorhandensein einer dem Arbeitgeber gleichzuhaltenden Person (vgl. § 2 Abs. 3) diese, andernfalls der Ausländer selbst die Beschäftigungsbewilligung zu beantragen hätte.

Der Umstand, daß eine Beschäftigung eines Ausländers ohne Beschäftigungsbewilligung grundsätzlich nicht erlaubt ist, macht es notwendig, auch eine Regelung über den Zeitpunkt der Antragseinbringung zu treffen, um den Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung schon vor der Aufnahme der Beschäftigung bzw. einer allfälligen Verlängerung der Beschäftigungsbewilligung bzw. des Befreiungsscheines eine Prüfung der Voraussetzungen zu ermöglichen (Abs. 5).

Der Abs. 6 soll es der Arbeitsmarktverwaltung ermöglichen, in jenen Fällen, in denen eine Sicherungsbescheinigung ausgestellt wurde, in der Zeit bis zum Eintreffen des Ausländers die für die spätere Erteilung der Beschäftigungsbewilligung erforderlichen Voraussetzungen schon in einem möglichst frühen Stadium vor Einbringung des Antrages auf Erteilung der Beschäftigungsbewilligung zu prüfen und die Beschäftigungsbewilligungerteilung entsprechend vorzubereiten, damit der Ausländer nach seinem Eintreffen die Beschäftigung beim Arbeitgeber auf Grund der erteilten Beschäftigungsbewilligung so rasch wie möglich aufnehmen kann.

Für Ausländer, die Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung erhalten oder solche erhalten würden und die wegen Fehlens geeigneter inländischer Arbeitskräfte von den Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung vermittelt werden, soll von der Einbringung eines formellen Antrages auf Erteilung der Beschäftigungsbewilligung seitens des Arbeitgebers — wie schon nach der bisher geübten Praxis — abgesehen werden. Dies enthebt aber den Arbeitgeber nicht der Verpflichtung, daß er hinsichtlich der Beschäftigung dieser von amtswegen vermittelten Ausländer vor allem die im § 4 Abs. 3 aufgezählten Voraussetzungen, soweit deren Erfüllung vom Arbeitgeber abhängig ist, auch zu erfüllen hätte (Abs. 7).

Die im Abs. 8 vorgesehene Möglichkeit soll — ähnlich wie im Falle des § 6 Abs. 3 — eine vereinfachte Prüfung und damit auch eine rasche Erlidigung solcher Fälle gewährleisten.

1451 der Beilagen

33

Zu § 20:

Das nach § 19 für die Antragseinbringung zuständige Arbeitsamt soll grundsätzlich auch über die Anträge entscheiden, wobei in den Fällen der Ausstellung einer Sicherungsbescheinigung, der Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung, des Widerrufs einer solchen und der Ausstellung sowie des Widerrufs eines Befreiungsscheines die Anhörung der zuständigen kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vorgesehen ist. Sofern bereits eine Sicherungsbescheinigung ausgestellt wurde, hätte vor Erteilung der Beschäftigungsbewilligung für jene Ausländer, für die die Sicherstellung vorgenommen worden ist, die Anhörung zu entfallen. Ebenso hätte sie zu entfallen, wo Sicherungsbescheinigungen oder Beschäftigungsbewilligungen im Rahmen von Kontingenten ausgestellt bzw. erteilt werden (vgl. §§ 4 Abs. 5 und 11 Abs. 2). Mit der Anhörung soll sichergestellt werden, daß die Interessen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer nicht nur hinsichtlich der Zulassung von Ausländern zur Aufnahme einer Beschäftigung im Bundesgebiet, sondern auch im Falle eines Eingriffes in ein bestehendes Beschäftigungsverhältnis bei einem Widerruf gewahrt werden.

In den Fällen des § 4 Abs. 6 (Beschäftigungsbewilligungen über bestehende Kontingente hinaus) hätte jedoch das zuständige Landesarbeitsamt in erster Instanz unter Anhörung des mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern paritätisch zusammengesetzten Verwaltungsausschusses zu entscheiden. Dabei ist festzuhalten, daß in diesen Fällen die Zuständigkeit zur Entscheidung an das Landesarbeitsamt nur bei Vorliegen der besonderen Voraussetzungen des Einzelfalles im Sinne des § 4 Abs. 3 übergeht. Ein ablehnender Bescheid wegen Nichtvorliegens einer der im § 4 Abs. 3 enthaltenen Voraussetzungen wäre daher vom Arbeitsamt zu erlassen und unterliegt dem Rechtszug an das Landesarbeitsamt wie in den übrigen Fällen, in denen das Arbeitsamt zur Entscheidung berufen ist. Damit im Zusammenhang steht auch die Regelung der Berufung gegen einen Bescheid des Landesarbeitsamtes, wie sie im Abs. 4 vorgesehen ist.

Über Berufungen hätte — abgesehen den Fall des § 4 Abs. 6 — das Landesarbeitsamt nach Anhörung des Verwaltungsausschusses zu entscheiden. Aus Gründen der Verwaltungskonomie und um im Rahmen des ordentlichen Rechtsmittelverfahrens eine rasche verbindliche Entscheidung zu gewährleisten, soll gegen Entscheidungen eines Landesarbeitsamtes in zweiter Instanz keine weitere Berufungsmöglichkeit mehr eingeräumt werden (Abs. 3).

In den Fällen des § 4 Abs. 6, in denen das Landesarbeitsamt in erster Instanz entscheidet, wäre die Berufung an den Bundesminister für

soziale Verwaltung zu eröffnen, sofern sich der Bescheid nur auf Nichterfüllung oder mangelhafte Erfüllung der Voraussetzungen nach § 4 Abs. 6 gründet (Abs. 4).

Der Ausschluß der aufschiebenden Wirkung gemäß Abs. 5 soll vor allem die mit einer Weiterbeschäftigung eines Ausländers im allgemeinen verbundenen, negativen Auswirkungen am inländischen Arbeitsmarkt, die in der Regel als dem öffentlichen Interesse entgegenstehend angesehen werden müssen, vermeiden. Der Ausschluß der aufschiebenden Wirkung soll damit die unverzügliche Anpassung an die geänderten Verhältnisse zwingend gewährleisten. Sofern — beispielsweise für den Bereich der Beschäftigungsbewilligung — die nach § 4 Abs. 1, 3, 6 oder 8 zu beurteilenden Verhältnisse unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles jedoch nicht eine zwingende Anpassung an geänderte arbeitsmarktpolitische Voraussetzungen erfordern, sollte die Möglichkeit bestehen, aufschiebende Wirkung zuzuerkennen. Damit wurde auch den von verschiedenen Institutionen im Rahmen der Begutachtung vorgebrachten Einwände hinsichtlich einer ausnahmsweisen Einräumung der aufschiebenden Wirkung Rechnung getragen.

Die im Abs. 6 vorgesehene Regelung, wonach eine Bescheidausfertigung auch dem Ausländer zuzustellen wäre, sofern sich die Zustellung nicht schon aus der Parteistellung des Ausländers erfordert erweist (vgl. § 21), resultiert aus dem Begutachtungsverfahren, in dem vor allem auf die Unzweckmäßigkeit der vorher in Aussicht genommenen Regelung, nämlich eine Bescheidausfertigung dem Ausländer lediglich im Wege des Arbeitgebers zuzustellen, hingewiesen wurde.

Die Bestimmung des Abs. 7 soll als gesetzliche Grundlage für administrative Vorkehrungen im Verfahren im Falle eines künftigen Einsatzes von elektronischen Datenverarbeitungsanlagen im Bereich der Ausländerbeschäftigung dienen.

Zu § 21:

In Ergänzung zu der für den Arbeitgeber grundsätzlich bereits bestehenden Parteistellung wurde im Rahmen der Begutachtung noch verlangt, auch dem Ausländer zumindest in jenen Verfahren, in denen vornehmlich seine persönlichen Momente eine Rolle spielen, Parteidrechte einzuräumen.

Der nunmehrige Entwurf sieht daher eine Lösung in der Weise vor, daß dem Ausländer in jenen Fällen, in denen keine dem Arbeitgeber gleichzuhaltende Person im Sinne des § 2 Abs. 3 vorhanden ist oder seine persönlichen Umstände für die Entscheidung maßgeblich sind, wie beispielsweise das Vorliegen wichtiger Gründe in der Person des Ausländers, Parteistellung eingeräumt werden soll.

34

1451 der Beilagen

Zu § 22:

So wie die §§ 41 bis 43 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes i. d. F. BGBl. Nr. 173/1973 die Mitwirkung der Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer für den Bereich der Arbeitsmarktpolitik im allgemeinen vorsehen, sieht der Entwurf diese Mitwirkung auch für den Bereich der Ausländerbeschäftigung vor.

Die paritätische Heranziehung der Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zur Mitarbeit in der Arbeitsmarktverwaltung ist seit der Ratifikation des Übereinkommens (Nr. 88) über die Organisation der Arbeitsmarktverwaltung, BGBl. Nr. 596/1973, stärker als bisher geboten. Diese Bestimmung wird neben der gesetzlich vorgesehenen Mitwirkung bei der Festlegung von Ausnahmen vom Geltungsbereich dieses Gesetzesentwurfes nach § 1 Abs. 4 auch bei Maßnahmen nach § 14 des Entwurfes zum Tragen kommen. Bei der Kontingentfestsetzung, die auf Grund von Anträgen der unmittelbar betroffenen Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer erfolgt, ist eine Mitwirkung des Ausländerausschusses nicht erforderlich.

Der Ausländerausschuß soll von Gesetzes wegen für die ihm in diesem Entwurf zugewiesenen Angelegenheiten als ein selbständiger Ausschuß des Beirates für Arbeitsmarktpolitik eingerichtet werden, wobei diese Angelegenheiten vom Ausländerausschuß ohne weitere Befassung des Beirates für Arbeitsmarktpolitik oder seines Geschäftsführenden Ausschusses behandelt werden sollen.

Mit Ausnahme der in diesem Entwurf angeführten Abweichungen wären auf den Ausländerausschuß die Vorschriften des Arbeitsmarktförderungsgesetzes über den Beirat für Arbeitsmarktpolitik und seine Ausschüsse sinngemäß anzuwenden. Dies gilt auch für die Geschäftsordnung des Beirates für Arbeitsmarktpolitik.

Zu § 23:

Die vorgesehene Mitwirkung der bei den Landesarbeitsämtern bestehenden Verwaltungsausschüsse beruht auf gleichartigen Regelungen im Bereich des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1958 und des Arbeitsmarktförderungsgesetzes und entspricht auch der derzeit schon geübten Praxis im Ausländerverfahren.

Der Abs. 2 sieht die Bildung eines Unterausschusses des Verwaltungsausschusses zum Zwecke der Anhörung bei Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen über bestehende Kontingente hinaus sowie im Berufungsverfahren gegen Bescheide der Arbeitsämter vor.

In Anbetracht der Neugestaltung des Ausländerverfahrens erwies es sich als notwendig, die Zusammensetzung des nach Abs. 2 vorgesehenen Unterausschusses auf eine eindeutig gesetzlich geregelte Basis zu stellen. Im übrigen finden für

die Bestellung der Mitglieder und Ersatzmitglieder des Ausschusses sowie für das Verfahren die ansonsten für die Verwaltungsausschüsse und ihre Unterausschüsse geltenden Vorschriften Anwendung.

Zu § 24:

Für die Durchführung der ärztlichen Untersuchungen von Ausländern nach den Bestimmungen dieses Entwurfes sollen Ärzte und auch Einrichtungen ermächtigt werden, wobei durch Auflage eine rasche Durchführung der ärztlichen Untersuchungen, nämlich tunlichst binnen einer Woche, sicherzustellen wäre. Bei Auftreten wiederholter wesentlicher Mängel wäre die Ermächtigung zu widerrufen. Als Grund für einen Widerruf der Ermächtigung käme beispielsweise eine wiederholte Übertretung der für die Durchführung der ärztlichen Untersuchung eingeräumten Wochenfrist, ohne daß dafür ein zwingender Grund gegeben wäre, in Betracht (Abs. 1).

Die Kosten der ärztlichen Untersuchungen wären — so wie dies schon derzeit praktiziert wird — vom Arbeitgeber zu tragen. Die einheitliche Festsetzung dieser Kosten wäre in Entsprechung von Einwänden im Begutachtungsverfahren im Rahmen eines Gesamtvertrages zwischen den in dieser Bestimmung vorgesehenen Institutionen zu regeln (Abs. 2).

Zu § 25:

Als geltende Vorschriften über die Einreise und den Aufenthalt von Ausländern kommen die einschlägigen Bestimmungen des Paßgesetzes 1969, BGBl. Nr. 422, des Fremdenpolizeigesetzes, BGBl. Nr. 75/1954, des Asylgesetzes, BGBl. Nr. 126/1968, sowie die mit zahlreichen Staaten abgeschlossenen multi- und bilateralen Vereinbarungen über die Einreise und den Aufenthalt der österreichischen Staatsbürger einerseits und der Staatsangehörigen dieser Staaten andererseits in Betracht.

Zu § 26:

Um die Einhaltung der Vorschriften dieses Gesetzesentwurfes überwachen zu können, wäre für Arbeitgeber eine Auskunftspflicht sowie für Arbeitgeber und Ausländer darüber hinaus eine Verpflichtung zur Einsichtsgewährung in die für die Beurteilungsverhältnisse dienlichen Unterlagen sowohl gegenüber den zur Durchführung dieses Entwurfes berufenen Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung als auch gegenüber den zur Wahrnehmung des Arbeitnehmerschutzes berufenen Behörden zu statuieren (Abs. 1). Außerdem der Arbeitsinspektion nach dem Arbeitsinspektionsgesetz 1974, BGBl. Nr. 143, kommen hiefür noch das Verkehrs-Arbeitsinspektorat nach dem Verkehrs-Arbeitsinspektionsgesetz, BGBl. Nr. 99/1952, die Bergbehörde nach dem Berggesetz, BGBl.

1451 der Beilagen

35

Nr. 73/1954, sowie die Land- und Forstwirtschaftsinspektion nach dem Landarbeitsgesetz, BGBI. Nr. 140/1948, in Betracht.

Die Festlegung der Meldepflicht über die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses eines Ausländer (Abs. 2) ist nach den bisherigen Erfahrungen bei der Handhabung der Kontingentverwaltung unerlässlich und soll eine durch das Ausscheiden eines Ausländer aus dem Beschäftigungsverhältnis nicht mehr gerechtfertigte Besetzung eines Kontingentplatzes, der sonst vergeben werden könnte, verhindern.

Zu § 27:

Die bisher in der Praxis von den Behörden, öffentlich-rechtlichen Körperschaften und sonstigen in Betracht kommenden Einrichtungen erfolgte Mitwirkung auf dem Sektor der Ausländerbeschäftigung soll im Hinblick auf die Notwendigkeit einer derartigen Hilfestellung gesetzlich verankert werden. In Berücksichtigung von Einwänden im Begutachtungsverfahren wurde die vorgesehen gewesene Mitwirkung dieser Institutionen bei der Erstellung von Statistiken und sonstigen Unterlagen, soweit diese Ausländer betreffen, in diesen Entwurf nicht mehr aufgenommen.

Zu § 28:

Zuwiderhandlungen gegen die Bestimmungen der geltenden Verordnung über ausländische Arbeitnehmer werden derzeit als Übertretungen strafgerichtlich geahndet. Nach dem Entwurf sollen Verstöße als Verwaltungsübertretungen bestraft werden. Im Interesse einer wirksamen Begegung von Verstößen und nicht zuletzt im Hinblick auf die insbesondere bei unerlaubter Beschäftigung eintretenden schwerwiegenden arbeits- und sozialrechtlichen Folgen für den einzelnen Ausländer und jener für die Allgemeinheit sich ergebenden Folgen im Bereich der öffentlichen Sicherheit und Volksgesundheit einerseits und der auch möglichen Verletzung arbeitsmarktmäßiger Schutzinteressen inländischer Arbeitnehmer andererseits wären die Strafsätze im vorgesehenen Ausmaß festzulegen.

Um die Durchführung der Aufgaben, wie sie für die im § 26 genannten Behörden vorgesehen sind, auch sicherzustellen, erscheint es notwendig, die Verletzung der den Arbeitgebern und den Ausländern in diesem Zusammenhang auferlegten Pflichten ebenfalls unter Strafsanktionen zu stellen.

Desgleichen wäre die Verletzung der Anzeigepflicht durch den Arbeitgeber in jenen Fällen, in denen unter Berücksichtigung spezifischer Gegebenheiten im Rahmen einer Ausnahmeregelung Ausländer für eine bestimmte Zeitspanne ohne Beschäftigungsbewilligung beschäftigt werden dürfen, zu ahnden, weil die Erfüllung der

Anzeigepflicht wesentliche Voraussetzungen für den Überblick am Ausländerarbeitsmarkt in diesen Bereichen darstellt.

Zu dem von einigen Ländern gegen die Sonderwidmung der Geldstrafe (Abs. 5) vorgetragenen Einwand ist zu bemerken, daß sich diese Regelung auf die im § 15 des Verwaltungsstrafgesetzes 1950, BGBI. Nr. 172, vorgesehene Möglichkeit einer Sonderbestimmung über die Widmung sowie auf eine ähnliche Regelung im Bereich der Arbeitslosenversicherung (vgl. § 73 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1958) stützt. Diese Sonderregelung beruht dabei auf der vorrangigen Überlegung, diese Geldmittel für den Arbeitsmarkt zur Abdeckung finanzieller Förderungen in diesem Bereich zu erhalten.

Zu § 29:

Durch diese Bestimmung soll sichergestellt werden, daß dem Ausländer für die Zeit der Beschäftigung die gleichen Ansprüche zukommen sollen, wie wenn der Beschäftigung ein gültiger Arbeitsvertrag zugrunde gelegen wäre. Das bedeutet aber nicht, daß dem Ausländer eine Kündigungsentschädigung zusteht.

Zu § 30:

Außer der verwaltungsstrafrechtlichen Ahndung von Verstößen (vgl. § 28) soll dem Arbeitgeber bei beharrlichen Verstößen auf administrativem Weg die Beschäftigung von Ausländern untersagt werden können. Als beharrliche Verstöße werden insbesondere solche anzusehen sein, die auf eine grobe Mißachtung der bei der Beschäftigung von Ausländern zu beachtenden Bestimmungen dieses Gesetzesentwurfes schließen lassen.

Zu §§ 31 und 32:

Der § 31 enthält die Regelungen, nach denen das Verfahren zur Erteilung der Beschäftigungsbewilligung während der Übergangszeit bis zum Zeitpunkt der Ermächtigung der für die Vornahme der ärztlichen Untersuchungen erforderlichen Anzahl von Ärzten und Einrichtungen durchgeführt werden soll. Die im Abs. 1 Z. 3 enthaltene Regelung, daß der Antrag auf Erteilung der Beschäftigungsbewilligung spätestens bis zum Ablauf der gesetzlichen Anmeldefrist zur Sozialversicherung, d. i. gemäß § 33 Abs. 1 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes binnen drei Tagen nach Beginn der Pflichtversicherung, zu stellen ist, soll es — abweichend vom Grundsatz, daß eine Beschäftigung nur auf Grund einer Bewilligung angetreten und ausgeübt werden kann — in der Übergangszeit ermöglichen, daß bei Erfüllung der sonstigen, in den Z. 1 und 2 genannten Voraussetzungen der Arbeitgeber den Ausländer beschäftigen darf.

Dies bedeutet aber nicht, daß alle anderen in den Z. 1 und 2 im einzelnen nicht ausdrücklich

erwähnten Voraussetzungen für die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung, insbesondere jene nach § 4, nicht zu prüfen wären. Diese Regelung findet nämlich hauptsächlich ihren Zweck darin, daß in der Übergangszeit die rasche Aufnahme einer Beschäftigung von Ausländern bei Zutreffen der im § 31 Abs. 1 für eine Beschäftigungs- aufnahme statuierten Voraussetzungen ermöglicht werden soll, wobei das Vorliegen der übrigen, für die Ausstellung der vorläufigen Beschäftigungsbewilligung notwendigen Voraussetzungen in der Weise im voraus zu beurteilen sein wird, ob dem Arbeitsamt allenfalls Gründe bekannt sind, die der Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung entgegenstehen würden. Dieses Verfahren stellt für die Übergangszeit eine Erleichterung dar, um rasch zu einer, bis zur endgültigen Entscheidung über den Antrag genehmigten Beschäftigung eines Ausländers zu gelangen.

Sollte die Durchführung der ärztlichen Untersuchungen es ermöglichen, sogleich die Zeugnisse im Sinne des § 4 Abs. 3 Z. 2 und 3 auszu stellen, könnte an die Stelle der vorläufigen gleich die endgültige Beschäftigungsbewilligung treten.

Die vorgesehene Befristung der Geltungsdauer der Übergangsbestimmung findet ihre Begründung in der Überlegung, daß innerhalb dieses Zeitraumes die Ermächtigung der erforderlichen Anzahl von Ärzten und Einrichtungen abgeschlossen werden kann.

Der § 32 regelt den Übergang der während der Geltungsdauer der Verordnung über ausländische Arbeitnehmer erteilten Beschäftigungs- genehmigungen, Arbeitserlaubnis und Befreiungsscheine sowie hinsichtlich jener Ausländer, die bisher von einer Genehmigungspflicht ausgenommen sind (Abs. 1 und 3).

Die Anwendung der Widerrufsbestimmungen dieses Gesetzesentwurfes soll sicherstellen, daß jene Bestimmungen, deren Nichteinhaltung einen Grund dafür bieten, von der jeweiligen Wider rufsmöglichkeit Gebrauch zu nehmen, eingehalten werden (Abs. 2).

Die im Abs. 4 enthaltene Regelung soll es ermöglichen, daß Beschäftigungszeiten, die während der Geltungsdauer der Verordnung über ausländische Arbeitnehmer zurückgelegt wurden, als Beschäftigungszeiten nach diesem Gesetzesentwurf angerechnet werden können. Ohne eine solche Bestimmung müßten nämlich Ausländer, die bisher bereits einige Zeit ununterbrochen im Bundesgebiet beschäftigt sind, ab Inkrafttreten dieses Entwurfes für die Erlangung eines Befreiungsscheines neue Beschäftigungszeiten erwerben.

Ebenso soll im Wege der im Abs. 5 enthaltenen Übergangsregelung vorgesorgt werden, daß Zeiten, die — nach den derzeit geltenden Vorschriften — auf die Anwartschaft für einen Befreiungsschein anzurechnen gewesen wären, ersatzweise als Beschäftigungszeiten nach diesem

Entwurf gewertet werden, sofern von den in Betracht kommenden Personen im Anschluß daran Beschäftigungszeiten erbracht werden, die für die Erlangung eines Befreiungsscheines nach diesem Entwurf anzurechnen sind und die anrechenbaren Zeiten in ihrer Gesamtheit acht Jahre ergeben.

Da nach den Bestimmungen des Entwurfes der erlaubte Aufenthalt im Bundesgebiet keine Voraussetzung mehr für die Ausstellung eines Befreiungsscheines darstellt (vgl. § 15), war diese Begünstigung auf jene Personen einzuschränken, die im Anschluß an solche Zeiten Beschäftigungszeiten nach diesem Entwurf nachweisen können, weil nur in diesem Fall die Kontinuität anrechenbarer Zeiten gegeben ist. Für das Vorliegen der Voraussetzungen nach diesem Entwurf ist es ohne Belang, ob die nach § 15 Abs. 2 zulässigen Unterbrechungen unmittelbar nach Inkrafttreten dieses Entwurfes oder später erfolgen.

Im Sinne dieser Übergangsregelung haben daher Ausländer, die nach den derzeit geltenden Vorschriften bereits über einen Befreiungsschein verfügen, der gemäß § 32 Abs. 1 über den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Entwurfes weiter gilt, im Falle einer Verlängerung dann Anspruch auf Ausstellung eines Befreiungsscheines, wenn sie bei Inkrafttreten dieses Gesetzesentwurfes beschäftigt sind oder eine solche Beschäftigung zumindest vor Ablauf der nach § 15 Abs. 2 lit. e zulässigen Unterbrechung antreten, sofern nicht Tatbestände im Sinne des § 15 Abs. 2 lit. a, b, c und d vorliegen.

Für jene Personen, die bereits einen Teil der Anwartschaft nach den Bestimmungen der Verordnung über ausländische Arbeitnehmer erfüllt haben, wären diese Zeiten den Beschäftigungszeiten, sofern die nach § 15 Abs. 2 für die erstmalige Erteilung eines Befreiungsscheines zulässigen einzelnen Unterbrechungen der Beschäftigung nicht überschritten werden, zuzurechnen.

Die Anspruchsvoraussetzungen von Personen, die nach den derzeit geltenden Vorschriften Anspruch auf einen Befreiungsschein gehabt hätten, diesen jedoch aus welchen Gründen immer bis zum Inkrafttreten dieses Entwurfes nicht beantragen, richten sich unter Anrechnung des bisherigen ununterbrochenen Aufenthaltes nach den Bestimmungen dieses Gesetzesentwurfes.

Zu § 33:

Im Zusammenhang mit der Neuregelung der Ausländerbeschäftigung sind die bisherigen, diese Materie regelnden Rechtsvorschriften aufzuheben.

Zu § 35:

Die Zuständigkeit für die Vollziehung des Gesetzesentwurfes ergibt sich aus dem Wirkungs bereich der Bundesministerien nach dem Bundes ministeriengesetz 1973, BGBl. Nr. 389.