

10/SN-85/ME

**REPUBLIK ÖSTERREICH
BUNDESMINISTERIUM
FÜR ARBEIT UND SOZIALES**

Zl. 10.050/1-4/88

1010 Wien, den 24. Feber 1988
Stubenring 1
Tel. 7500 Telex 111145 oder 111780
DVR: 0017001

An das
Präsidium des Nationalrates

Auskunft:
Scheer
Durchwahl: 6249

in W i e n

Betr.: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Verwaltungsstrafgesetz geändert wird.

H. Orizwanger

Betrifft	GEF-ZENTWURF
Zl.	GE 988
Datum:	25. FEB. 1988
Versand	6. FEB. 1988

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales beehrt sich als Beilage 25 Exemplare der ho. Stellungnahme, betreffend den Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Verwaltungsstrafgesetz geändert wird, samt Beilage zur gefl. Kenntnisnahme zu übermitteln.

Für den Bundesminister:

H o l y

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung

[Handwritten signature]

~~REPUBLIK~~ ÖSTERREICH

BUNDESMINISTERIUM
FÜR ARBEIT UND SOZIALES

Zl. 10.050/1-4/88

1010 Wien, den 24. Feber 1988
Stubenring 1
Tel. 7500 Telex 111145 oder 111780
DVR: 0017001

An das
Bundeskanzleramt

Auskunft:
Scheer
Durchwahl: 6249

in W i e n

Betr.: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Verwaltungsstrafgesetz geändert wird.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales nimmt mit Bezug auf die do. Note vom 10. Dezember 1987, GZ. 601.468/26-V/1/87, zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Verwaltungsstrafgesetz geändert wird, wie folgt Stellung:

Grundsätzliches:

Eine der zentralen Regelungen des Entwurfes soll die Beseitigung des derzeit im Verwaltungsstrafverfahren geltenden Kumulationsprinzipes sein. Dazu ist aus der Sicht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (Zentral-Arbeitsinspektorat) folgendes zu bemerken:

Stellt der Arbeitsinspektor die Übertretung einer dem Schutz der Arbeitnehmer dienenden Vorschrift fest, so hat er den Arbeitgeber oder dessen Bevollmächtigten aufzufordern, unverzüglich den den geltenden Vorschriften und behördlichen Verfügungen entsprechenden Zustand herzustellen. Wird dieser Aufforderung nicht entsprochen, so hat das Arbeitsinspektorat Anzeige an die zuständige Verwaltungsstrafbehörde zu erstatten, sofern die Übertretung nicht schon anlässlich ihrer Feststellung angezeigt wurde; mit der Anzeige kann auch ein bestimmtes Strafausmaß beantragt werden.

- 2 -

Der Arbeitsinspektion als der zum Schutz der Arbeitnehmer berufenen Behörde steht somit - sieht man von § 7 Abs. 3 Arbeitsinspektionsgesetz 1974 (ArbIG) und von ihrer Möglichkeit, Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Erfüllung ihrer Pflichten im Bereich des Arbeitnehmerschutzes anzuhalten und sie hiebei nötigenfalls zu unterstützen und zu beraten, ab - zur Durchsetzung der Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften grundsätzlich nur das Verwaltungsstrafverfahren zur Verfügung.

Die Abschaffung des Kumulationsprinzipes würde im Bereich des Arbeitnehmerschutzes zu Konsequenzen führen, deren negative Auswirkungen auf das vom Gesetzgeber vorgegebene Ziel der Arbeitsinspektion, die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften zu gewährleisten, in ihrer vollen Tragweite im derzeitigen Zeitpunkt noch gar nicht abgeschätzt werden können.

Die beabsichtigte Entschärfung des Kumulationsprinzipes läuft den Interessen der Arbeitsinspektion diametral zuwider, da sowohl im technischen und arbeitshygienischen Bereich, als auch auf dem Gebiet des Verwendungsschutzes eine Vielzahl von Einzelübertretungen gesetzt werden kann. Aufgrund der derzeitigen Rechtslage könnte z.B. in einem Betrieb, der 100 Arbeitnehmer beschäftigt, und Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes, des Arbeitsruhegesetzes, des Bundesgesetzes über die Nachtarbeit der Frauen, des Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetzes, des Arbeitnehmerschutzgesetzes, der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung, der Verordnung über Einrichtungen in den Betrieben für die Durchführung des Arbeitnehmerschutzes, der Verordnung über die gesundheitliche Eignung von Arbeitnehmern für bestimmte Tätigkeiten, der Verordnung über den Nachweis der Fachkenntnisse für bestimmte Arbeiten etc. setzt, mit S 50.000,-- (strengste Strafdrohung) bzw. maximal mit S 75.000,-- bestraft werden, gleichgültig wieviele Arbeitnehmer von diesen Übertretungen auch betroffen sein mögen.

Die Kritik am Kumulationsprinzip, das in vielen Verwaltungsreichen tatsächlich zu ungerechtfertigt hohen Strafen führen kann, ist nach ho. Auffassung im Bereich des Arbeitnehmerschutz-

rechtes jedoch fehlt am Platz. Es darf nämlich nicht übersehen werden, daß die Arbeitsinspektion derzeit nur dank des Kumulationsprinzipes im Verwaltungsstrafverfahren die Verhängung von Strafen erreichen kann, deren Höhe geeignet ist, die Verantwortlichen von der Begehung weiterer Delikte abzuhalten. Strafanzeigen, in denen Strafen von insgesamt mehreren S 100.000,-- beantragt werden, stellen keine Seltenheit dar. Auch darf keinesfalls übersehen werden, daß den Betrieben in der Regel höhere finanzielle Mittel zur Verfügung stehen als den Adressaten sonstiger Verbotsnormen. Auch sind dem Arbeitgeber allein schon wegen der Verletzung seiner Fürsorgepflicht Übertretungen von Arbeitnehmerschutzvorschriften, die der Verwaltungsgerichtshof in ständiger Rechtsprechung als Angriff auf das höchstpersönliche Rechtsgut der Gesundheit des einzelnen Arbeitnehmers qualifiziert, höher anzulasten. Die Abschaffung des Kumulationsprinzipes würde bedeuten, daß auf die Nichteinhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften, die Leben, Gesundheit und Arbeitskraft der arbeitenden Menschen erhalten sollen und daher auch von größtem volkswirtschaftlichen Nutzen sind, mit völlig unzureichenden Strafen seitens des Staates reagiert wird. Des weiteren, daß die Höhe der Strafe, die bei Übertretungen von Arbeitnehmerschutzvorschriften maximal verhängt werden kann, vorausberechenbar wird und die Strafe daher ihre Wirkung zur Gänze verlieren würde. Aus general- und spezialpräventiven Gründen ist daher die im Entwurf beabsichtigte Abschaffung des Kumulationsprinzipes vom Standpunkt der Arbeitsinspektion entschieden abzulehnen.

Nach Auffassung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wäre das Kumulationsprinzip daher für Verwaltungsstrafverfahren in Arbeitnehmerschutzangelegenheiten beizubehalten. Dies könnte nach h.o. Ansicht in Wahrnehmung der Ermächtigung des Art. 11 Abs. 2 B-VG, der von den Verwaltungsverfahrensgesetzen abweichende Regelungen dann zuläßt, wenn sie zur Regelung des Gegenstandes erforderlich sind, erfolgen. Bereits bei Schaffung des ArbIG 1974 ging der Gesetzgeber davon aus, daß Abweichungen von den Verwaltungsverfahrensgesetzen zur Regelung des Gegenstandes "Arbeitnehmerschutz" erforderlich sein können; so verpflichtete er die Strafbehörden dazu, Strafverfahren in Arbeitnehmerschutz-

- 4 -

angelegenheiten unverzüglich, längstens jedoch binnen zwei Wochen einzuleiten - eine Regelung, die das VStG für sonstige Strafverfahren nicht enthält.

Soll die Arbeitsinspektion nicht an Durchsetzungskraft verlieren, soll sie ihre Aufgabe, Leben, Gesundheit und Arbeitskraft der ihrem Schutz anvertrauten Arbeitnehmer im Interesse aller zu erhalten, auch in Zukunft erfüllen, müssen ihre Möglichkeiten, die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften in jedem einzelnen Fall durch die Verhängung von Strafen, die geeignet sind, general- und spezialpräventive Wirkungen in ausreichendem Maß zu entfalten, erzwingen zu können, auch in Zukunft weiter bestehen bleiben.

Es muß daher gefordert werden, das Kumulationsprinzip - wie zuvor ausgeführt - für Verwaltungsstrafsachen in Arbeitnehmerschutzangelegenheiten auch in Zukunft beizubehalten.

Um die Durchsetzung der Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften garantieren zu können, müßten ansonsten andere Mittel und Möglichkeiten als im derzeitigen Recht vorgesehen, eingesetzt werden. Neben einer drastischen Erhöhung der Strafdrohungen in den einzelnen Arbeitnehmerschutzvorschriften wäre vor allem auch daran zu denken, für Übertretungen von Arbeitnehmerschutzvorschriften wieder Primärarreststrafen vorzusehen; im Hinblick auf die beabsichtigte Anpassung des VStG an die Grundsätze der Europäischen Menschenrechtskonvention wäre eine solche Vorgangsweise nach ho. Auffassung unbedenklich.

Zu den einzelnen Bestimmungen:

A. Zu Z. 1 und 2 (§§ 22, 22a und 22b):

Zunächst wird auf die grundsätzlichen Ausführungen verwiesen. Sollte der Argumentation des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales nicht gefolgt und das Kumulationsprinzip auch für Verwaltungsstrafsachen in Arbeitnehmerschutzangelegenheiten abgeschafft werden, wären - neben entsprechenden Änderungen in den Arbeitnehmerschutznormen - überdies andere Mittel im VStG

selbst vorzusehen, um die jedem Strafrecht immanenten general- und spezialpräventiven Wirkungen sicherstellen zu können.

Es wird daher angeregt - ähnlich dem § 20a StGB bzw. den §§ 17 und 30 des dt. Ordnungswidrigkeitengesetzes - Möglichkeiten zur Abschöpfung des durch die Übertretung erzielten wirtschaftlichen Vorteils in den Entwurf aufzunehmen. Vor allem auch die im § 30 OWiG vorgesehene Nebenfolge der Geldbuße für juristische Personen, die unabhängig von der Feststellung und Verfolgung eines bestimmten Täters verhängt werden kann, wäre von besonderer Bedeutung für die Durchsetzung der Arbeitnehmerschutzvorschriften.

In diesem Zusammenhang wird davon ausgegangen, daß die in der Regierungsvorlage vom 15. Dezember 1987, 449 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XVII. GP, betreffend die Novelle zum Ausländerbeschäftigungsgesetz, BGBI.Nr. 218/1975, vorgesehene Bestrafung für jeden unberechtigt beschäftigten Ausländer mit Geldstrafe von ... bis ... (Z. 26 des Gesetzesentwurfes - § 28 AuslBG) nicht berührt wird.

B. Zu Z. 13:

Zu § 51:

Es wird ausdrücklich begrüßt, daß der Entwurf die Regelung des derzeitigen § 51 Abs. 5 nicht beibehält. Von der Regelung des § 51 Abs. 5 in geltender Fassung sind die Privatanklagesachen ausgenommen. Dies zu Recht, da zum einen ein schutzwürdiges Interesse des Privatanklägers an der Bestrafung des Beschuldigten besteht, zum anderen deshalb, weil Mehrparteienverfahren und die daraus resultierenden Verpflichtungen der Strafbehörde zwangsläufig den Gang des Verfahrens verzögern. Diese Kriterien treffen zweifellos auch auf Strafverfahren zu, die auf Grund von Anzeigen der Arbeitsinspektion durchgeführt werden und an denen sie zu beteiligen ist. Will man die Bestrafung des Beschuldigten auch bei langwierigen Berufungsverfahren sicherstellen, die derzeit in vielen Fällen wegen Überschreitung der einjährigen Frist eingestellt werden,

scheint es unerläßlich, Mehrparteienverfahren nicht mit dieser Beschränkung zu belasten; folgerichtig geht der Entwurf im Hinblick darauf, daß nach der beabsichtigten Regelung jedenfalls zumindest zwei Parteien am Berufungsverfahren zu beteiligen sind, nämlich Beschuldigter und die Behörde erster Instanz, davon aus, diese zeitliche Beschränkung überhaupt entfallen zu lassen. Es scheint dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales daher nicht einsichtig, warum die derzeitige Regelung des § 51 Abs. 5 nicht grundsätzlich für alle Angelegenheiten, in denen nicht nur dem Beschuldigten die Berufung zusteht, ausgeschlossen wurde.

Zu § 51a:

Es wird darauf hingewiesen, daß in Verwaltungsstrafverfahren in Arbeitnehmerschutzsachen auf Grund der Bestimmungen des ArbIG 1974 auch der Arbeitsinspektion Parteistellung zukommt. Zwar wird in § 51d des Entwurfes der Parteibegriff definiert, doch könnte die Formulierung im § 51a "Wenn die Partei dies innerhalb von zwei Wochen verlangt" unter Umständen dahingehend mißverständlich interpretiert werden, daß ausschließlich dem Beschuldigten dieses Recht zukommt. Es wird daher angeregt, die Worte "wenn die Partei" durch die Worte "wenn eine Partei" zu ersetzen.

Zu § 51e:

§ 51e Abs. 2 des Entwurfes geht davon aus, daß eine mündliche Verhandlung nur dann anzuberaumen ist, wenn dies in der Berufung ausdrücklich verlangt wurde. § 51e Abs. 3 sieht vor, daß von einer mündlichen Verhandlung abgesehen werden kann, wenn der Beschuldigte ausdrücklich darauf verzichtet. In den Erläuterungen dazu wird ausgeführt, daß der Beschuldigte auf die Durchführung einer mündlichen Verhandlung verzichten kann. Im Hinblick auf das Berufungsrecht der Arbeitsinspektion erhebt sich die Frage, was rechtens sein soll, wenn das berufende Arbeitsinspektorat zur Klärung offengebliebener Sachverhaltselemente in der Berufung eine mündliche Verhandlung verlangt, der Beschuldigte jedoch ausdrücklich darauf verzichtet. Nach dem Text der Erläuterungen scheint der Verzicht des Beschul-

digten auf eine mündliche Verhandlung auch in diesen Fällen zu wirken, nach dem Text des Entwurfes ist dieser Fall als unregelt zu betrachten.

Es wird daher angeregt, eine diesbezügliche Klarstellung im Entwurf selbst vorzunehmen, etwa in der Form, Abs. 3 dahingehend abzuändern, daß nur dann von einer mündlichen Verhandlung abgesehen werden kann, wenn neben dem Beschuldigten auch die allenfalls nach den Verwaltungsvorschriften zur Berufung Berechtigten ausdrücklich darauf verzichten.

Zu § 51g:

In diesem Zusammenhang darf auf die äußerst kostenintensive Neuregelung des Berufungsverfahrens hingewiesen werden. Für den Bereich der Arbeitsinspektion sei in diesem Zusammenhang darauf verwiesen, daß in Zukunft - derzeit ist davon auszugehen, daß mündliche Verhandlungen in Verwaltungsstrafverfahren praktisch nie stattfinden - jeweils zwei Bedienstete der Arbeitsinspektion bei Verhandlungen vor den Verwaltungsstrafsenaten anwesend sein müßten: ein Arbeitsinspektor als Zeuge, nämlich das die Übertretung feststellende Arbeitsinspektionsorgan, und ein die Partei Arbeitsinspektorat vertretender Bediensteter. Bei einer Zahl von rd. 650 Berufungsverfahren in Strafverfahren in Arbeitnehmerschutzangelegenheiten jährlich ist davon auszugehen, daß rd. 650 Berufungsverhandlungen stattfinden können. Daraus folgt, daß rd. 1300 Tage für diesen Aufwand in Rechnung gestellt werden müssen. Mit der Vertretung vor den Verwaltungsstrafsenaten wären 10 Arbeitsinspektoren (von dzt. 267 Inspektionsorganen im gesamten Bundesgebiet) jährlich voll ausgelastet, was dem Personalstand eines der insgesamt 20 Arbeitsinspektorate entspräche.

Zu § 51j:

Der Entwurf enthält keine Bestimmungen dahingehend, was als Grundlage des Erkenntnisses dienen soll, wenn keine mündliche Verhandlung stattgefunden hat. Eine diesbezügliche Klarstellung im Entwurf selbst wäre daher erforderlich.

Gleiches gilt für § 51k.

Zu § 51l:

Im Zusammenhang mit der Schaffung eines dreiinstanzlichen Verfahrens wäre es unbedingt erforderlich, die im derzeitigen § 31 Abs. 3 letzter Satz vorgesehene Regelung, nämlich die Zeit eines Verfahrens vor dem Verfassungsgerichtshof oder dem Verwaltungsgerichtshof in die dreijährige Verjährungsfrist nicht einzurechnen, auch für das Verfahren im Falle der Berufung an einen Senat vorzusehen.

Zu § 51m:

§ 9 Abs. 2 ArbIG 1974 sieht vor, daß gegen Bescheide von Verwaltungsbehörden, die in letzter Instanz ergangen sind, der Bundesminister für Arbeit und Soziales berechtigt ist, wegen Rechtswidrigkeit Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof zu erheben.

Diese gemäß Art. 131 Abs. 2 B-VG im ArbIG 1974 vorgesehene Amtsbeschwerde kann von der im § 51m des Entwurfes beabsichtigten Beschränkung der Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof nicht berührt werden. Eine Klarstellung in den Erläuterungen dahingehend, daß § 51m des Entwurfes ohne Auswirkung auf gemäß Art. 131 Abs. 2 B-VG geschaffene Möglichkeiten zur Erhebung von Amtsbeschwerden bleibt, wäre daher erforderlich.

Nach den Informationen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales war seitens des Bundeskanzleramtes beabsichtigt, auch den Parteien des Berufungsverfahrens, die nicht Beschuldigte sind, grundsätzlich die Anrufung des Verwaltungsgerichtshofes zu ermöglichen.

Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist für die Erhebung von Beschwerden nach Art. 131 Abs. 1 Z. 1 B-VG die behauptete Verletzung subjektiver Rechte Voraussetzung. Es erhebt sich in diesem Zusammenhang die Frage, ob Behörden, auch dann, wenn ihnen Parteistellung zukommt, in ihren Rechten verletzt sein können; dies insbesondere auch

deshalb, weil der Verwaltungsgerichtshof in ständiger Rechtsprechung die Auffassung, in der Berechtigung zur Beschwerdeführung eine Weiterentwicklung der Rechtsstellung der Partei im Verwaltungsverfahren zu erblicken, ablehnt. Auch fehlen Regelungen nach Art. 131 Abs. 2 B-VG.

Nach ho. Auffassung wäre diese Frage ihrer Klärung zuzuführen bzw. im Entwurf einer Novelle zum B-VG betreffend die Errichtung unabhängiger Verwaltungsstrafbehörden eine entsprechende Ergänzung vorzunehmen.

Sollte die Möglichkeit zur Anrufung des Verwaltungsgerichtshofes tatsächlich auch den am Verfahren beteiligten Behörden eröffnet werden, so gibt die im Entwurf vorgesehene Beschränkung auf Bagatellsachen und Entscheidungen, für die Rechtsfragen grundsätzlicher Art ausschlaggebend sind, Anlaß zu folgenden Bemerkungen:

Zunächst scheint die Frage ungeklärt, ob auch in den Fällen des § 21 VStG diese Einschränkung zum Tragen kommen soll. Nach dem Text des Entwurfes, der nur vom "Verhängen einer Geldstrafe" spricht, scheinen in diesen Fällen die Beschwerden nicht ausgeschlossen, nach den Intentionen des Entwurfs dürfte jedoch eher davon auszugehen sein, daß auch in solchen Fällen die Anrufung des Höchstgerichtes nicht zulässig sein soll.

Die Erfahrungen der Arbeitsinspektion haben gezeigt, daß manche Verwaltungsstrafbehörden dazu geneigt scheinen, Übertretungen von Arbeitnehmerschutzvorschriften gewissermaßen als "Kavaliersdelikte" zu qualifizieren, vor allem dann, wenn es sich um regional bedeutende oder aus Gründen des Fremdenverkehrs wichtige Betriebe handelt. In solchen Fällen wurden des öfteren trotz Fehlens der Voraussetzungen des § 21 VStG Ermahnungen ausgesprochen. Es kann noch keinesfalls abgesehen werden, ob sich die unabhängigen Verwaltungsstrafsenate tatsächlich zur Gänze von diesen "Sachzwängen" befreien können werden. Dazu kommt noch, daß es dem "freien Ermessen" der Verwaltungsstrafsenate überlassen bliebe, durch Festsetzung

- 10 -

von S 2.500,-- nicht übersteigender Geldstrafen die Anrufung des Höchstgerichtes auszuschließen. Dies würde zwar im Interesse des Beschuldigten gelegen sein, doch könnte eine solche Beschränkung der Anrufung der Höchstgerichte das Rechtsschutzinteresse jener Parteien des Berufungsverfahrens, die nicht Beschuldigte sind, entscheidend beeinträchtigen.

In allen diesen theoretisch möglichen Fällen nicht gesetzeskonformer Entscheidungen der Verwaltungsstrafsenate wäre überdies in der Regel davon auszugehen, daß keine Rechtsfragen grundsätzlicher Natur für die Entscheidung ausschlaggebend sind.

Es darf daher angeregt werden, die im Entwurf vorgesehene Beschränkung der Anrufung der Höchstgerichte einer neuerlichen Überprüfung zu unterziehen, wengleich für Arbeitnehmerschutzsachen auch in diesen Fällen der Weg zum Verwaltungsgerichtshof auf Grund von § 9 Abs. 2 ArbIG 1974 offen bliebe.

Ähnliche Überlegungen haben auch für § 51n des Entwurfes Geltung, wobei sich überdies die Frage erhebt, ob der Ausschluß der Beschwerdemöglichkeit an den Verfassungsgerichtshof überhaupt gerechtfertigt zu werden vermag.

Zu § 31 VStG in seiner geltenden Fassung wird angeregt, die Möglichkeiten zu prüfen, eine analog dem § 32 des dt. Ordnungswidrigkeitengesetzes (OWiG) gefaßte Bestimmung über das Ruhen der Verfolgungsverjährung in das VStG aufzunehmen; des weiteren, allenfalls eine Abstufung der Fristen zur Verfolgungsverjährung nach der Höhe der jeweiligen Strafdrohung vorzusehen (§ 31 OWiG).

Wegen der besonderen Bedeutung der Neuregelung des Berufungsverfahrens für Verfahren in Arbeitnehmerschutzsachen darf gebeten werden, auch Vertreter des ho. Bundesministeriums (Zentral-Arbeitsinspektorat) künftigen Beratungen über den Entwurf beizuziehen.

- 11 -

Abschließend wird darauf hingewiesen, daß die im Entwurf beabsichtigte Neuregelung des Berufungsverfahrens im VStG auch umfangreicher Adaptierungen des Arbeitsinspektionsgesetzes 1974 bedürfen wird.

Das Präsidium des Nationalrates wurde im Sinne der Rundschreiben des Bundeskanzleramtes vom 21. November 1961, Zl. 94.108-2a/61 und vom 24. Mai 1967, Zl. 12.396-2/67, in Kenntnis gesetzt.

Beilage

Für den Bundesminister:

H o l y

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'H. Holy', written over the text 'Für die Richtigkeit der Ausfertigung:'.

A

449 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XVII. GP

Ausgedruckt am ■ ■ ■

Regierungsvorlage

Bundesgesetz vom XXXXX, mit dem das Ausländerbeschäftigungsgesetz geändert wird

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel I

Das Ausländerbeschäftigungsgesetz, BGBl. Nr. 218/1975, wird wie folgt geändert:

1. Im § 1 Abs. 2 tritt an die Stelle des Punktes am Ende der lit. f ein Strichpunkt. Folgende lit. g wird angefügt:

„g) Ausländer hinsichtlich ihrer Tätigkeiten als Berichterstatter für ausländische Medien in Wort, Ton und Bild für die Dauer ihrer Akkreditierung als Auslandskorrespondenten beim Bundeskanzleramt sowie Ausländer hinsichtlich ihrer für die Erfüllung der Aufgaben dieser Berichterstatter unbedingt erforderlichen Tätigkeiten für die Dauer ihrer Notifikation beim Bundeskanzleramt.“

2. § 4 Abs. 3 Z 4 lautet:

„4. die Gewähr gegeben erscheint, daß der Arbeitgeber die Lohn- und Arbeitsbedingungen einschließlich der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften einhält;“

3. § 4 Abs. 3 Z 7 entfällt.

4. § 4 Abs. 3 Z 8 entfällt.

5. § 4 Abs. 5 lautet:

„(5) Soweit Kontingente (§ 12) festgesetzt sind und es sich nicht um die erstmalige Beschäftigungsaufnahme des Ausländers im Bundesgebiet nach diesem Bundesgesetz handelt, entfallen die Prüfung der Voraussetzungen nach Abs. 1 und die Anhörung der kollektivvertragfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer gemäß § 20 Abs. 2.“

6. § 7 Abs. 3 zweiter Satz lautet:

„Liegt ein Kontingent mit ganzjähriger Laufzeit vor, so darf die Beschäftigungsbewilligung, wenn sie in

der zweiten Hälfte der Laufzeit erteilt wird, längstens bis sechs Monate nach Ablauf des Kontingentes erteilt werden.“

7. § 7 Abs. 7 lautet:

„(7) Wird ein Antrag auf Verlängerung einer Beschäftigungsbewilligung vier Wochen vor Ablauf der Beschäftigungsbewilligung eingebracht, so gilt diese bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Antrag als verlängert. Erfolgt die Antragstellung innerhalb der letzten vier Wochen vor Ablauf der Beschäftigungsbewilligung, so gilt diese nur dann bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Antrag als verlängert, wenn dieser ohne Verschulden oder lediglich auf Grund einer entschuldbaren Fehlleistung des Antragstellers verspätet eingebracht wurde. Andernfalls gilt die Beschäftigungsbewilligung nur bis zur Feststellung des zuständigen Arbeitsamtes, daß die verspätete Einbringung nicht entschuldbar ist, als verlängert.“

8. Dem § 7 wird folgender Abs. 8 angefügt:

„(8) Liegen die Voraussetzungen für die Verlängerung einer Beschäftigungsbewilligung nicht vor, so treten die Wirkungen der Nichtverlängerung erst mit jenem Zeitpunkt ein, der sich aus den die Rechte des Ausländers sichernden gesetzlichen Bestimmungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung ergibt.“

9. § 9 Abs. 4 lautet:

„(4) Bei Widerruf der Beschäftigungsbewilligung gilt § 7 Abs. 8 sinngemäß.“

10. § 11 Abs. 1 lautet:

„(1) Beabsichtigt ein Arbeitgeber, Ausländer für eine Beschäftigung im Bundesgebiet im Ausland anzuwerben, so ist ihm auf Antrag eine Sicherungsbcheinigung auszustellen. Sie hat zu enthalten, für welche Ausländer oder welche Anzahl von Ausländern bei Vorliegen der Voraussetzungen die Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen in Aussicht gestellt wird.“

11. Im § 11 Abs. 2 lit. a tritt an die Stelle der Wendung „Abs. 3 Z. 1, 4, 6, 8 und 12“ die Wendung „Abs. 3 Z 1, 4, 6 und 12“.

12. In den §§ 12 Abs. 1, 17 und 20 Abs. 2 tritt an die Stelle der Wendung „kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen der Arbeiter und der Arbeitnehmer“ jeweils die Wendung „kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer“.

13. § 12 Abs. 3 lit. c lautet:

„c) die Befreiungsscheine, ausgenommen jene für Lehrlinge, jeweils nach dem zuletzt festgestellten Arbeitsplatz (§ 6 Abs. 1) des Befreiungsscheininhabers.“

14. § 13 Abs. 2 lit. c lautet:

„c) die Befreiungsscheine, ausgenommen jene für Lehrlinge.“

15. § 15 lautet:

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

1. der Ausländer vom Zeitpunkt der Antragsebringung zurück gerechnet mindestens acht Jahre im Bundesgebiet ununterbrochen gemäß diesem Bundesgesetz beschäftigt (§ 2 Abs. 2) war, oder
2. der Ausländer mit einem österreichischen Staatsbürger verheiratet ist und seinen Wohnsitz im Bundesgebiet hat, oder
3. der Ausländer das 19. Lebensjahr noch nicht vollendet hat (jugendlicher Ausländer) und sich wenigstens ein Elternteil seit mindestens fünf Jahren rechtmäßig im Bundesgebiet aufhält, wenn
 - a) er sich mehr als die halbe Lebenszeit rechtmäßig im Bundesgebiet aufgehalten hat oder
 - b) er seine Schulpflicht zumindest zur Hälfte im Bundesgebiet erfüllt und auch beendet hat, oder
4. der Ausländer das 19. Lebensjahr vollendet hat, die Voraussetzungen der Z 3 bei Vollendung des 19. Lebensjahres erfüllt waren und er sich seither mit Ausnahme von jeweils höchstens drei Monaten im Kalenderjahr ununterbrochen rechtmäßig im Bundesgebiet aufgehalten hat.

(2) Als Beschäftigungszeiten im Sinne des Abs. 1 Z 1 gelten bis zu insgesamt 18 Monaten, bei Mutterschaft, wenn die Ausländerin Wochengeld, Sonderunterstützung nach dem Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221, oder Karenzurlaubsgeld erhalten hat, bis zu insgesamt 24 Monaten, auch Zeiten (Ersatzzeiten), während derer

1. der Ausländer auf Grund eines Beschäftigungsverhältnisses zu einem Unternehmen, das im Bundesgebiet seinen Betriebssitz hat, nach einer mindestens sechsmonatigen

Beschäftigung im Bundesgebiet vorübergehend außerhalb des Bundesgebietes beschäftigt war;

2. der Ausländer, ohne daß er in einem Beschäftigungsverhältnis gestanden ist, arbeitsunfähig war und während seiner Arbeitsunfähigkeit Leistungen aus der Krankenversicherung oder der Unfallversicherung, ausgenommen Rentenleistungen, oder Leistungen aus der Pensionsversicherung aus dem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955, erhalten hat;
3. die Ausländerin Wochengeld aus dem Versicherungsfall der Mutterschaft nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz oder Sonderunterstützung nach dem Mutterschutzgesetz 1979 erhalten hat;
4. der Ausländer Arbeitslosengeld, Karenzurlaubsgeld, Notstandshilfe oder Sondernotstandshilfe nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, BGBl. Nr. 609, bezogen hat oder im Anschluß daran bei einem inländischen Arbeitsamt arbeitsuchend vorgemeldet war;
5. eine Beschäftigung nach diesem Bundesgesetz unbeschadet der Z 2, 3 und 4 bis zu drei Monaten nicht bestanden hat.

(3) Der Lauf der Fristen nach Abs. 1 wird durch Zeiten, während derer der Ausländer in seinem Heimatstaat den Wehrdienst oder den Wehrrersatzdienst abgeleistet hat, gehemmt.

(4) Ist ein Elternteil österreichischer Staatsbürger, oder ist ein Elternteil, der in Österreich gelebt hat, verstorben, so entfällt die in Abs. 1 Z 3 normierte Voraussetzung des fünfjährigen Aufenthaltes wenigstens eines Elternteiles.

(5) Das Arbeitsamt kann nach Anhörung des gemäß § 44 a des Arbeitsmarktförderungsgesetzes eingerichteten Vermittlungsausschusses bei der Anwendung des § 15 Abs. 1 Z 4 eine drei Monate im Kalenderjahr übersteigende, nicht von Abs. 2 Z 1 oder Abs. 3 erfaßte Abwesenheit vom Bundesgebiet nachsehen, wenn sie durch Studienaufenthalt oder sonstige wichtige soziale, familiäre oder gesundheitliche Gründe bedingt ist.

(6) Der Befreiungsschein darf jeweils längstens für drei Jahre ausgestellt werden.

(7) Der Ablauf des Befreiungsscheines wird während der Dauer eines Lehrverhältnisses und der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Verpflichtung zur Weiterverwendung gehemmt.“

16. Nach § 15 wird folgender § 15 a samt Überschrift eingefügt:

„Verlängerung

§ 15 a. (1) Der Befreiungsschein gemäß § 15 Abs. 1 Z 1 ist zu verlängern, wenn der Ausländer

während der letzten drei Jahre im Bundesgebiet ununterbrochen gemäß diesem Bundesgesetz beschäftigt (§ 2 Abs. 2) war. Die Bestimmungen über die Ersatzzeiten (§ 15 Abs. 2) und die Hemmungsgründe (§ 15 Abs. 3) gelten sinngemäß.

(2) Der Befreiungsschein nach § 15 Abs. 1 Z 3 und 4 ist zu verlängern, wenn sich der Ausländer abgesehen von Zeiten gemäß § 15 Abs. 3 und 5 mit Ausnahme von jeweils höchstens drei Monaten im Kalenderjahr ununterbrochen rechtmäßig im Bundesgebiet aufgehalten hat.

(3) § 7 Abs. 7 und 8 gilt sinngemäß.“

17. § 16 lautet:

„§ 16. (1) Der Befreiungsschein ist zu widerrufen, wenn

1. der Ausländer im Antrag auf Ausstellung eines Befreiungsscheines über wesentliche Tatsachen wissentlich falsche Angaben gemacht oder solche Tatsachen verschwiegen hat,
2. der Ausländer während der Geltungsdauer des Befreiungsscheines gemäß § 15 Abs. 1 Z 1
 - a) entweder seine Beschäftigung unbeschadet des § 15 Abs. 2 Z 2 bis 4 länger als drei Monate oder
 - b) seinen Aufenthalt im Bundesgebiet unbeschadet des § 15 Abs. 2 Z 1, Abs. 3 und 5 länger als drei Monate im Kalenderjahr unterbricht,
3. die Voraussetzungen nach § 15 Abs. 1 Z 2 nicht mehr vorliegen, wenn für den Ausländer nicht bereits § 15 Abs. 1 Z 1, 3 oder 4 in Betracht kommt, oder
4. der Ausländer gegen die im § 25 genannten Vorschriften verstoßen hat.

(2) § 7 Abs. 8 gilt sinngemäß.

(3) Der widerrufen Befreiungsschein ist dem zuständigen Arbeitsamt unverzüglich zurückzustellen.“

18. § 19 Abs. 5 lautet:

„(5) Der Antrag auf Ausstellung einer Sicherungsbescheinigung ist vor der Einreise des Ausländers, der Antrag auf Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung vor Aufnahme der Beschäftigung einzubringen. Der Antrag auf Verlängerung einer Beschäftigungsbewilligung ist vier Wochen vor Ablauf der Geltungsdauer einer bereits erteilten Beschäftigungsbewilligung, der Antrag auf Verlängerung eines Befreiungsscheines vier Wochen vor Ablauf der Geltungsdauer eines bereits ausgestellten Befreiungsscheines einzubringen. Läuft die Geltungsdauer eines Befreiungsscheines während eines Auslandsaufenthaltes gemäß § 15 Abs. 3 ab, so ist der Antrag auf Verlängerung des Befreiungsscheines spätestens drei Monate nach Ende dieser Zeiten einzubringen.“

19. § 19. Abs. 7 lautet:

„(7) Bei einer Arbeitsvermittlung durch die Arbeitsmarktverwaltung (§ 40 Abs. 1 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes) ist bei Vorliegen der Voraussetzungen von Amts wegen die Beschäftigungsbewilligung zu erteilen oder der Befreiungsschein auszustellen, wenn der Ausländer Anspruch auf Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung hat. Der Befreiungsschein nach § 15 Abs. 1 Z 3 und 4 ist auch dann von Amts wegen auszustellen, wenn kein Anspruch auf Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung besteht.“

20. Dem § 20 Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:

„Die zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften bzw. der Verwaltungsausschuß können festlegen, daß bei amtswegigen Erteilungen von Beschäftigungsbewilligungen (§ 19 Abs. 7) und in den Fällen der Verlängerung von Beschäftigungsbewilligungen bei Vorliegen einer bestimmten Arbeitsmarktlage oder bestimmter persönlicher Umstände der Ausländer die Erteilung der Beschäftigungsbewilligungen als befürwortet gilt. Für die amtswegige Ausstellung und die Verlängerung von Befreiungsscheinen gilt dies sinngemäß.“

21. Dem § 20 Abs. 5 wird folgender Satz angefügt:

„Die Berufung gegen die Feststellung, daß die verspätete Einbringung eines Verlängerungsantrages nicht entschuldbar ist (§ 7 Abs. 7), hat keine aufschiebende Wirkung.“

22. Im § 23 Abs. 1 wird der Klammerausdruck durch „(§ 44 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes)“ ersetzt.

23. Dem § 24 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Im Falle der amtswegigen Erteilung der Beschäftigungsbewilligung (§ 19 Abs. 7) sind die im Abs. 2 genannten Kosten aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung zu tragen.“

24. § 26 Abs. 2 lautet:

„(2) Die Arbeitgeber sind verpflichtet,

1. die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses eines Ausländers, für den eine Beschäftigungsbewilligung erteilt wurde, und
2. den Beginn und die Beendigung der Beschäftigung eines Ausländers mit einem Befreiungsschein

unverzüglich dem zuständigen Arbeitsamt anzuzeigen.“

25. Dem § 27 wird folgender Satz angefügt:

„Die Träger der Sozialversicherung und der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger sind verpflichtet, gespeicherte Daten (§ 31 Abs. 3 Z 15 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes) über die Versicherungszeiten auf

em
 automationsunterstützter Weg den Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung zu übermitteln, die für diese Stellen eine wesentliche Voraussetzung zur Durchführung ihrer Aufgaben nach diesem Bundesgesetz bilden.“

26. § 28 lautet:

„§ 28. (1) Sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen,

1. wer

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

fb
 bei ungerechtfertigter Beschäftigung von höchstens drei Ausländern für jeden unberechtigt beschäftigten Ausländer mit Geldstrafe von 5 000 S bis 60 000 S, im Wiederholungsfalle von 10 000 S bis 120 000 S, bei unberechtigter Beschäftigung von mehr als drei Ausländern für jeden unberechtigt beschäftigten Ausländer mit Geldstrafe von 10 000 S bis 120 000 S, im Wiederholungsfalle von 20 000 S bis 240 000 S;

2. wer

- a) entgegen dem § 3 Abs. 3, 4 und 5 einen Ausländer beschäftigt, ohne die Beschäftigung dem zuständigen Arbeitsamt rechtzeitig anzuzeigen,
- b) entgegen dem § 18 Abs. 3, 5 und 6 die Arbeitsleistungen eines Ausländers, der von einem ausländischen Arbeitgeber ohne einen im Bundesgebiet vorhandenen Betriebsitz im Inland beschäftigt wird, in Anspruch nimmt, ohne die Beschäftigung dem zuständigen Arbeitsamt rechtzeitig anzuzeigen, 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 bekannt gibt, die zur Durchführung dieses Bundesgesetzes notwendigen Auskünfte nicht erteilt oder in die erforderlichen Unterlagen nicht Einsicht gewährt,

mit Geldstrafe von 2 000 S bis 30 000 S;

3. wer

- a) entgegen dem § 26 Abs. 2 den Beginn oder die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses eines Ausländers nicht unverzüglich dem zuständigen Arbeitsamt anzeigt, oder
- b) entgegen dem § 16 Abs. 3 einen Befreiungsschein (§ 15) vorsätzlich nicht zurückstellt,

mit Geldstrafe bis 10 000 S.

(2) Die Verjährungsfrist (§ 31 Abs. 2 des Verwaltungsstrafgesetzes — VStG 1950, BGBl. Nr. 172) für Verwaltungsübertretungen gemäß Abs. 1 beträgt ein Jahr.

(3) Die Eingänge aus den gemäß Abs. 1 verhängten Geldstrafen fließen dem Reservefonds gemäß § 64 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 zu.“

27. § 29 lautet samt Überschrift:

„Ansprüche des Ausländers

§ 29. (1) Einem Ausländer, der entgegen den Vorschriften dieses Bundesgesetzes ohne Beschäftigungsbewilligung beschäftigt wird, stehen gegenüber dem ihn beschäftigenden Betriebsinhaber für die Dauer der Beschäftigung die gleichen Ansprüche wie auf Grund eines gültigen Arbeitsvertrages zu.

(2) Beruht das Fehlen der Beschäftigungsbewilligung jedoch auf einem Verschulden des Betriebsinhabers, dann ist der Ausländer auch bezüglich der Ansprüche aus der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses so zu stellen, als ob er auf Grund eines gültigen Arbeitsvertrages beschäftigt gewesen wäre. Auf die Bestimmungen des besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutzes ist jedoch nicht Bedacht zu nehmen.

(3) Der Ausländer, dessen Arbeitsverhältnis wegen Wegfalls der Beschäftigungsbewilligung endet, hat Anspruch auf Schadenersatz wie auf Grund eines berechtigten vorzeitigen Austritts, wenn der Wegfall der Beschäftigungsbewilligung auf einem Verschulden des Arbeitgebers beruht. Bei Bemessung des Schadenersatzanspruches ist auf die Bestimmungen des besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutzes jedoch nicht Bedacht zu nehmen.“

28. Der Abschnitt VII entfällt.

29. § 35 lit. a lautet:

„a) hinsichtlich § 1 Abs. 2 lit. g der Bundeskanzler,“

Artikel II

Übergangsbestimmungen

(1) Einem jugendlichen Ausländer bis zur Vollendung des 19. Lebensjahres ist eine Beschäfti-

gungsbewilligung ohne Prüfung der Voraussetzungen des § 4 Abs. 1, 2 und 6 zu erteilen, wenn

1. nicht außergewöhnliche Verhältnisse auf lokalen Arbeitsmärkten entgegenstehen,
2. sich der jugendliche Ausländer zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Bestimmung seit mindestens drei Jahren rechtmäßig im Bundesgebiet aufhält und
3. sich wenigstens ein Elternteil seit mindestens fünf Jahren rechtmäßig im Bundesgebiet aufhält.

§ 15 Abs. 4 gilt sinngemäß.

(2) Nach Vollendung des 19. Lebensjahres des Ausländers ist Abs. 1 weiterhin anzuwenden, wenn der Ausländer bereits vorher die Voraussetzungen des Abs. 1 erfüllt hat und sich mit Ausnahme von jeweils höchstens drei Monaten im Kalenderjahr ununterbrochen rechtmäßig im Bundesgebiet aufhält. § 15 Abs. 5 gilt sinngemäß.

(3) Anträge auf Ausstellung eines Befreiungsscheines, die in der Zeit zwischen der Verlautbarung im Bundesgesetzblatt und dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes gestellt werden, gelten als im

Zeitpunkt des Inkrafttretens eingebracht, es sei denn, es besteht nach der bis dahin geltenden Rechtslage ein Anspruch auf Ausstellung eines Befreiungsscheines.

Artikel III

(1) Dieses Bundesgesetz tritt mit 1. Juli 1988 in Kraft.

(2) Alle bisher auf Grund des § 4 Abs. 3 Z 8 abgegebenen Erklärungen (Verpflichtungserklärungen) verlieren mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes ihre Wirksamkeit.

Artikel IV

Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut:

1. hinsichtlich des Art. I Z 1 (§ 1 Abs. 2 lit. g) der Bundeskanzler;
2. hinsichtlich des Art. III Abs. 2 der Bundesminister für Inneres;
3. hinsichtlich der übrigen Bestimmungen der Bundesminister für Arbeit und Soziales.

VORBLATT

Problem und Ziel:

Das derzeitige System der Zulassung von Ausländern zum Arbeitsmarkt unterscheidet nicht ausreichend zwischen Ausländern, welche neu auf dem Arbeitsmarkt auftreten oder nur kurze Zeit hier einer Beschäftigung nachgehen, und solchen, welche bereits in die österreichische Gesellschaft integriert sind. Aus diesem Grunde sind insbesondere zur Eingliederung von Angehörigen der zweiten Generation in den Arbeitsmarkt wesentliche Erleichterungen notwendig. Auch die derzeitigen Voraussetzungen für die Erlangung des Befreiungsscheines bei langer Beschäftigungsdauer führen zu sozialen Härten und bedürfen daher einer Anpassung an den tatsächlichen Verlauf der beruflichen Tätigkeit.

Lösung:

- Einführung eines Befreiungsscheines für jugendliche Ausländer der zweiten Generation;
- Erleichterung der Erlangung des Befreiungsscheines für langjährig in Österreich tätige Ausländer;
- Verlängerung der Geltungsdauer des Befreiungsscheines auf drei Jahre;
- Erweiterung der Ansprüche der Ausländer bei Beendigung einer unerlaubten Beschäftigung;
- Behebung der in der Praxis auftretenden Probleme der wechselseitigen Abhängigkeit zwischen Beschäftigungsbewilligung und Aufenthaltsberechtigung;
- Entfall der Haftung des Arbeitgebers für Schubkosten;
- Erleichterung der Voraussetzungen für die Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen für schon derzeit länger im Bundesgebiet lebende jugendliche Ausländer;
- Verbesserungen im administrativ-technischen Bereich und Maßnahmen zur Verfahrensbeschleunigung insbesondere im Fall der beruflichen Eingliederung arbeitsloser Ausländer.

Alternativen:

Keine.

Kosten:

Ärztliche Untersuchung lediglich in Einzelfällen.

Erläuterungen

A. Allgemeiner Teil

Das Ausländerbeschäftigungsgesetz vom 20. März 1975, BGBl. Nr. 218, welches mit 1. Jänner 1976 in Kraft trat, verfolgte im wesentlichen zwei Ziele: Einerseits sollte der Zuzug von Ausländern zur Arbeitsaufnahme kontrolliert werden und nur in einem Umfang erfolgen, daß dadurch keine wirtschaftlichen, sozialen und allgemein gesellschaftlichen Nachteile zu befürchten wären (siehe dazu die Ausführungen im Allgemeinen Teil der Erläuterungen zur Regierungsvorlage, Punkt 3, Rechtspolitische Überlegungen, 1451 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XIII. GP). Andererseits sollte die zum österreichischen Arbeitsmarkt zugelassenen Ausländer für die Zeit ihrer Beschäftigung sozial- und arbeitsrechtlich den inländischen Arbeitnehmern gleichgestellt und darüber hinaus für ihre besondere Situation zusätzliche Schutzbestimmungen (zB hinsichtlich des Unterkunftsstandards) vorgesehen werden.

Die diesen Gesichtspunkten Rechnung tragende Lösung in der Form der geltenden Fassung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes fußte auf der Annahme der Rotation der ausländischen Arbeitsbevölkerung. Diese Vorstellung ging davon aus, daß ausländische Arbeitskräfte im erwerbsfähigen Alter nur für kurze Zeit aufgenommen werden, daß sie für einen eng begrenzten Zeitraum einen Mangel an Arbeitskräften abdecken helfen und unter maximaler Nutzung ihrer Produktivität die subjektiven Wirtschaftsziele, wie Ersparnisse zur Reinvestition im Heimatland, erreichen. Mit ihrer Rückkehr werden sie durch andere ausländische Arbeitskräfte ersetzt.

Zu dieser Annahme berechtigten damals die in den Jahren vor dem Inkrafttreten des Ausländerbeschäftigungsgesetzes gesammelten Erfahrungen sowie Ergebnisse sozialwissenschaftlicher Untersuchungen dieser Zeit.

In den frühen 70er Jahren war die Zahl der ausländischen Arbeitskräfte relativ kurzfristig von rund 88 000 (1969) auf rund 227 000 (1973) angestiegen, wobei die ausländischen Arbeitskräfte selbst von einem nur zeitweiligen Aufenthalt im Aufnahmeland ausgingen.

Sah man in der Rotation eine Möglichkeit, vorübergehende Schwierigkeiten bei der Besetzung einer bestimmten Zahl von Arbeitsplätzen zu lösen, wobei die Arbeitskräfte, die diese Arbeitsplätze einnehmen, keine subjektive Erwartung eines längerfristigen Aufenthaltes in Österreich hatten, muß man seit Anfang der 80er Jahre davon ausgehen, daß diese Personen Österreich bereits verlassen haben.

Inzwischen stellt sich die Lage allerdings völlig anders dar. Mit dem Konjunkturreinbruch 1974/1975 und der bis heute andauernden Periode relativ niedriger Wachstumsraten verringerte sich die Nachfrage nach Arbeitskräften. Gleichzeitig stieg das Angebot an inländischen Arbeitskräften als Folge demographischer Entwicklungen. Das Ausländerbeschäftigungsgesetz hatte unter diesen Umständen (Rotationsannahme) von einem wachsenden Inländerangebot bei abgeschwächter Nachfrage nach Arbeitskräften und damit abnehmendem Arbeitskräftemangel auszugehen. Demgemäß wurde in der zweiten Hälfte der 70er Jahre und in den frühen 80er Jahren eine sehr vorsichtige Bewilligungspraxis verfolgt. Dies führte zu einer Verringerung der Zahl der ausländischen Arbeitskräfte auf rund 139 000 (1984). Da diese Verringerung im wesentlichen durch die Verhinderung von Neuzugängen ausländischer Arbeitskräfte zum österreichischen Arbeitsmarkt, dh. durch die Nichtersetzung von Abgängen erfolgte, hat sich die Struktur der ausländischen Erwerbsbevölkerung in Österreich drastisch verändert.

Als erste Anzeichen dieser Veränderung sichtbar wurden, hat der Bundesminister für soziale Verwaltung eine umfassende Analyse der ökonomischen und sozialen Situation der ausländischen Arbeitskräfte beim Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung und beim Institut für Höhere Studien in Auftrag gegeben (Ausländische Arbeitskräfte in Österreich, Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Nr. 9, Bundesministerium für soziale Verwaltung, Wien 1985). Die Ergebnisse dieser Untersuchungen dokumentieren signifikant die eingetretenen Veränderungen. In ökonomischer Hinsicht zeigen sich als Folge der kontinuierlichen Ausländerbeschäftigung zwei bedeutsame Erscheinungen. Einerseits ist eine

große Zahl von ausländischen Arbeitskräften seit vielen Jahren im selben Unternehmen beschäftigt und gehört somit zur eigentlichen Stammebelegschaft, andererseits gibt es trotz der insgesamt verminderten Zahl von ausländischen Arbeitskräften Wirtschaftsbereiche, die stark auf die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte angewiesen sind. Arbeitsplätze mit belastenden Arbeitsbedingungen, Schichtarbeit und relativ niedriger Entlohnung werden überproportional von ausländischen Arbeitskräften besetzt. Die ökonomische Untersuchung zeigt deutlich die Schwierigkeiten auf, welche die Unternehmen und Wirtschaftszweige durch die Ausländerbeschäftigung gemeistert haben, wies aber auch darauf hin, daß die starke Bindung der ausländischen Arbeitskräfte an die Unternehmen in manchen Fällen strukturkonservierende Wirkungen gehabt haben könnte. Wenn letztere Überlegung als Hinweis verstanden werden muß, die Bindung der Arbeitskräfte an einzelne Arbeitgeber zu lockern, so zeigte sich umgekehrt, in welchem Ausmaß die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte für bestimmte Wirtschaftszweige und für bestimmte Tätigkeiten unersetzbar ist.

Ebenso wie die Ergebnisse der ökonomischen weisen die der sozialwissenschaftlichen Untersuchungen sowie die Statistiken des Bundesministeriums für soziale Verwaltung und die Ergebnisse der Volkszählung 1981 auf das Ende der Ära der Rotation hin. Dies bestätigen darüber hinaus die Erfahrungen der Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung und der mit Problemen der Ausländerbeschäftigung befaßten Beratungsstellen der Kammern für Arbeiter und Angestellte und des Österreichischen Gewerkschaftsbundes.

Die sozialwissenschaftliche Untersuchung ergab für das Jahr 1983 (Befragungszeitpunkt) einen Anteil von 70 vH an allen ausländischen Arbeitskräften, die über zehn Jahre in Österreich leben. In rund 70 vH der Haushalte von ausländischen Arbeitskräften mit Kindern ist zumindest eines dieser Kinder in Österreich geboren. Nur noch etwas mehr als 40 vH aller ausländischen Arbeitskräfte gab an, von engeren Familienmitgliedern getrennt zu leben.

Diese Tatsachen erklären auch, warum trotz stark abnehmender Beschäftigtenzahl die Wohnbevölkerung aus Jugoslawien und der Türkei in der zweiten Hälfte der 70er Jahre und Anfang der 80er Jahre erheblich zugenommen hat, wie sich im Vergleich der Volkszählungen 1971 und 1981 zeigt. Ein Großteil dieser Zunahme der ausländischen Wohnbevölkerung ist auf den Familiennachzug und auf die Geburt von Kindern ausländischer Arbeitskräfte in Österreich zurückzuführen.

Es ist nunmehr offenbar, daß die Vorstellung von einem vorübergehenden Aufenthalt der ausländischen Arbeitsbevölkerung, wie sie dem Rotationsprinzip entspricht, angesichts dieser Tatsache als

überholt betrachtet werden muß. Der lange Aufenthalt, der starke Familiennachzug, die Geburt und Erziehung von Kindern und die starke Verankerung im Beschäftigungssystem haben zumindest auf absehbare Zeit zu einer Verlagerung des Mittelpunkts der Lebensorientierung in das Aufnahmeland geführt. Der Zeitpunkt der Rückkehr in das Heimatland wird gegenwärtig häufig mit dem Ende des Erwerbslebens angenommen.

Damit erscheinen wesentliche Voraussetzungen für die subjektive Integrationsbereitschaft gegeben. Die jugoslawische und türkische Arbeitsbevölkerung und ihre Angehörigen sind in ihren nationalen, kulturellen und sprachlichen Unterschieden ein Teil der österreichischen Gesellschaft geworden.

Dies zeigt sich am deutlichsten bei den Kindern und Jugendlichen. 1981 lebten laut Volkszählung rund 55 000 Personen türkischer und jugoslawischer Herkunft mit einem Lebensalter unter 20 Jahren in Österreich, von denen rund 20 000 Personen unter einem Lebensalter von sechs Jahren waren. Nach dem vorerwähnten Forschungsbericht über ausländische Arbeitskräfte besuchten 1982 mehr als 22 000 jugoslawische und türkische Kinder österreichische Pflichtschulen, von denen wiederum 36 vH die ersten beiden Pflichtschulklassen besuchten. Es ist nicht überraschend, daß viele dieser Kinder bei der Untersuchung angaben, deutsch besser zu sprechen als die Sprache ihres Herkunftslandes bzw. Heimatlandes ihrer Eltern. Für die große Mehrheit der ausländischen Jugendlichen und Kinder ist die soziale Bindung zum Herkunftsland bzw. Heimatland der Eltern daher wesentlich schwächer als ihre Verankerung in Österreich. Die Erfahrungen der Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung und der mit der Betreuung und Beratung von Ausländern befaßten anderen öffentlichen Institutionen und Einrichtungen sowie der Schulverwaltung und der größeren Jugendorganisationen weisen darauf hin.

Zusammenfassend kann also gesagt werden, daß eine der beiden eingangs angeführten Absichten des Gesetzes, nämlich Arbeitskräften ohne österreichische Staatsbürgerschaft einen ihrer Situation angemessenen sozialen Schutz zu gewährleisten, für die jetzt in Österreich lebenden Ausländer nicht mehr erfüllt wird; demgegenüber hat sich die andere Absicht, nämlich den Zuzug zum österreichischen Arbeitsmarkt nur kontrolliert zuzulassen, in der im Ausländerbeschäftigungsgesetz vorgesehenen Form im wesentlichen bewährt. Sie ist es auch, die durch strikte Beschränkung eines weiteren Zuzugs eine großzügige Besserstellung der de facto in die österreichische Gesellschaft integrierten Ausländer ermöglicht, ohne daß dadurch gesamtgesellschaftliche Probleme oder solche für den Arbeitsmarkt befürchtet werden müssen.

Für diese notwendige Besserstellung ergeben sich folgende Ansatzpunkte:

Die Arbeitsämter wurden und werden zunehmend mit ausländischen Rat- und Arbeitsuchenden, die seit vielen Jahren in Österreich leben und nicht mehr dem Typus der ausländischen Arbeitskraft entsprechen, von dem der Gesetzgeber bei der Erlassung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes Mitte der 70er Jahre ausgegangen ist, konfrontiert.

Ebenso muß ausländischen Jugendlichen, die seit vielen Jahren in Österreich leben und hier Teile der Schulzeit oder die gesamte Pflichtschule absolviert haben, der Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglicht werden.

Sowohl die ausländischen Arbeitskräfte, die schon lange in Österreich leben, als auch die Jugendlichen gehören angesichts der Verschlechterung der Arbeitsmarktlage seit dem Jahre 1981 zu den tendenziell benachteiligten Gruppen des Arbeitsmarktes. Gegenwärtig wird diese an sich und für sich ungünstige Ausgangsposition für den Fall der Arbeitslosigkeit durch einzelne Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes noch verschärft. Aber auch für die beschäftigten Ausländer mit langer Aufenthaltsdauer stellt die alljährliche Notwendigkeit der Verlängerung der Beschäftigungsbewilligung sowie die Sorge um eine neue Beschäftigungsbewilligung für den Fall erfolgreicher Arbeitssuche im Anschluß an Arbeitslosigkeit eine erhebliche psychische und soziale Belastung dar.

Die Untersuchungen haben gezeigt, daß ausländische Arbeitskräfte auch mit langem Aufenthalt sowie deren Kinder diese rechtliche Sondersituation als Element der besonderen Unsicherheit ihrer Lebenssituation wahrnehmen; dies muß sogar als starkes Integrationshemmnis bezeichnet werden.

1-5
Diese Ansatzpunkte legen Anpassungen der beschäftigungsrechtlichen Situation für längere Zeit in Österreich lebende ausländische Arbeitskräfte sowie der Angehörigen der zweiten Ausländergeneration nahe. Die vorliegende Novelle soll durch die Neugestaltung der Befreiungsscheinregelung für die erste Personengruppe sowie durch die Schaffung der Möglichkeit, daß auch jugendliche Ausländer unter bestimmten Voraussetzungen einen Befreiungsschein erhalten können, einen wesentlichen ersten Schritt in diese Richtung darstellen.

Eine Ausländerbeschäftigungspolitik, die vom Integrationsprinzip ausgeht, kann nicht nur in einer gesetzlichen Neuregelung durch die vorliegende Novelle das Auslangen finden. Eine andere Konsequenz — zu der es freilich keiner zusätzlichen gesetzlichen Regelung bedarf — ist eine entsprechende Handhabung der im Arbeitsmarktförderungsgesetz vorgesehenen arbeitsmarktpolitischen Instrumente, in deren Rahmen Betreuungs- und Beratungs- sowie Weiterbildungs- und Schulungsaktivitäten für diese Personengruppen ausgebaut werden müssen.

Die mit der vorgesehenen Novelle vorgeschlagenen Reformen sind bewußt vorsichtig gehalten. Sie sollen die sozialpolitisch dringendsten Anpassungen an die geänderte Problemlage ermöglichen. Der Vorteil einer solchen Vorgangsweise ist, daß durch sie mit Sicherheit keine Entwicklungen ausgelöst werden, die Befürchtungen für den Arbeitsmarkt Nahrung geben würden, sodaß nach laufender sorgfältiger Überprüfung der Erfahrungen aus der neuen Situation allenfalls erforderliche weitere gesetzliche Anpassungen mit einem breiten Konsens rechnen können.

Verfassungsrechtliche Grundlage

Die Kompetenz des Bundes zur Gesetzgebung und Vollziehung der Regelung des Zuganges ausländischer Arbeitnehmer zum Arbeitsmarkt in unmittelbarer Bundesverwaltung gründet sich primär auf den in Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG und in Art. 102 Abs. 2 angeführten Tatbestand „Arbeitsrecht“. Auch hinsichtlich der weiteren von der Novelle mittelbar berührten Aspekte wie „Regelung und Überwachung des Eintrittes in das Bundesgebiet“, „Ein- und Auswanderungswesen“, „Paßwesen“ (Art. 10 Abs. 1 Z 3 B-VG), „Fremdenpolizei“ (Art. 10 Abs. 1 Z 7) und „Gesundheitswesen“ (Art. 10 Abs. 1 Z 12) besteht Bundeskompetenz.

Personal- und Kostenaufwand

Zusätzlicher Aufwand entsteht der Arbeitsmarktverwaltung nur in Einzelfällen durch die Übernahme der Kosten für die ärztliche Untersuchung bei amtswegiger Bewilligungserteilung. Dem stehen durch die bei amtswegiger Bewilligungserteilung gegebenen Möglichkeit der raschen Beschäftigungsaufnahme des Ausländers weit größere Ersparnisse an Versicherungsleistungen gegenüber.

Vereinbarkeit mit EG-Recht

Gemäß Art. 48 Abs. 1 des Vertrages zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG-Vertrag) haben die Mitgliedstaaten die Freizügigkeit der Arbeitnehmer herzustellen. Sie umfaßt gemäß Abs. 2 die Abschaffung jeder auf der Staatsangehörigkeit beruhenden unterschiedlichen Behandlung der Arbeitnehmer der Mitgliedstaaten in bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen. Gemäß Abs. 3 lit. b haben Arbeitnehmer der Mitgliedstaaten das Recht, sich in einem Mitgliedstaat aufzuhalten, um dort nach den für Arbeitnehmer dieses Staates geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften eine Beschäftigung auszuüben.

Dies bedeutet, daß die Beschäftigung von Arbeitnehmern aus EG-Mitgliedstaaten vom Geltungsbereich des Ausländerbeschäftigungsgesetzes generell auszunehmen wäre. EG-Konformität dieser Novelle ist hinsichtlich ihres gesamten Inhaltes

nicht gegeben, da sich ihre Bestimmungen auf alle Ausländer beziehen, ohne nach Herkunft aus einem EG-Mitgliedstaat zu differenzieren.

B. Besonderer Teil

Zu Art. I Z 1 (§ 1 Abs. 2 lit. g):

Die Tätigkeit der ausländischen Medienvertreter kann naturgemäß nur zum Teil von Inländern wahrgenommen werden. Der inländische Arbeitsmarkt wird daher durch die Tätigkeit von Auslandskorrespondenten nicht berührt. Die ausländischen Medienvertreter werden durch das Bundeskanzleramt — Bundespressdienst im Wege der sogenannten „Akkreditierung“ für ihre Tätigkeiten im Bundesgebiet zugelassen, sodaß es nicht des zusätzlichen Erfordernisses einer Beschäftigungsbewilligung und damit eines zweifachen Zulassungssystems bedarf. Im Sinne eines reibungslosen Ablaufes der Tätigkeit wären nicht nur die ausländischen Medienvertreter selbst, sondern auch die zu deren Unterstützung notwendigen sonstigen Arbeitskräfte — internationalen Gepflogenheiten zufolge unterliegen diese der Notifikationspflicht an das Bundeskanzleramt — Bundespressdienst — vom Geltungsbereich des Ausländerbeschäftigungsgesetzes auszunehmen. Die vorgesehene Lösung entspricht den Praktiken ausländischer Staaten gegenüber österreichischen Medienvertretern und folgt internationalen Empfehlungen sowie den Beschlüssen der KSZE-Konferenz von Helsinki.

Zu Art. I Z 2 (§ 4 Abs. 3 Z 4):

Die jüngste Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes (Erkenntnis vom 8. 9. 1987, Zl. 87/09/0141—5) hat den geltenden Gesetzestext, der im § 4 Abs. 3 Z 4 die Gewähr für die Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen zur Voraussetzung für die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung erklärt, so ausgelegt, daß diese Bestimmung nicht auch die Einhaltung der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften umfaßt. Die ausdrückliche gesetzliche Verankerung der Voraussetzung, daß die sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften einzuhalten sind, soll die zu enge Auslegung des Verwaltungsgerichtshofes berichtigen und den vom Gesetzgeber beabsichtigten Zustand wieder herstellen, weil die Einhaltung der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften ebenso im öffentlichen Interesse liegt wie die der lohn- und arbeitsrechtlichen.

Zu Art. I Z 3 (§ 4 Abs. 3 Z 7):

Diese Bestimmung, nach der anlässlich der Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung keine fremdenpolizeilichen oder paßrechtlichen Gründe dem Aufenthalt oder der Beschäftigung des Ausländers entgegenstehen dürfen, hatte schon bisher in der Praxis eine nicht ganz unumstrittene Stellung. Zum

einen ist sie eine Vorschrift, die dem Bereich der Fremdenpolizei zuzuordnen ist, zum anderen ist ohnehin undenkbar, daß Personen, gegen die ein Aufenthaltsverbot verhängt wurde, in Österreich einer Beschäftigung nachgehen. Es fällt daher auch die Beurteilung der in dieser Bestimmung festgesetzten Voraussetzungen in die Zuständigkeit des Bundesministeriums für Inneres und dessen nachgeordneter Dienststellen.

Erkenntnisse des Verwaltungsgerichtshofes aus der jüngeren Zeit (zB vom 9. 9. 1981, Zl. 81/01/0034—5, und vom 16. 11. 1983, Zl. 83/01/0357—5) haben überdies zu beachtlichen Rechtsunsicherheiten im Zusammenhang mit der Anwendbarkeit dieser Bestimmung geführt. Im Hinblick darauf, daß im § 25 ohnehin normiert ist, daß die Sicherungsbescheinigung, die Beschäftigungsbewilligung und der Befreiungsschein den Ausländer nicht der Verpflichtung entheben, den jeweils geltenden Vorschriften über die Einreise und den Aufenthalt nachzukommen, erscheint diese Bestimmung entbehrlich.

Auch die verschiedentlich geäußerte Befürchtung, durch den Wegfall dieser Bestimmung könne der Touristenbeschäftigung nicht Einhalt geboten werden, ist nicht zutreffend, da anlässlich der Einreise in das Bundesgebiet auch die Einhaltung der Sichtvermerksabkommen mit den einzelnen Ländern zu prüfen ist. Liegt jedoch ein Verstoß gegen ein Sichtvermerksabkommen vor, so wird dieser Umstand im Zuge des Verfahrens auf Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung im Regelfall als entgegenstehendes öffentliches Interesse im Sinne des § 4 Abs. 1 zu qualifizieren sein.

Zu Art. I Z 4 (§ 4 Abs. 3 Z 8):

Die von den Arbeitgebern anlässlich der Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen einzugehende Haftung zur Tragung allenfalls sonst nicht einbringlicher Schubkosten (Verpflichtungserklärung) mußte bisher nur in wenigen Fällen in Anspruch genommen werden. Der Aufwand, der mit der Entgegennahme dieser Verpflichtungserklärung durch die Arbeitsämter, deren Weiterleitung sowie deren Evidenthaltung im Bereich des Bundesministeriums für Inneres verbunden war, steht in keinem Verhältnis zu den der Republik Österreich hiedurch erspart gebliebenen Schubkosten.

Da die Voraussetzung der Abgabe einer Verpflichtungserklärung darüber hinaus in vielen Fällen der amtswegigen Vermittlung gemäß § 19 Abs. 7 (Vermittlung von Ausländern, die im Bezug von Leistungen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, BGBl. Nr. 609, stehen oder einen Anspruch auf solche Leistungen hätten) ein großes Hindernis ist, soll von der Beibringung dieser Erklärung in Hinkunft abgesehen werden.

Zu Art. I Z 5 (§ 4 Abs. 5):

Diese Bestimmung trägt der geänderten Arbeitsmarktsituation Rechnung. In den 70er Jahren war es primäres Ziel, zusätzliche Arbeitskräfte unter Zugrundelegung der von den kollektivvertragsfähigen Körperschaften (Berufsvereinigungen) der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vorgeschlagenen, mit Verordnung des Bundesministers für soziale Verwaltung festgesetzten Kontingente in einem vereinfachten Verfahren für eine Beschäftigung auf dem inländischen Arbeitsmarkt zuzulassen. Demgegenüber muß heute davon ausgegangen werden, daß auch innerhalb des Kontingentrahmens jene ausländischen Arbeitskräfte den Vorzug haben sollen, welche in den österreichischen Arbeitsmarkt bereits integriert sind.

Zum Schutz der bereits länger in Österreich arbeitenden Ausländer, insbesondere auch jener, welche ihren Arbeitsplatz verloren haben, soll in Wahrung sozial-humanitärer Verpflichtungen lediglich für diese Gruppe das Kontingentverfahren angewendet werden. Ein völliges Absehen von der Prüfung der Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes im Falle noch freier Kontingentplätze erscheint bei Neuzugängen auf dem Arbeitsmarkt aus dem Ausland künftighin nicht mehr vertretbar.

Eine erstmalige Beschäftigungsaufnahme des Ausländers im Bundesgebiet soll dann nicht mehr vorliegen, wenn dieser bereits einmal im Bundesgebiet einer unselbständigen Beschäftigung nachgegangen ist, und diese Beschäftigung entweder auf Grund der Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung oder Ausstellung eines Befreiungsscheines erfolgte.

Diese Bestimmung ist schließlich nicht als Ausschluß vom Arbeitsmarkt anzusehen, sondern lediglich als Aufhebung der erleichterten Prüfkriterien im Fall der erstmaligen Arbeitsaufnahme im Bundesgebiet. Es entfallen demnach bei der erstmalig auf dem Arbeitsmarkt auftretenden ausländischen Arbeitskraft trotz freier Kontingente weder die Prüfung der Arbeitsmarktlage noch das Anhörungsverfahren nach § 20 Abs. 2. Dadurch wird auch dem Umstand Rechnung getragen, daß eine durch die Arbeitsmarktlage notwendige Verringerung der Kontingentzahlen zur Vermeidung von negativen Auswirkungen bei Neuzugängen für schon hier lebende ausländische Arbeitskräfte infolge des zeitaufwendigen Verfahrens zur Änderung der im Verordnungsweg festgesetzten Kontingente nicht rasch genug ermöglicht werden kann.

Zu Art. I Z 6 (§ 7 Abs. 3):

Hiebei handelt es sich um eine Richtigstellung; die Bestimmung wurde bereits bisher im Sinne der beabsichtigten Novellierung interpretiert. Werden Ganzjahreskontingente mit einer vom Kalenderjahr abweichenden Laufzeit abgeschlossen (zB 1. November bis 31. Oktober des Folgejahres), so

können in Hinkunft Bewilligungen bis zu sechs Monate über das Ende des Kontingentes hinaus erteilt werden (im obigen Beispiel ist eine Bewilligungserteilung am 10. September bis 30. April des Folgejahres möglich). Dies war nach dem Wortlaut des Gesetzes bisher nur möglich, wenn die Laufzeit des Ganzjahreskontingentes mit dem Kalenderjahr ident war.

Zu Art. I Z 7 (§ 7 Abs. 7) und Z 19b (§ 20 Abs. 5): H 21

Durch die Neuregelung des Abs. 7 sollen in der Praxis häufig aufgetretene Probleme beseitigt werden. Die einheitliche Festsetzung der Frist zur Einbringung von Verlängerungsanträgen vier Wochen vor Ablauf der Beschäftigungsbewilligung und des Befreiungsscheines (Art. I Z 15) soll eine vorausschauende Planung ermöglichen, Verzögerungen vermeiden und Unsicherheiten wesentlich verringern.

Die nunmehr vorgesehene Verlängerung der Geltungsdauer der Beschäftigungsbewilligung bis zur rechtskräftigen Entscheidung soll darüber hinaus die schwerwiegenden Nachteile beseitigen, die bisher bei Ablehnung des Verlängerungsantrages in erster Instanz und spätere Bewilligung durch die Berufungsbehörde entstanden sind. Neben der problematischen Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses und dem Beschäftigungsverbot mit den sich daraus ergebenden Konsequenzen ist vor allem die Tatsache zu nennen, daß dem Ausländer durch die Lücke bei den bewilligten Beschäftigungszeiten der Anspruch auf Ausstellung eines Befreiungsscheines verloren ging. Um einerseits den Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung die Möglichkeit zu geben, im Regelfall noch rechtzeitig vor Ablauf der Geltungsdauer über den jeweiligen Verlängerungsantrag zu entscheiden, andererseits auch für den Arbeitgeber eine nunmehr für alle Fälle gleich lange Antragsfrist vorzusehen, wurde die Frist für die rechtzeitige Einbringung von Verlängerungsanträgen einheitlich mit vier Wochen festgesetzt.

Kommt das Arbeitsamt zur Auffassung, daß die Verspätung nicht zu entschuldigen ist, so wäre dies unverzüglich mit Bescheid festzustellen, um eine Rechtsunsicherheit, welche sich nach Ablauf und Ex-Lege-Verlängerung der bisherigen Beschäftigungsbewilligung ergeben könnte, hintanzuhalten. Andernfalls ist eine solche Feststellung entbehrlich. Um Rechtsunsicherheiten zu vermeiden, soll auch bei verspätet eingebrachten Anträgen die Bewilligung jedenfalls so lange als verlängert gelten, als weder eine bescheidmäßige Feststellung getroffen wurde, noch eine rechtskräftige Entscheidung über den Verlängerungsantrag vorliegt. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollen davon ausgehen können, daß auch bei nicht entschuldbarer Verspätung bis zur Zustellung des Bescheides, mit dem diese Feststellung getroffen wird, das Beschäftigungsverhältnis weitergeführt werden darf. Einer allenfalls eingebrachten Berufung gegen diesen Bescheid soll keine

aufschiebende Wirkung zukommen, dh. die Exlege-Verlängerung endet jedenfalls mit der Zustellung des Bescheides der ersten Instanz.

Diese Bestimmung soll analog auch im Verfahren auf Verlängerung eines Befreiungsscheines gelten (vergleiche Art. I ZH⁴, § 15a Abs. 3).

H 16

Zu Art. I Z 8 und 9 (§ 7 Abs. 8 und § 9 Abs. 4):

Nach der geltenden Rechtslage ist eine Bedachtnahme auf die die Rechte des Ausländers sichernden Bestimmungen für die ordnungsgemäße Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei Wegfall der Beschäftigungsbewilligung lediglich im Falle des Widerrufs vorgesehen, wobei eine solche Bedachtnahme lediglich „tunlichst“ vorzusehen war. Im Sinne der Rechtsentwicklung der letzten Jahre erscheint es angebracht, der Behörde den Auftrag zu erteilen, diese Rechte sowohl im Falle des Widerrufs als auch der Nichtverlängerung der Beschäftigungsbewilligung zu berücksichtigen. Analog soll dies auch für den Befreiungsschein gelten.

Die Ablehnung eines Verlängerungsantrages bzw. ein Widerruf soll daher erst zu jenem Zeitpunkt wirksam werden, der sich bei frühestmöglicher Kündigung durch den Arbeitgeber unter Berücksichtigung der für das jeweilige Beschäftigungsverhältnis geltenden gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Kündigungsfristen bzw. -termine und des gemäß § 105 Abs. 1 Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, zu berücksichtigenden Zeitraumes von fünf Arbeitstagen sowie der für die Zustellung erforderlichen Zeit ergibt.

Dadurch sollen einerseits die Ansprüche des Ausländers aus dem Arbeitsverhältnis gewahrt bleiben und andererseits dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung des Ausländers für jenen Zeitraum ermöglicht werden, für den er bei ordnungsgemäßer Kündigung noch Leistungen an den Ausländer zu erbringen hat. Auch im Falle eines arbeitnehmerähnlichen Verhältnisses soll die zur Vertragsauflösung unbedingt erforderliche Zeit berücksichtigt werden.

Zu Art. I Z 10 (§ 11 Abs. 1):

Die geänderte Bestimmung soll dem Umstand Rechnung tragen, daß die Ausstellung einer Sicherungsbescheinigung und die anschließende Sichtvermerkerteilung dann problematisch waren, wenn sich der Ausländer im Zeitpunkt der Anwerbung nicht im Heimatland aufhielt (insbesondere Künstler auf Tournee). Die Ausstellung einer Sicherungsbescheinigung soll daher nunmehr generell möglich sein, wenn sich der anzuwerbende Ausländer im Ausland befindet.

Zu Art. I Z 11 (§ 11 Abs. 2 lit. a):

Im Abs. 2 lit. a wäre auf die beabsichtigte Novellierung des § 4 Abs. 3 (Entfall der Z 8) Bedacht zu nehmen.

Zu Art. I Z 12 (§ 12 Abs. 1, 17 und 20 Abs. 2):

Durch diese Bestimmung soll die Terminologie des Ausländerbeschäftigungsgesetzes an jene des Arbeitsverfassungsgesetzes angeglichen werden. Eine Änderung der bisherigen Rechtslage wird dadurch nicht bewirkt. Kollektivvertragsfähige Körperschaften sind sowohl freiwillige Berufsvereinigungen als auch gesetzliche Interessenvertretungen. Da in Österreich auf Arbeitgeberseite überwiegend gesetzliche Interessenvertretungen (die Kammern der gewerblichen Wirtschaft) Kollektivverträge abschließen, sind sie insoweit auch antragsberechtigt. Dies entspricht auch der schon bisher eingehaltenen Praxis. Auf Arbeitnehmerseite hingegen werden die Kollektivverträge grundsätzlich von freiwilligen Berufsvereinigungen (Gewerkschaften) abgeschlossen, sodaß die Antragsberechtigung auf Arbeitnehmerseite bei den Gewerkschaften liegt.

Zu Art. I Z 13 (§ 12 Abs. 3 lit. c):

Nach den Bestimmungen dieses Gesetzesentwurfes können auch ausländische Lehrlinge sowie jugendliche Ausländer, die noch gar keinen konkreten Arbeitsplatz anstreben, einen Befreiungsschein erhalten, sofern die Voraussetzungen des § 15 Abs. 1 Z 3 zutreffen (zweite Generation). Es ist daher erforderlich, die Regelungen über die Nichtanrechnung auf Kontingente auf diese Befreiungsscheininhaber auszudehnen. Die Voraussetzung dafür, daß das Arbeitsamt vom Beginn und vom Ende einer Beschäftigung bzw. eines Lehrverhältnisses Kenntnis erlangt, ist die in Art. I Z 22 (§ 26 Abs. 2 Z 2) des Gesetzesentwurfes normierte Anzeigeverpflichtung.

H 24

Zu Art. I Z 14 (§ 13 Abs. 2 lit. c):

Die vorgesehene Anrechnungsbestimmung geht im Gegensatz zu der in der ZH² davon aus, daß alle Befreiungsscheine, auch jene, aufgrund derer keine Beschäftigung ausgeübt wird, anzurechnen sind, weil im Rahmen einer Verordnung, mit der Höchstzahlen für die Beschäftigung von Ausländern festgesetzt werden, alle potentiell auf dem Arbeitsmarkt auftretenden Ausländer zu erfassen sind; lediglich jene Befreiungsscheine, aufgrund derer ein Lehrverhältnis eingegangen wurde, sind von dieser Anrechnung auszuklammern.

H 13

Zu Art. I Z 15 (§ 15):

Wie bereits im allgemeinen Teil der Erläuterungen ausgeführt, sind Ausländer der zweiten Generation — insbesondere jene, die in Österreich geboren sind oder zumindest seit frühester Jugend in Österreich leben — aus persönlichen Gründen

überwiegend nicht in der Lage, in ihr Heimatland zurückzukehren. Diese Personen sind so sehr integriert, daß ein Übergang in das Berufsleben in der Regel problemlos möglich ist. Das hohe Maß der Integration in Österreich wird einerseits durch einen langen Schulbesuch erreicht, kann sich jedoch andererseits — wenn dieser durch Auslandsaufenthalte unterbrochen wurde — durch lange Aufenthaltszeiten in Österreich ergeben. Es soll daher jenen Personen, die ihre Schulpflicht zumindest zur Hälfte im Bundesgebiet erfüllt und auch hier beendet haben, sowie jenen, die mehr als die halbe Lebenszeit rechtmäßig im Bundesgebiet verbracht haben, ein Anspruch auf Ausstellung eines Befreiungsscheines eingeräumt werden, wenn sich wenigstens ein Elternteil bereits seit mindestens fünf Jahren rechtmäßig im Bundesgebiet aufhält (Abs. 1 Z 3). Der Begriff Elternteil wird in diesem Zusammenhang, um Härtefälle auszuschließen, großzügig zu interpretieren sein, also auch Wahl- oder Stiefeltern mit einschließen.

In Abs. 1 Z 4 ist in Ergänzung dazu normiert, daß dieses Recht auch bei Fortdauer des Mittelpunkt der Lebensinteressen in Österreich erhalten bleiben soll.

Darüber hinaus erweisen sich in der gegenwärtigen Praxis, insbesondere im Hinblick auf die seit dem Inkrafttreten des Ausländerbeschäftigungsgesetzes geänderte Arbeitsmarktsituation, die Bestimmungen über die Erlangung des Befreiungsscheines als zu eng gefaßt. Arbeitskräfte mit längeren Perioden der Arbeitslosigkeit oder der Krankheit sowie Frauen mit mehr als einer Mutterschaft sind von der Möglichkeit der Erlangung eines Befreiungsscheines ausgeschlossen, weil die sogenannten Ersatzzeitbestände für die Anspruchsbegründung solche Zeiten lediglich in einem zu kurzen Ausmaß vorsehen. Dies entsprach der Arbeitsmarktlage Anfang der 70er Jahre, als Arbeitslosigkeit eine seltene, in der Regel nur kurze Unterbrechung der Beschäftigung bedeutete.

Ab Mitte der 80er Jahre gehört demgegenüber Arbeitslosigkeit in manchen Beschäftigungsbereichen zum normalen Ablauf einer Berufslaufbahn. Dazu kommt noch das vor allem für jüngere Arbeitskräfte mit ausländischer Staatsbürgerschaft relevante Problem, daß sie wegen der Verpflichtung zur Ableistung des Militärdienstes im Heimatstaat ihre Beschäftigung unterbrechen müssen.

Die im vorliegenden Entwurf enthaltene Befreiungsscheinregelung berücksichtigt nun alle diese Einschnitte in der Beschäftigung, ohne das Grundfordernis der achtjährigen Beschäftigung bzw. der Integration in den österreichischen Arbeitsmarkt aufzugeben (Abs. 1 und 2). Dies erscheint deshalb nötig, weil zwar drei Viertel aller ausländischen Arbeitskräfte 1983 länger als acht Jahre in Österreich lebten, aber von diesen nur knapp 40 vH einen Befreiungsschein hatten.

In Anpassung an die Entwicklungen in anderen Rechtsbereichen, wonach die Gewährung verschiedener Sozialleistungen nicht in jedem Fall an den Aufenthalt im Bundesgebiet gebunden ist, wurde im Abs. 2 Z 2, 3 und 4 nunmehr vom zusätzlichen Kriterium des Aufenthaltes im Bundesgebiet abgesehen. Demnach können in Hinkunft solche Zeiten, auch wenn sie im Ausland verbracht wurden, als Ersatzzeiten gewertet werden.

Um Härtefälle bei der Berechnung der Zeiten für die Erlangung des Befreiungsscheines zu vermeiden, sollen Beschäftigungszeiten, die vor der Ableistung des Wehrdienstes im Heimatstaat liegen, nicht mehr verlorengehen, sondern zu den späteren Beschäftigungszeiten hinzugerechnet werden können (Abs. 3).

Durch eine Härteklausele soll einerseits ermöglicht werden, daß einem jugendlichen Ausländer der zweiten Generation im Falle des Todes des im Bundesgebiet befindlichen Elternteiles, der die fünfjährige Dauer des Aufenthaltes noch nicht erfüllt hat, oder wenn ein Elternteil die österreichische Staatsbürgerschaft besitzt, der Anspruch auf Gewährung des Befreiungsscheines nicht verwehrt wird. Andererseits soll vom Erfordernis, daß sich der Ausländer mit Ausnahme von drei Monaten im Kalenderjahr im Bundesgebiet aufgehalten haben muß, abgesehen werden können (Abs. 4 und 5).

Im Hinblick auf den hohen Integrationsgrad sowohl der Ausländer der zweiten Generation als auch jener Ausländer, die mit einem österreichischen Staatsbürger verheiratet sind, sowie jener Ausländer, die schon langjährig im Bundesgebiet beschäftigt sind, wäre die Geltungsdauer des Befreiungsscheines von bisher zwei Jahren auf drei Jahre zu erhöhen. Dies soll zugleich eine Verwaltungsvereinfachung mit sich bringen (Abs. 6).

Im Hinblick auf die Möglichkeit, daß jugendliche Ausländer eine Lehrstelle mit einem Befreiungsschein antreten können, soll eine Ablaufhemmung in Anlehnung zu § 7 Abs. 4 auch für den Befreiungsschein vorgesehen werden (Abs. 7).

Zu Art. 1 Z 16 (§ 15 a):

Um im Zusammenhang mit der neuen Befreiungsscheinregelung im § 15 Abs. 1 Klarheit über die Voraussetzungen für Verlängerungsfälle zu schaffen, wurde die bisher im § 15 Abs. 2 lit. e enthaltene Verlängerungsbestimmung herausgelöst und zusammen mit dem Verlängerungstatbestand des Befreiungsscheines für Ausländer der zweiten Generation in einem eigenen § 15 a zusammengefaßt.

Jene Befreiungsscheine, für deren Erlangung die Beschäftigungsdauer maßgeblich ist (§ 15 Abs. 1 Z 1), sollen auch weiterhin bei Nachweis ausreichender Beschäftigungszeiten verlängert werden

ttat

können, wobei der hier vorgesehene Beobachtungszeitraum von drei Jahren auf die Geltungsdauer des zu verlängernden Befreiungsscheines abzustellen wäre. Der Befreiungsschein für jugendliche Ausländer der zweiten Generation (§ 15 Abs. 1 Z 3 und 4) hingegen soll lediglich an den Fortbestand des im wesentlichen ununterbrochenen Aufenthaltes im Bundesgebiet gebunden sein.

Keine eigene Verlängerungsbestimmung ist für den Befreiungsschein nach § 15 Abs. 1 Z 2 erforderlich, da hier sämtliche Voraussetzungen gleichermaßen anlässlich der erstmaligen Erteilung wie auch bei der Verlängerung vorliegen müssen und zu prüfen sind.

Durch die Bestimmung des Abs. 3 soll analog zu § 7 Abs. 7 sichergestellt werden, daß die sich aus dem Befreiungsschein ergebende Berechtigung nicht schon mit der noch der Berufung unterliegenden erstinstanzlichen Ablehnung verloren geht, sondern erst mit der ablehnenden Entscheidung der letzten Instanz.

Zu Art. I Z 17 (§ 16):

Der § 16 ist an die neuen Bestimmungen in den §§ 15 und 15 a anzupassen.

Zu Art. I Z 18 (§ 19 Abs. 5):

Im Hinblick auf die Berücksichtigung von Auslandsaufenthaltszeiten, in denen der Wehrdienst abgeleistet wird (vgl. Art. I Z ~~14~~ und dort § 15 Abs. 3), ist es notwendig, dem Ausländer die Möglichkeit einzuräumen, die Verlängerung des Befreiungsscheines auch noch nach Beendigung des Wehrdienstes beantragen zu können. Darüber hinaus wird eine einheitliche Frist von vier Wochen für die Stellung von Verlängerungsanträgen sowohl bei den Beschäftigungsbewilligungen als auch bei den Befreiungsscheinen festgelegt (vgl. auch Art. I Z 7).

Zu Art. I Z 19 (§ 19 Abs. 7):

Im Zusammenhang mit einer Vermittlung durch die Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung konnte bereits bisher die Beschäftigungsbewilligung von Amts wegen ausgestellt werden, ohne daß der Arbeitgeber einen eigenen Antrag stellen mußte. Durch die neue Formulierung soll erreicht werden, daß in jenen Fällen, in denen eine amtswegige Vermittlung vorgenommen wird, bei gegebenen Voraussetzungen anstelle der Beschäftigungsbewilligung ein Befreiungsschein ausgestellt werden kann. Aus sozialen Erwägungen soll bei jugendlichen Ausländern der zweiten Generation in diesem Fall unabhängig vom Vorliegen eines allfälligen Leistungsanspruches aus der Arbeitslosenversicherung vom Erfordernis der Antragstellung und den damit verbundenen Kosten abgesehen werden.

Zu Art. I Z 20 (§ 20 Abs. 2):

Durch die Anhörung der kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in jenen Bereichen, wo keine Kontingente festgesetzt sind, bzw. des Verwaltungsausschusses im Kontingentüberziehungsverfahren, ist das Verfahren der Bewilligungserteilung sehr zeitaufwendig. Zudem entsteht in den Fällen, wo die Voraussetzungen der amtswegigen Bewilligungserteilung gegeben sind — hier besteht ein öffentliches Interesse an der Unterbringung eines arbeitslosen Ausländers —, die Schwierigkeit, daß das Arbeitsamt eine geeignete Arbeitskraft zur Einstellung vorschlägt, jedoch vor Anhörung der Interessenvertretungen dem Arbeitgeber keine Zusage gegeben werden kann, ob er für diesen Ausländer auch eine Bewilligung erhält. Durch die Neuregelung sollen daher die anhörungsberechtigten Gremien in die Lage versetzt werden, im Rahmen des Anhörungsrechtes ihre Stellungnahme auch generell für eine Mehrzahl gleichgelagerter Fälle abgeben zu können. Durch eine solche Ermächtigung könnte wesentlich dazu beigetragen werden, daß arbeitslose, im Leistungsbezug nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, BGBl. Nr. 609, stehende Ausländer rasch eine Arbeit aufnehmen können und in Verlängerungsfällen, die gemäß § 19 Abs. 8 ohnehin nur einem eingeschränkten Prüfungsverfahren unterliegen, die Bewilligungserteilung vereinfacht wird.

Zu Art. I Z 22 (§ 23 Abs. 1):

Die Zitierung der gesetzlichen Grundlage für die Verwaltungsausschüsse bei den Landesarbeitsämtern, deren Rechtsgrundlage seinerzeit im § 76 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1958 zu finden war, wäre der durch die Novelle zum Arbeitsmarktförderungsgesetz vom 19. Jänner 1983, BGBl. Nr. 61, geschaffenen neuen Rechtslage anzupassen.

Zu Art. I Z 23 (§ 24 Abs. 3):

Die Vermittlung gemäß § 19 Abs. 7 scheiterte bislang nicht nur an der fehlenden Möglichkeit, eine Bewilligungserteilung in Aussicht stellen zu können (vgl. Art. I Z ~~19~~), sondern auch daran, daß dem Arbeitgeber anlässlich der Beschäftigungsaufnahme auch noch eine Reihe von finanziellen Belastungen erwachsen (Kosten der ärztlichen Untersuchungen, Haftung aus der Verpflichtungserklärung). Im Interesse einer raschen Vermittlung von Ausländern, die im Leistungsbezug nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 stehen und damit hohe Kosten verursachen, erscheint eine Übernahme der Kosten für die ärztliche Untersuchung durch die Arbeitsmarktverwaltung im Hinblick auf die damit verbundene Ersparnis an Versicherungsleistungen wirtschaftlich gerechtfertigt.

Die Kostenbelastung von zirka 600 S wird sich nur auf Einzelfälle beschränken, da bei amtswegi-

ger Bewilligungserteilung das Erfordernis des ärztlichen Zeugnisses nur nach einem länger als drei Monate dauernden Aufenthalt im Ausland gegeben ist.

Zu Art. I Z 24 (§ 26 Abs. 2):

Nach der geltenden Rechtslage unterliegt gemäß § 26 Abs. 2 lediglich die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses, für das eine Beschäftigungsbewilligung erteilt wurde, der Anzeigepflicht. Durch den Gesetzesentwurf wird die Anzeigeverpflichtung auf Beginn und Beendigung der Beschäftigungsverhältnisse von Befreiungsscheininhabern ausgedehnt.

Die Überlegungen zur bestehenden Anzeigeverpflichtung gingen von der Situation aus, daß nur ein geringer Anteil der ausländischen Arbeitskräfte in den Genuß eines Befreiungsscheines kommt. Es war daher in den 70er Jahren die Überlegung, daß dieser Personenkreis, dem das Privileg der Freizügigkeit auf dem Arbeitsmarkt zukam, im Hinblick auf seine geringe arbeitsmarktpolitische Bedeutung im Rahmen der gesamten Ausländerbeschäftigung keiner besonderen Beobachtung bedurfte. Die Entwicklung der letzten Jahre zeigt jedoch ein ständiges Ansteigen dieses Personenkreises auf nunmehr fast 40 vH der ausländischen Arbeitskräfte. Es ist daher notwendig, diese Ausländer im Hinblick auf ihre arbeitsmarktpolitische Relevanz und den sich daraus ergebenden Konsequenzen (zB bei den Kontingentabschlüssen gemäß § 12) einer genaueren Beobachtung zu unterziehen.

Im übrigen werden die Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung erst durch die Anzeigeverpflichtung in die Lage versetzt, Befreiungsscheine „nach dem zuletzt festgestellten Arbeitsplatz“ den einzelnen Kontingenten zuzuordnen, und es wird damit eine Lücke im Kontingentsystem geschlossen.

Der hier in Abs. 2 Z 2 verankerten Verpflichtung könnte bereits dadurch entsprochen werden, daß beispielsweise Kopien der Anmeldung zur Sozialversicherung oder Computerausdrucke der Lohnbüros größerer Betriebe mit den erforderlichen Daten den zuständigen Arbeitsämtern übermittelt werden.

Im Zusammenhang mit dieser Meldeverpflichtung ist auch die in Art. I Z 23 neugefaßte Bestimmung des § 27 zu sehen, die teilweise denselben Zweck verfolgt. Bis zur Einrichtung der im Ausländerverfahren notwendigen automationsunterstützten Datenerfassung und der darauf beruhenden Möglichkeit eines automationsunterstützten Datenabgleiches kann jedoch auf die Mitwirkung der Arbeitgeber und der hier vorgesehenen Meldungen nicht verzichtet werden.

Zu Art. I Z 25 (§ 27):

Um eine möglichst lückenlose Kontingentverwaltung durch eine laufende Aktualisierung der

jeweiligen Kontingentsituation zu erreichen, wird es erforderlich sein, hierfür nicht nur die Meldungen der Arbeitgeber gemäß § 26 Abs. 2 heranzuziehen, sondern auch einen regelmäßigen Datenabgleich mit dem Hauptverband der Sozialversicherungsträger einzurichten, wofür die Schaffung der technischen Voraussetzungen sich bereits im Prüfungsstadium befinden. Neben der Hilfestellung bei der Kontingentverwaltung soll dieser Datenabgleich generell der automationsunterstützten Abstimmung hinsichtlich der aufrechten Beschäftigungsbewilligungen, aber auch der besseren Kontrolle der ungenehmigten Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte dienen. Diese Bestimmung stellt die für solche Übermittlungen erforderliche gesetzliche Grundlage im Sinne des § 7 Abs. 1 Z 1 des Datenschutzgesetzes, BGBl. Nr. 565/1978, dar.

Die für den Vollzug der entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen erforderlichen, von den Sozialversicherungsträgern bzw. dem Hauptverband der Sozialversicherungsträger zu übermitteln den Daten umfassen neben dem Beginn und Ende der Versicherung, dem Namen und der Sozialversicherungsnummer des Ausländers auch den Namen und die Adresse des jeweiligen Arbeitgebers.

Zu Art. I Z 26 (§ 28):

Neben einer Erhöhung der Strafsätze, die im Hinblick auf die Geldwertverminderung, die Häufigkeit und Schwere der Gesetzesverstöße und die derzeit geübte milde Strafpraxis erforderlich erscheint, beinhaltet der § 28 in der vorgesehenen Fassung eine ausdrückliche Anordnung hinsichtlich der Zusammenrechnung im Falle der ungenehmigten Beschäftigung mehrerer ausländischer Arbeitskräfte. Die ständige Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hat dazu geführt, daß die bisherige Strafpraxis davon ausgehen mußte, daß auch die Beschäftigung ganzer Parteien ausländischer Arbeitskräfte lediglich als ein einziges Delikt zu werten ist. Als Folge dieser Interpretation fielen die verhängten Strafen dementsprechend niedrig aus und standen in einem krassen Mißverhältnis zu dem aus der ungenehmigten Beschäftigung resultierenden wirtschaftlichen Vorteil, vor allem bei Berücksichtigung der wesentlich günstigeren Konkurrenzsituation im Vergleich zu jenen Betrieben, die die Vorschriften des Ausländerbeschäftigungsgesetzes beachteten.

Die vorgesehene Regelung, wonach sich die Strafhöhe nach der Anzahl der ungenehmigt beschäftigten ausländischen Arbeitskräfte richtet, entspricht daher dem von den Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bekundeten Wunsch, die gesetzestreu arbeitenden Arbeitgeber vor der unlauteren Konkurrenz jener zu schützen, die wegen der Aussicht auf wirtschaftliche Vorteile die Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes mißachten.

Der neu eingefügte Abs. 2 soll verhindern, daß bei den oftmals erforderlichen zeitaufwendigen Beweisverfahren die Strafbestimmungen im Einzelfall wegen der Verjährung nicht mehr zur Anwendung kommen können, was die Wirksamkeit der Strafbestimmungen bisher wesentlich vermindert hat. Eine von den allgemeinen Grundsätzen abweichende Festlegung der Verjährungsfrist erscheint daher unbedingt notwendig.

Zu Art. I Z 27 (§ 29):

Abs. 1 übernimmt wörtlich geltendes Recht. Nach den von der Judikatur entwickelten Grundsätzen (vgl. OGH vom 18. 10. 1977, 4 Ob 95/77 = Arb 9678) sind daher Arbeitsverträge, die mit einem Ausländer ohne Beschäftigungsbewilligung abgeschlossen wurden, auch weiterhin nichtig. Dies gilt sowohl in Fällen, in denen von vornherein eine Beschäftigung ohne Beschäftigungsbewilligung aufgenommen wurde, als auch in Fällen, in denen nach Ablauf der Beschäftigungsbewilligung nicht mehr oder nicht rechtzeitig um eine Verlängerung der Beschäftigungsbewilligung angesucht wurde (vgl. Arb 9866, 9745).

Seit Inkrafttreten des Ausländerbeschäftigungsgesetzes stehen dem Ausländer, der tatsächlich gearbeitet hat, allerdings nicht mehr Bereicherungsansprüche gegen den Beschäftigten zu, er hat vielmehr auf Grund des § 29 die gleichen Ansprüche wie ein inländischer Arbeitnehmer. Aus dem geltenden § 29 sind allerdings Ansprüche lediglich für die Dauer der Beschäftigung ableitbar. Der bestehende gesetzwidrige Zustand kann jedoch für die Zukunft fristlos und ohne Bindung an die sonst im Arbeitsrecht vorgesehenen Modalitäten beendet werden. Der Ausländer hat aus der Beendigung eines solchen „faktischen“ Arbeitsverhältnisses keine wie immer gearteten Ansprüche aus dem Titel der Kündigung oder der (ungerechtfertigten) Entlassung, weil diese Ansprüche einen rechtswirksamen, durch Kündigung oder Entlassung beendbaren Arbeitsvertrag voraussetzen.

Die Tatsache bildet für den Arbeitgeber gerade einen Anreiz zur Beschäftigung ohne Beschäftigungsbewilligung. Zum einen kann er den Ausländer unter Berufung auf die Nichtigkeit des Vertrages jederzeit vor die Tür setzen, zum anderen erspart sich der Arbeitgeber jene Leistungen, die sonst bei einer ungerechtfertigten vorzeitigen Beendigung anfallen, also insbesondere Kündigungsschädigung und Urlaubsentschädigung. Aus Gründen der leichteren Disposition über die Arbeitskraft, aber auch aus finanziellen Erwägungen kann daher die unerlaubte Beschäftigung von Ausländern für den Betrieb nach wie vor interessant sein.

Um den Tendenzen zur verbotswidrigen Beschäftigung von Ausländern zu begegnen, ist es notwendig, zusätzliche Ansprüche zugunsten der ausländischen Arbeitskraft zu normieren, welche an

die Beendigung einer an sich unerlaubten Beschäftigung bei schuldhaftem Verhalten des Arbeitgebers dieselben Rechtsfolgen knüpfen, wie sie ein Arbeitgeber bei Auflösung eines ordnungsgemäß abgeschlossenen Arbeitsverhältnisses zu tragen hat.

Abs. 2 sieht daher für den Fall eines Verschulden des Betriebsinhabers am Fehlen der Beschäftigungsbewilligung zusätzliche Ansprüche des Ausländers vor. Wird die Beschäftigungsbewilligung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen von der Arbeitsmarktverwaltung versagt oder widerrufen, liegt ein Verschulden des Betriebsinhabers nicht vor, Abs. 2 findet in diesem Fall keine Anwendung. Liegt jedoch ein Verschulden des Betriebsinhabers vor, wird der Ausländer auch bezüglich der Ansprüche „aus der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses“ einem inländischen Arbeitnehmer gleichgestellt und die Anwendung der Bestimmungen des Beendigungsrechtes auf das Beschäftigungsverhältnis fingiert. Damit sollen zwei rechtspolitische Anliegen verwirklicht werden: Der Betriebsinhaber soll aus der unerlaubten Beschäftigung des Ausländers weder finanzielle noch sonstige Vorteile dadurch ziehen, daß er ein Beschäftigungsverhältnis ohne Beschäftigungsbewilligung eingeht bzw. aufrechterhält und sodann unter Berufung auf diesen Umstand fristlos beendet. Überdies sollen durch die Neuregelung die Konkurrenzvorteile gegenüber anderen Arbeitgebern, welche die gesetzlichen Bestimmungen über die Ausländerbeschäftigung einhalten, beseitigt werden. Durch die Verweisung auf das gesamte Beendigungsrecht ist auch sichergestellt, daß der ohne Beschäftigungsbewilligung beschäftigte Ausländer letztlich nicht bessergestellt wird als ein inländischer Arbeitnehmer bzw. ein mit Beschäftigungsbewilligung beschäftigter Ausländer. Wird das verbotene Beschäftigungsverhältnis vom Betriebsinhaber daher unter Einhaltung jener Fristen und Termine aufgelöst, wie sie für einen vergleichbaren inländischen Arbeitnehmer gelten, oder wird das Beschäftigungsverhältnis aus einem Grund beendet, der auch die fristlose Entlassung eines Inländers rechtfertigen würde, dann bestehen auch für den verbotswidrig beschäftigten Ausländer Ansprüche aus der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Abs. 2 nur insoweit, als sie auch einem Inländer zustehen (zB Urlaubsabfindung). Auch eine vereinbarte Befristung des Beschäftigungsverhältnisses ist insoweit beachtlich. Auch wenn der Ausländer selbst — unter Berufung auf die Nichtigkeit des Vertrages — die Beschäftigung fristlos beendet, steht ihm kein Anspruch auf Kündigungsschädigung zu, da die fehlende Beschäftigungsbewilligung — denknotwendig — auch für den Inländer keinen Austrittsgrund bilden kann. Verhindert werden soll jedoch, daß der Betriebsinhaber unter Berufung auf die Nichtigkeit des Arbeitsvertrages infolge fehlender Beschäftigungsbewilligung das Beschäftigungsverhältnis fristlos bzw. ohne Einhaltung der für vergleichbare Arbeitnehmer geltenden Fristen und Termine been-

det. Aufgrund der Fiktion des Abs. 2 erhält der Ausländer in diesen Fällen die Ersatzansprüche wegen vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses (zB §§ 26, 29 oder 31 Angestelltengesetz, §§ 1162a bis 1162c ABGB) und bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen jedenfalls auch die Abfertigung.

Hat der Ausländer Ansprüche auf eine Dienstwohnung (zB Hausbesorger), so zählen bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen auch die Kosten für eine Ersatzwohnung für die Dauer der fiktiven Kündigungsfrist zu jenen Ansprüchen, die der Betriebsinhaber zu ersetzen hat. Aufgrund der Neuregelung kann nunmehr auch dahingestellt bleiben, ob ein Abfertigungsanspruch schon nach dem derzeit geltenden § 29 Ausländerbeschäftigungsgesetz als Entgeltanspruch zusteht (so Migsch, Abfertigung für Arbeiter und Angestellte, S. 183, im Gegensatz zu Schnorr, Ausländerbeschäftigungsgesetz, § 121, und Hoyer, ZAS 1978, S. 60) oder bisher nur auf dem Umweg über § 878 bzw. § 1295 ABGB als Schadenersatzanspruch geltend gemacht werden konnte. Die fiktive Gleichstellung des Ausländers mit einem Inländer durch Abs. 2 gewährleistet die Kündigungsentschädigung und den Abfertigungsanspruch künftig immer dann, wenn den Betriebsinhaber ein Verschulden am Fehlen der Beschäftigungsbewilligung trifft und er unter Berufung auf diesen Umstand das Beschäftigungsverhältnis mit sofortiger Wirkung auflöst. Damit ist auch der bisherigen Judikatur (vgl. Arb 9678) der Boden entzogen, die dem Ausländer auch die Geltendmachung eines auf § 878 Satz 2 ABGB gestützten Schadenersatzanspruches trotz Verschulden des Arbeitgebers am Fehlen der Beschäftigungsbewilligung dann verwehrt, wenn der Ausländer diesen Umstand kannte. Auf die Kenntnis des Ausländers vom Fehlen der Beschäftigungsbewilligung kommt es also künftig bei der Begründung von Ansprüchen aus der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr an.

Der letzte Satz des Abs. 2 stellt klar, daß bei Berechnung der Ansprüche des Ausländers auf den besonderen Kündigungsschutz nicht Bedacht zu nehmen ist. Da sowohl das Invaliden-Einstellungsgesetz als auch das Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz nur auf österreichische Staatsbürger Anwendung finden und auch der besondere Kündigungsschutz des Arbeitsverfassungsgesetzes nur inländische Arbeitnehmer betreffen kann, stellt sich das Problem des besonderen Kündigungsschutzes verbotswidrig beschäftigter Ausländer überhaupt nur bei Schwangeren bzw. bei Hausbesorgern mit Dienstwohnung. Aufgrund der ausdrücklichen Anordnung des Abs. 2 letzter Satz ist aber die durch den besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz bewirkte Verlängerung des Kündigungszeitraumes (vgl. § 10 Mutterschutzgesetz) bzw. die rechtliche Unwirksamkeit der unbegründeten Kündigung eines Hausbesorger-Dienstverhältnisses mit Dienst-

wohnung (vgl. § 18 Abs. 6 Hausbesorgergesetz) kein Umstand, der bei Bemessung der Ansprüche, die dem Ausländer gemäß Abs. 2 zustehen, zu beachten ist. Sowohl die Kündigungsentschädigung als auch das Ausmaß der Abfertigung sind aufgrund der für vergleichbare, nicht besonders kündigungsgeschützte inländische Arbeitnehmer geltenden Kündigungsfristen und -termine zu bemessen. Abs. 3 regelt — anders als die Abs. 1 und 2 — Ansprüche aus der Beendigung eines gültigen Arbeitsverhältnisses. Wird eine Beschäftigungsbewilligung aus Gründen widerrufen oder nicht verlängert, die dem Arbeitgeber als Verschulden zuzurechnen sind, dann kann das (nunmehr nichtige) Arbeitsverhältnis verbotswidrig fortgesetzt oder mit dem Ende der Beschäftigungsbewilligung sofort beendet werden. Auf den ersten Fall finden die Abs. 1 und 2, auf den zweiten Fall Abs. 3 Anwendung. Der Wegfall der Beschäftigungsbewilligung ist ja ein Endigungsgrund eigener Art, dessen Rechtsfolgen nur zum Teil geregelt sind. Zwar gebührt dem Ausländer bei Zutreffen der sonstigen Voraussetzungen jedenfalls Abfertigung, da es sich um einen für den Abfertigungsanspruch „unschädliche“ Endigungsart handelt (vgl. § 23 Abs. 7 Angestelltengesetz), bezüglich des Anspruches auf Kündigungsentschädigung ist jedoch eine ausdrückliche gesetzliche Regelung zweckmäßig. Das Ende des Arbeitsverhältnisses durch Wegfall der Beschäftigungsbewilligung ist nämlich weder unberechtigte vorzeitige Entlassung noch berechtigter vorzeitiger Austritt. Kraft ausdrücklicher gesetzlicher Anordnung wird der Wegfall der Beschäftigungsbewilligung aus dem Verschulden des Arbeitgebers aber dem berechtigten vorzeitigen Austritt gleichgestellt, und zwar unabhängig davon, wer (ob Arbeitgeber oder Arbeitnehmer) sich auf die durch den Wegfall der Bewilligung bewirkte Nichtigkeit des Vertrages beruft. Anspruchsvoraussetzung ist lediglich das Verschulden des Arbeitgebers. Für den Anspruch nach Abs. 3 müssen allerdings drei Voraussetzungen erfüllt sein:

1. Den Arbeitgeber muß ein Verschulden am Wegfall der Beschäftigungsbewilligung treffen. Arbeitsmarktpolitische Widerrufs- bzw. Versagungsgründe begründen demnach keinen Anspruch nach Abs. 3.
2. Die Beschäftigung muß mit dem Tage des Wegfalls der Beschäftigungsbewilligung unter Berufung auf diesen Umstand beendet werden. Andere Beendigungsarten (zB gerechtfertigte Entlassung am Tag vor Ablauf der Beschäftigungsbewilligung) sind nach den dafür in Frage kommenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen zu beurteilen.
3. Der Arbeitgeber muß vertraglich zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über den Zeitraum hinaus, für den eine Beschäftigungsbewilligung vorliegt, verpflichtet sein. Hätte das Arbeitsverhältnis zB vereinbarungsgemäß mit dem Tage des Wegfalls der Beschäftigungsbe-

willigung geendet und war eine Verlängerung nicht vereinbart, dann treten die für das Ende eines befristeten Arbeitsverhältnisses geltenden Endigungsfolgen ein, Ansprüche nach Abs. 3 stehen nicht zu.

Auch für die Bestimmungen des Abs. 3 gilt, daß die Berechnung der Ersatzansprüche unter Zugrundelegung der „normalen“, dh. für die jeweils in Betracht kommenden nicht besonders kündigungsgeschützten Arbeitnehmer geltenden Kündigungsfristen und -termine erfolgt. Die sich aus der Anwendung von Bestimmungen des besonderen Kündigungsschutzes allenfalls ergebenden längeren Fristen bzw. abweichenden Termine bleiben unberücksichtigt. Da es sich in den Fällen des Abs. 3 jedoch ausnahmslos um Arbeitsverhältnisse handelt, denen eine gültige Beschäftigungsbewilligung zugrunde liegt, wäre der Anwendungsbereich des besonderen Kündigungsschutzes noch geringer als im Abs. 2. Dies deshalb, weil für schwangere Arbeitnehmerinnen gemäß § 11 des Mutterschutzgesetzes der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung für die Dauer des besonderen Kündigungsschutzes ohnedies gehemmt wird, sodaß der für die Anwendung des Abs. 3 geforderte Wegfall der Beschäftigungsbewilligung für Schwangere kaum eintreten kann.

Zu Art. I Z 28 (Abschnitt VII):

Damit sollen die bisherigen Übergangsbestimmungen (§§ 31 und 32), die heute nicht mehr anwendbar sind, aus dem Rechtsbestand ausgeschieden werden.

Zu Art. II:

Mit der hier enthaltenen erleichterten Erlangung der Beschäftigungsbewilligung für Jugendliche soll im Wege einer Übergangsbestimmung jenen jugendlichen Ausländern, die zunächst im Heimatland geblieben und erst später im Zuge der Familienzusammenführung nach Österreich gekommen sind, unter bestimmten Bedingungen der Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtert werden. Diese Ausländer erfüllen keine der für die Erlangung eines Befreiungsscheines relevanten Voraussetzungen, weil sie weder die halbe Schulpflicht noch die halbe Lebenszeit in Österreich verbracht haben, halten sich aber doch schon längere Zeit im Bundesgebiet auf.

Den nunmehr bereits längere Zeit in Österreich befindlichen ausländischen Jugendlichen, die meist ohne größere Probleme nicht mehr in das Heimatland ihrer Eltern zurückkehren können, soll die

Integration in den österreichischen Arbeitsmarkt erleichtert werden. Es soll aber keineswegs ein Anreiz geschaffen werden, Jugendliche, die sich noch im Ausland befinden, nach Abschluß ihrer schulischen Ausbildung in Erwartung einer begünstigten Behandlung nach Österreich zu holen.

Es soll daher die bevorzugte Behandlung an die Einreise vor einem Stichtag gebunden werden, um nicht die Interessen anderer in Österreich schon anwesender bzw. beschäftigter Jugendlicher auf dem Arbeitsmarkt zu gefährden.

Die Beschäftigungsbewilligung soll in diesen Fällen nicht von der Überprüfung der Voraussetzungen des § 4 Abs. 1, 2 und 6 abhängig gemacht werden. Das heißt, daß einerseits in jenen Fällen, in denen kein Kontingent abgeschlossen wurde, die Prüfung der Arbeitsmarktlage entfällt (Normalverfahren), andererseits jedoch auch dann entfällt, wenn zwar Kontingente abgeschlossen, aber kein freier Kontingentplatz mehr zur Verfügung steht. Es sollen auch in diesem Fall die besonderen Kriterien des § 4 Abs. 6 nicht zur Anwendung kommen. Die Beschäftigungsbewilligung ist daher vom Arbeitsamt in einem dem „Normalverfahren“ angeäherten Verfahren zu erteilen. Im Zusammenhang mit dem neu formulierten § 4 Abs. 5 ergibt sich, daß bei einem freien Kontingent auch eine erstmalige Zulassung eines solchen Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt der Anhörung gemäß § 20 Abs. 2 unterliegt.

Nach Abs. 2 soll auch nach der Vollendung des 19. Lebensjahres diese Regelung Platz greifen, sofern die im Abs. 1 genannten Kriterien fortgesetzt erfüllt werden.

Abs. 3 soll lediglich die verfahrensrechtliche Behandlung von Anträgen auf Ausstellung von Befreiungsscheinen während der Legistikvakanz regeln.

Zu Art. III:

Es scheint im Hinblick auf die bisherige Praxis nicht nur erforderlich, eine Regelung bezüglich künftig nicht mehr abzugebender Verpflichtungserklärungen zu treffen, sondern auch im Sinne der bisherigen Rechtslage bisher abgegebene Verpflichtungserklärungen für ungültig zu erklären. Das bedeutet, daß vor Inkrafttreten dieses Gesetzesentwurfes noch abgegebene Verpflichtungserklärungen künftig nicht zur Heranziehung der darin Verpflichteten verwendet werden können und sollen. Diese Gesetzesbestimmung trägt nicht zuletzt auch verwaltungsökonomischen Erwägungen (Belastung der Behörden mit alten Verpflichtungserklärungen) Rechnung.

Textgegenüberstellung

geltender Text

Text gemäß Entwurf

§ 1.

(2) Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes sind nicht anzuwenden auf

.....

§ 4.

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

.....

4. die Gewähr gegeben erscheint, daß der Arbeitgeber die Lohn- und Arbeitsbedingungen einhält;

.....

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;

.....

(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.

§ 1.

(2) Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes sind nicht anzuwenden auf

.....

g) Ausländer hinsichtlich ihrer Tätigkeiten als Berichterstatter für ausländische Medien in Wort, Ton und Bild für die Dauer ihrer Akkreditierung als Auslandskorrespondenten beim Bundeskanzleramt sowie Ausländer hinsichtlich ihrer für die Erfüllung der Aufgaben dieser Berichterstatter unbedingt erforderlichen Tätigkeiten für die Dauer ihrer Notifikation beim Bundeskanzleramt.

§ 4.

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

.....

4. die Gewähr gegeben erscheint, daß der Arbeitgeber die Lohn- und Arbeitsbedingungen einschließlich der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften einhält;

.....

§ 4 Abs. 3 Z 7 entfällt.

§ 4 Abs. 3 Z 8 entfällt.

.....

(5) Soweit Kontingente (§ 12) festgesetzt sind und es sich nicht um die erstmalige Beschäftigungsaufnahme des Ausländers im Bundesgebiet nach diesem Bundesgesetz handelt, entfallen die Prüfung der Voraussetzungen nach Abs. 1 und die Anhörung der kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer gemäß § 20 Abs. 2.

geltender Text

§ 7.

(3) Die Geltungsdauer der im Rahmen von Kontingenten erteilten Beschäftigungsbewilligung ist unter Bedachtnahme auf die Laufzeit des betreffenden Kontingentes zu beschränken. Soweit Kontingente mit dem Kalenderjahr zusammenfallen, darf die Beschäftigungsbewilligung, wenn sie nach dem 1. Juli erteilt wird, jeweils längstens bis zum 30. Juni des folgenden Kalenderjahres erteilt werden.

.....

(7) Liegt ein Kontingent mit ganzjähriger Laufzeit vor und wird der Antrag auf Verlängerung einer 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.

§ 9.

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

§ 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.

Text gemäß Entwurf

§ 7.

(3) Die Geltungsdauer der im Rahmen von Kontingenten erteilten Beschäftigungsbewilligung ist unter Bedachtnahme auf die Laufzeit des betreffenden Kontingentes zu beschränken. Liegt ein Kontingent mit ganzjähriger Laufzeit vor, so darf die Beschäftigungsbewilligung, wenn sie in der zweiten Hälfte der Laufzeit erteilt wird, längstens bis sechs Monate nach Ablauf des Kontingentes erteilt werden.

.....

(7) Wird ein Antrag auf Verlängerung einer Beschäftigungsbewilligung vier Wochen vor Ablauf der Beschäftigungsbewilligung eingebracht, so gilt diese bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Antrag als verlängert. Erfolgt die Antragstellung innerhalb der letzten vier Wochen vor Ablauf der Beschäftigungsbewilligung, so gilt diese nur dann bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Antrag als verlängert, wenn dieser ohne Verschulden oder lediglich auf Grund einer entschuldbaren Fehlleistung des Antragstellers verspätet eingebracht wurde. Andernfalls gilt die Beschäftigungsbewilligung nur bis zur Feststellung des zuständigen Arbeitsamtes, daß die verspätete Einbringung nicht entschuldbar ist, als verlängert.

(8) Liegen die Voraussetzungen für die Verlängerung einer Beschäftigungsbewilligung nicht vor, so treten die Wirkungen der Nichtverlängerung erst mit jenem Zeitpunkt ein, der sich aus den die Rechte des Ausländers sichernden gesetzlichen Bestimmungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung ergibt.

§ 9.

(4) Bei Widerruf der Beschäftigungsbewilligung gilt § 7 Abs. 8 sinngemäß.

§ 11. (1) Beabsichtigt ein Arbeitgeber, Ausländer für eine Beschäftigung im Bundesgebiet im Ausland anzuwerben, so ist ihm auf Antrag eine Sicherungsbescheinigung auszustellen. Sie hat zu enthalten, für welche Ausländer oder welche Anzahl von Ausländern bei Vorliegen der Voraussetzungen die Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen in Aussicht gestellt wird.

geltender Text

- (2) Die Sicherungsbescheinigung darf nur ausgestellt werden, wenn
- a) die Voraussetzungen gemäß § 4 Abs. 1, 2, 6, 7 oder 8 und Abs. 3 Z 1, 4, 6, 8 und 12 gegeben sind und
 - b) 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.

§ 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.

.....

- (3) Auf Kontingente sind unbeschadet des § 18 Abs. 11 anzurechnen
- a) die während der Laufzeit erteilten Beschäftigungsbewilligungen, ausgenommen jene für Lehrlinge,
 - b) die während der Laufzeit ausgestellten Sicherungsbescheinigungen, ausgenommen jene für Lehrlinge, und
 - c) die Befreiungsscheine, und zwar diese jeweils nach dem zuletzt festgestellten Arbeitsplatz (§ 6 Abs. 1) des Befreiungsscheininhabers.

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

§ 13.

- (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.

Text gemäß Entwurf

- (2) Die Sicherungsbescheinigung darf nur ausgestellt werden, wenn
- a) die Voraussetzungen gemäß § 4 Abs. 1, 2, 6, 7 oder 8 und Abs. 3 Z 1, 4, 6 und 12 gegeben sind und
 - b) 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.

§ 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 Körperschaften 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.

.....

- (3) Auf Kontingente sind unbeschadet des § 18 Abs. 11 anzurechnen
- a) die während der Laufzeit erteilten Beschäftigungsbewilligungen, ausgenommen jene für Lehrlinge,
 - b) die während der Laufzeit ausgestellten Sicherungsbescheinigungen, ausgenommen jene für Lehrlinge, und
 - c) die Befreiungsscheine, ausgenommen jene für Lehrlinge, jeweils nach dem zuletzt festgestellten Arbeitsplatz (§ 6 Abs. 1) des Befreiungsscheininhabers.

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

§ 13.

- (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, ausgenommen jene für Lehrlinge.

Ltr

449 der Beilagen

21

geltender Text

§ 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 Betriebssitz 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;

Text gemäß Entwurf

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

1. der Ausländer vom Zeitpunkt der Antragseinbringung zurückgerechnet mindestens acht Jahre im Bundesgebiet ununterbrochen gemäß diesem Bundesgesetz beschäftigt (§ 2 Abs. 2) war, oder
2. der Ausländer mit einem österreichischen Staatsbürger verheiratet ist und seinen Wohnsitz im Bundesgebiet hat, oder
3. der Ausländer das 19. Lebensjahr noch nicht vollendet hat (jugendlicher Ausländer) und sich wenigstens ein Elternteil seit mindestens fünf Jahren rechtmäßig im Bundesgebiet aufhält, wenn
 - a) er sich mehr als die halbe Lebenszeit rechtmäßig im Bundesgebiet aufgehalten hat oder
 - b) er seine Schulpflicht zumindest zur Hälfte im Bundesgebiet erfüllt und auch beendet hat, oder
4. der Ausländer das 19. Lebensjahr vollendet hat, die Voraussetzungen der Z 3 bei Vollendung des 19. Lebensjahres erfüllt waren und er sich seither mit Ausnahme von jeweils höchstens drei Monaten im Kalenderjahr ununterbrochen rechtmäßig im Bundesgebiet aufgehalten hat.

(2) Als Beschäftigungszeiten im Sinne des Abs. 1 Z 1 gelten bis zu insgesamt 18 Monaten, bei Mutterschaft, wenn die Ausländerin Wochengeld, Sonderunterstützung nach dem Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221, oder Karenzurlaubsgeld erhalten hat, bis zu insgesamt 24 Monaten, auch Zeiten (Ersatzzeiten), während derer

1. der Ausländer auf Grund eines Beschäftigungsverhältnisses zu einem Unternehmen, das im Bundesgebiet seinen Betriebssitz hat, nach einer mindestens sechsmonatigen Beschäftigung im Bundesgebiet vorübergehend außerhalb des Bundesgebietes beschäftigt war;
2. der Ausländer, ohne daß er in einem Beschäftigungsverhältnis gestanden ist, arbeitsunfähig war und während seiner Arbeitsunfähigkeit Leistungen aus der Krankenversicherung oder der Unfallversicherung, ausgenommen Rentenleistungen, oder Leistungen aus der Pensionsversicherung aus dem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955, erhalten hat;
3. die Ausländerin Wochengeld aus dem Versicherungsfall der Mutterschaft nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz oder Sonderunterstützung nach dem Mutterschutzgesetz 1979 erhalten hat;

geltender Text

- d) der Ausländer Arbeitslosengeld, Karenzurlaubsgeld oder Notstandshilfe nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz 1958, BGBl. Nr. 199, bezogen hat oder im Anschluß daran bei einem inländischen Arbeitsamt arbeitssuchend vorgemerkt war;
- e) ein Beschäftigungsverhältnis unbeschadet der lit. b, c und d im Falle der erstmaligen Ausstellung eines Befreiungsscheines bis zur 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.

Text gemäß Entwurf

- 4. der Ausländer Arbeitslosengeld, Karenzurlaubsgeld, Notstandshilfe oder Sondernotstandshilfe nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, BGBl. Nr. 609, bezogen hat oder im Anschluß daran bei einem inländischen Arbeitsamt arbeitssuchend vorgemerkt war;
- 5. eine Beschäftigung nach diesem Bundesgesetz unbeschadet der Z 2, 3 und 4 bis zu drei Monaten nicht bestanden hat.

(3) Der Lauf der Fristen nach Abs. 1 wird durch Zeiten, während derer der Ausländer in seinem Heimatstaat den Wehrdienst oder den Wehersatzdienst abgeleistet hat, gehemmt.

(4) Ist ein Elternteil österreichischer Staatsbürger, oder ist ein Elternteil, der in Österreich gelebt hat, verstorben, so entfällt die in Abs. 1 Z 3 normierte Voraussetzung des fünfjährigen Aufenthaltes wenigstens eines Elternteiles.

(5) Das Arbeitsamt kann nach Anhörung des gemäß §§ 44 a des Arbeitsmarktförderungsgesetzes eingerichteten Vermittlungsausschusses bei der Anwendung des § 15 Abs. 1 Z 4 eine drei Monate im Kalenderjahr übersteigende, nicht von Abs. 2 Z 1 oder Abs. 3 erfaßte Abwesenheit vom Bundesgebiet nachsehen, wenn sie durch Studienaufenthalt oder sonstige wichtige soziale, familiäre oder gesundheitliche Gründe bedingt ist.

(6) Der Befreiungsschein darf jeweils längstens für drei Jahre ausgestellt werden.

(7) Der Ablauf des Befreiungsscheines wird während der Dauer eines Lehrverhältnisses und der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Verpflichtung zur Weiterverwendung gehemmt.

Verlängerung

§ 15 a. (1) Der Befreiungsschein gemäß § 15 Abs. 1 Z 1 ist zu verlängern, wenn der Ausländer während der letzten drei Jahre im Bundesgebiet ununterbrochen gemäß diesem Bundesgesetz beschäftigt (§ 2 Abs. 2) war. Die Bestimmungen über die Ersatzzeiten (§ 15 Abs. 2) und die Hemmungsgründe (§ 15 Abs. 3) gelten sinngemäß.

geltender Text

§ 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.

§ 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.

Text gemäß Entwurf

(2) Der Befreiungsschein nach § 15 Abs. 1 Z 3 und 4 ist zu verlängern, wenn sich der Ausländer abgesehen von Zeiten gemäß § 15 Abs. 3 und 5 mit Ausnahme von jeweils höchstens drei Monaten im Kalenderjahr ununterbrochen rechtmäßig im Bundesgebiet aufgehalten hat.

(3) § 7 Abs. 7 und 8 gilt sinngemäß.

§ 16. (1) Der Befreiungsschein ist zu widerrufen, wenn

1. der Ausländer im Antrag auf Ausstellung eines Befreiungsscheines über wesentliche Tatsachen wissentlich falsche Angaben gemacht oder solche Tatsachen verschwiegen hat,
 2. der Ausländer während der Geltungsdauer des Befreiungsscheines gemäß § 15 Abs. 1 Z 1
 - a) entweder seine Beschäftigung unbeschadet des § 15 Abs. 2 Z 2 bis 4 länger als drei Monate oder
 - b) seinen Aufenthalt im Bundesgebiet unbeschadet des § 15 Abs. 2 Z 1, Abs. 3 und 5 länger als drei Monate im Kalenderjahr unterbricht,
 3. die Voraussetzungen nach § 15 Abs. 1 Z 2 nicht mehr vorliegen, wenn für den Ausländer nicht bereits § 15 Abs. 1 Z 1, 3 oder 4 in Betracht kommt, oder
 4. der Ausländer gegen die im § 25 genannten Vorschriften verstoßen hat.
- (2) § 7 Abs. 8 gilt sinngemäß.

(3) Der widerrufen Befreiungsschein ist dem zuständigen Arbeitsamt unverzüglich zurückzustellen.

§ 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 Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer durch Verordnung festlegen, daß Befreiungsscheine für die Beschäftigung in diesen Berufen nicht gelten.

geltender Text

§ 19.

(5) Der Antrag auf Ausstellung einer Sicherungsbescheinigung ist vor der Einreise des Ausländers, der Antrag auf Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung 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.

.....

(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.

§ 20.

(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.

.....

Text gemäß Entwurf

§ 19.

(5) Der Antrag auf Ausstellung einer Sicherungsbescheinigung ist vor der Einreise des Ausländers, der Antrag auf Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung vor Aufnahme der Beschäftigung einzubringen. Der Antrag auf Verlängerung einer Beschäftigungsbewilligung ist vier Wochen vor Ablauf der Geltungsdauer einer bereits erteilten Beschäftigungsbewilligung, der Antrag auf Verlängerung eines Befreiungsscheines vier Wochen vor Ablauf der Geltungsdauer eines bereits ausgestellten Befreiungsscheines einzubringen. Läuft die Geltungsdauer eines Befreiungsscheines während eines Auslandsaufenthaltes gemäß § 15 Abs. 3 ab, so ist der Antrag auf Verlängerung des Befreiungsscheines spätestens drei Monate nach Ende dieser Zeiten einzubringen.

.....

(7) Bei einer Arbeitsvermittlung durch die Arbeitsmarktverwaltung (§ 40 Abs. 1 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes) ist bei Vorliegen der Voraussetzungen von Amts wegen die Beschäftigungsbewilligung zu erteilen oder der Befreiungsschein auszustellen, wenn der Ausländer Anspruch auf Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung hat. Der Befreiungsschein nach § 15 Abs. 1 Z 3 und 4 ist auch dann von Amts wegen auszustellen, wenn kein Anspruch auf Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung besteht.

§ 20.

(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 Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und in den Fällen des § 4 Abs. 6 das Landesarbeitsamt den Verwaltungsausschuß anzuhören. Die zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften bzw. der Verwaltungsausschuß können festlegen, daß bei amtswegigen Erteilungen von Beschäftigungsbewilligungen (§ 19 Abs. 7) und in den Fällen der Verlängerung von Beschäftigungsbewilligungen bei Vorliegen einer bestimmten Arbeitsmarktlage oder bestimmter persönlicher Umstände der Ausländer die Erteilung der Beschäftigungsbewilligungen als befürwortet gilt. Für die amtswegige Ausstellung und die Verlängerung von Befreiungsscheinen gilt dies sinngemäß.

.....

geltender Text

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

§ 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.

§ 26.

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

§ 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.

Text gemäß Entwurf

(5) Die Berufung gegen den Widerruf der Sicherungsbescheinigung, der Beschäftigungsbewilligung oder des Befreiungsscheines hat keine aufschiebende Wirkung. Der Berufung gegen den Widerruf der Beschäftigungsbewilligung und des Befreiungsscheines kann aufschiebende Wirkung zuerkannt werden. Die Berufung gegen die Feststellung, daß die verspätete Einbringung eines Verlängerungsantrages nicht entschuldbar ist (§ 7 Abs. 7), hat keine aufschiebende Wirkung.

§ 23. (1) Die bei den Landesarbeitsämtern bestehenden Verwaltungsausschüsse (§ 44 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes) 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.

§ 24.

(3) Im Falle der amtswegigen Erteilung der Beschäftigungsbewilligung (§ 19 Abs. 7) sind die im Abs. 2 genannten Kosten aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung zu tragen.

§ 26.

(2) Die Arbeitgeber sind verpflichtet,
1. die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses eines Ausländers, für den eine Beschäftigungsbewilligung erteilt wurde, und
2. den Beginn und die Beendigung der Beschäftigung eines Ausländers mit einem Befreiungsschein
unverzüglich dem zuständigen Arbeitsamt anzuzeigen.

§ 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. Die Träger der Sozialversicherung und der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger sind verpflichtet, gespeicherte Daten (§ 31 Abs. 3 Z 15 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes) über die Versicherungszeiten auf automationsunterstütztem Weg den Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung zu übermitteln, die für diese Stellen eine wesentliche Voraussetzung zur Durchführung ihrer Aufgaben nach diesem Bundesgesetz bilden.

geltender Text

§ 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 Ausländers, der von einem ausländischen Arbeitgeber ohne einen im Bundesgebiet vorhandenen Betriebsitz 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 2 500 S bis 30 000 S, im Wiederholungsfalle von 5 000 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 anzuzeigen,
- b) entgegen dem § 18 Abs. 3, 5 und 6 die Arbeitsleistungen eines Ausländers, der von einem ausländischen Arbeitgeber ohne einen im Bundesgebiet vorhandenen Betriebsitz im Inland beschäftigt wird, in Anspruch nehmen ohne die Beschäftigung dem zuständigen Arbeitsamt rechtzeitig anzuzeigen, 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 1 000 S bis 15 000 S zu bestrafen.

Text gemäß Entwurf

§ 28. (1) Sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen,

1. wer

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

bei unberechtigter Beschäftigung von höchstens drei Ausländern für jeden unberechtigt beschäftigten Ausländer mit Geldstrafe von 5 000 S bis 60 000 S, im Wiederholungsfalle von 10 000 S bis 120 000 S, bei unberechtigter Beschäftigung von mehr als drei Ausländern für jeden unberechtigt beschäftigten Ausländer mit Geldstrafe von 10 000 S bis 120 000 S, im Wiederholungsfalle von 20 000 S bis 240 000 S;

2. wer

- a) entgegen dem § 3 Abs. 3, 4 und 5 einen Ausländer beschäftigt, ohne die Beschäftigung dem zuständigen Arbeitsamt rechtzeitig anzuzeigen,
- b) entgegen dem § 18 Abs. 3, 5 und 6 die Arbeitsleistungen eines Ausländers, der von einem ausländischen Arbeitgeber ohne einen im Bundesgebiet vorhandenen Betriebsitz im Inland beschäftigt wird, in Anspruch nimmt, ohne die Beschäftigung dem zuständigen Arbeitsamt rechtzeitig anzuzeigen, 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 bekannt gibt, die zur Durchführung dieses Bundesgesetzes notwendigen Auskünfte nicht erteilt oder in die erforderlichen Unterlagen nicht Einsicht gewährt,

mit Geldstrafe von 2 000 S bis 30 000 S;

449 der Beilagen

27

geltender Text

Text gemäß Entwurf

(3) Personen, die entgegen dem § 26 Abs. 2 die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses eines Ausländers 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 5 000 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 5 000 S zu bestrafen.

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

- 3. wer
 - a) entgegen dem § 26 Abs. 2 den Beginn oder die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses eines Ausländers nicht unverzüglich dem zuständigen Arbeitsamt anzeigt, oder
 - b) entgegen dem § 16 Abs. 3 einen Befreiungsschein (§ 15) vorsätzlich nicht zurückstellt,
 └ mit Geldstrafe bis 10 000 S.

(2) Die Verjährungsfrist (§ 31 Abs. 2 des Verwaltungsstrafgesetzes — VStG 1950, BGBl. Nr. 172) für Verwaltungsübertretungen gemäß Abs. 1 beträgt ein Jahr.

(3) Die Eingänge aus den gemäß Abs. 1 verhängten Geldstrafen fließen dem Reservefonds gemäß § 64 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 zu.

Ansprüche des Ausländers auf Grund verbotener Beschäftigung

Ansprüche des Ausländers

§ 29. Einem Ausländer, der entgegen den Vorschriften dieses Bundesgesetzes ohne Beschäftigungsbewilligung beschäftigt wird, stehen gegenüber dem ihn beschäftigenden Betriebsinhaber für die Dauer der Beschäftigung die gleichen Ansprüche wie auf Grund eines gültigen Arbeitsvertrages zu.

§ 29. (1) Einem Ausländer, der entgegen den Vorschriften dieses Bundesgesetzes ohne Beschäftigungsbewilligung beschäftigt wird, stehen gegenüber dem ihn beschäftigenden Betriebsinhaber für die Dauer der Beschäftigung die gleichen Ansprüche wie auf Grund eines gültigen Arbeitsvertrages zu.

(2) Beruht das Fehlen der Beschäftigungsbewilligung jedoch auf einem Verschulden des Betriebsinhabers, dann ist der Ausländer auch bezüglich der Ansprüche aus der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses so zu stellen, als ob er auf Grund eines gültigen Arbeitsvertrages beschäftigt gewesen wäre. Auf die Bestimmungen des besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutzes ist jedoch nicht Bedacht zu nehmen.

(3) Der Ausländer, dessen Arbeitsverhältnis wegen Wegfalls der Beschäftigungsbewilligung endet, hat Anspruch auf Schadenersatz wie auf Grund eines berechtigten vorzeitigen Austritts, wenn der Wegfall der Beschäftigungsbewilligung auf einem Verschulden des Arbeitgebers beruht. Bei Bemessung des Schadenersatzanspruches ist auf die Bestimmungen des besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutzes jedoch nicht Bedacht zu nehmen.

geltender Text

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, StGBI. 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.

Text gemäß Entwurf

Der Abschnitt VII entfällt.

geltender Text

Text gemäß Entwurf

30

(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, 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,

449 der Beilagen

geltender Text

nach diesem Bundesgesetz anrechenbaren Beschäftigungszeiten in ihrer Gesamtheit die nach diesem Bundesgesetz für die Erlangung eines Befreiungsscheines erforderlichen Beschäftigungszeiten ergeben.

§ 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,

Text gemäß Entwurf

§ 35. Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut:

- a) hinsichtlich § 1 Abs. 2 lit. g der Bundeskanzler,

Bl

VAKAT