

Vorblatt

Probleme:

Im EU-Beitrittsvertrag mit der Republik Bulgarien und Rumänien vom 25. April 2005 (Amtsblatt Nr. L 157 vom 21. Juni 2005) ist – wie für die acht der EU am 1. Mai 2004 beigetretenen mittel- und osteuropäischen Staaten – ein Übergangsarrangement zur stufenweisen Herstellung der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit sowie des grenzüberschreitenden Einsatzes von Arbeitskräften im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit vorgesehen (Anhänge VI und VII der Beitrittsakte).

Das Übergangsarrangement soll jedem derzeitigen Mitgliedstaat die Möglichkeit bieten, seine nationalen Regeln für die Zulassung drittstaatsangehöriger Arbeitskräfte zum Arbeitsmarkt und zur grenzüberschreitenden Dienstleistung während einer Übergangsfrist von maximal sieben Jahren auch für Bürger Bulgariens und Rumäniens beizubehalten. Gleichzeitig ist jedoch – um den Willen zur schrittweisen Öffnung des Arbeitsmarktes zu unterstreichen – während der Weiteranwendung des nationalen Rechts danach zu trachten, den Arbeitskräften aus beiden Beitrittsländern einen verbesserten Zugang zum Arbeitsmarkt zu gewähren.

Das mit Bulgarien und Rumänien ausbedungene Übergangsarrangement entspricht vollinhaltlich jenem, das zwischen den EU-15 und den acht mittel- und osteuropäischen Staaten im Beitrittsvertrag von Athen vom 16. April 2003 festgelegt und im Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) bereits umgesetzt wurde. Die Übergangsfrist beträgt maximal sieben Jahre und besteht aus drei Phasen („2+3+2-Modell“). Während der ersten zwei Jahre ab dem Beitritt haben die Staatsangehörigen aus den neuen Mitgliedstaaten Bulgariens und Rumäniens keine gemeinschaftsrechtliche Arbeitnehmerfreizügigkeit, sondern es gelten die nationalen und bilateralen Regelungen des Arbeitsmarktzugangs weiter. Vor Ablauf der ersten Phase hat die Europäische Kommission dem EU-Rat einen Bericht über die Funktionsweise der Übergangsregelungen vorzulegen. Die EU-25-Mitgliedstaaten sind verpflichtet, die Europäische Kommission vor dem Ablauf der ersten Phase darüber zu unterrichten, ob sie die vereinbarten Übergangsregelungen für weitere drei Jahre beibehalten wollen oder Freizügigkeit nach Gemeinschaftsrecht gewähren. Mitgliedstaaten, die auch nach fünf Jahren ab dem Beitritt ihre nationalen Zugangsregelungen weitere zwei Jahre aufrechterhalten wollen, müssen der Europäischen Kommission förmlich und begründet mitteilen, dass dies wegen der schwierigen nationalen Arbeitsmarktlage oder der drohenden Gefahr einer schwerwiegenden Störung des Arbeitsmarktes notwendig ist.

Das Datum des Beitritts Bulgariens und Rumäniens wird erst im Mai 2006 nach einem Bericht der Europäischen Kommission über die Beitrittsreife feststehen, wobei jeder der beiden Staaten nach seinen eigenen Leistungen beurteilt und möglicher Weise unterschiedliche Beitrittsdaten – 1. Jänner 2007 oder 1. Jänner 2008 – festgelegt werden.

Die österreichische Bundesregierung hat in ihrem Regierungsprogramm im Kapitel „Europäische Union“ die Umsetzung der vereinbarten Übergangsregelungen im Bereich der Freizügigkeit von Personen und Dienstleistungen unter Beachtung der siebenjährigen Übergangsfrist vorgesehen.

Dementsprechend wird nun von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, das im Beitrittsvertrag mit Bulgarien und Rumänien ausbedungene Übergangsarrangement durch eine entsprechende Übergangsregelung im AuslBG umzusetzen, um für den Arbeitsmarktzugang von Staatsangehörigen dieser neuen Mitgliedstaaten weiterhin die nationalen und die sich allenfalls aus bilateralen Abkommen ergebenden Regeln anwenden zu können. Dasselbe gilt für die vorübergehende Beschäftigung von Arbeitskräften, die von Unternehmen mit Sitz in Bulgarien oder Rumänien zur Erbringung grenzüberschreitender Dienstleistungen in bestimmten Sektoren in das Bundesgebiet entsandt werden.

Wie im Übergangsarrangement ebenfalls vorgegeben, ist jedoch Bürgern Bulgariens und Rumäniens freier Zugang zum Arbeitsmarkt zu gewähren, wenn sie zum Zeitpunkt des Beitritts oder danach rechtmäßig im Bundesgebiet beschäftigt sind und ununterbrochen mindestens zwölf Monate in Österreich legal zum Arbeitsmarkt zugelassen waren. Dasselbe Recht ist auch ihren Ehegatten und Kindern, mit denen sie zum Zeitpunkt des Beitritts einen gemeinsamen Wohnsitz in Österreich haben, zuzuerkennen. Erst nach dem Beitritt nachziehende Familienangehörige müssen für den Erwerb der Freizügigkeit einen gemeinsamen Wohnsitz für einen ununterbrochenen Zeitraum von mindestens 18 Monaten nachweisen.

Darüber hinaus ist Österreich auf Grund des Beitrittsvertrages verpflichtet, bulgarische und rumänische Arbeitskräfte – unbeschadet der Weiteranwendung der nationalen Zulassungsregeln – gegenüber Arbeitskräften aus Drittstaaten beim Zugang zum Arbeitsmarkt zu bevorzugen (sog. Gemeinschaftspräferenz).

Die Übergangsregelungen sind so gestaltet, dass sie erforderlichenfalls ohne weiteren gesetzgeberischen Akt für die volle Übergangsfrist beibehalten werden können.

Ziel:

Ausdehnung der bestehenden Übergangsregelungen auf die Beitrittsstaaten Bulgarien und Rumänien.

Inhalte:

Die folgenden, im geltenden § 32a festgelegten Übergangsregelungen sollen ab dem EU-Beitritt Bulgariens und Rumäniens auch auf bulgarische und rumänische Arbeitskräfte und – soweit sie die Erbringung von Dienstleistungen betreffen – auf Unternehmen mit Sitz in diesen Ländern angewendet werden:

- § 32a Abs. 1: Klarstellung, dass neue EU-Bürger für die Dauer der Anwendung des Übergangsarrangements nicht vom Geltungsbereich des AuslBG ausgenommen sind und weiterhin nach den Regeln des AuslBG zugelassen werden;
- § 32a Abs. 2 bis 4: Neue EU-Bürger, deren Ehegatten und Kinder erhalten unter bestimmten Voraussetzungen eine Bestätigung, mit der das Recht auf freien Arbeitsmarktzugang nach den Vorgaben des Übergangsarrangements dokumentiert wird; Verpflichtung des Arbeitgebers, diese Bestätigung für Kontrollzwecke im Betrieb zur Einsichtnahme bereitzuhalten;
- § 32a Abs. 5: Rechtmäßig beschäftigte und arbeitslose neue EU-Bürger werden weiterhin auf die Ausländerhöchstzahlen angerechnet;
- § 32a Abs. 6 und 7: In den Dienstleistungssektoren, wo nach dem Übergangsarrangement Einschränkungen der Dienstleistungsfreiheit zulässig sind, gelten die Regeln für die Betriebsentsendung uneingeschränkt weiter; in den liberalisierten Dienstleistungssektoren kommen die für EU-15-Unternehmen geltenden Sonderregeln (EU-Entsendebestätigung) zur Anwendung;
- § 32a Abs. 8: Schlüsselkräfte erhalten eine Beschäftigungsbewilligung, weil aufgrund der Niederlassungsfreiheit die Erteilung einer „Niederlassungsbewilligung – Schlüsselkraft“ nicht mehr möglich ist.
- § 32a Abs. 9: Bestehende Arbeitsberechtigungen von neuen EU-Bürgern sowie deren Ehegatten und Kindern bleiben – unbeschadet der Abs. 2 und 4 – bis zum Ablauf ihrer jeweiligen Geltungsdauer gültig.

Bürger Bulgariens und Rumäniens haben ab dem Beitritt Sichtvermerks- und Niederlassungsfreiheit und brauchen daher keinen Aufenthaltstitel mehr. Sie unterliegen damit auch nicht mehr der Quotenpflicht nach dem Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz.

Alternativen:

Völlige Öffnung des Arbeitsmarktes für Bürger Bulgariens und Rumäniens ab dem EU-Beitritt dieser Länder

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:

Wie auch das WIFO in einer rezenten Studie über die bisherigen Auswirkungen des Übergangsarrangements feststellt, war die Aufnahmekapazität des österreichischen Arbeitsmarktes nicht groß genug, um den starken Anstieg des Arbeitskräfteangebots (rund 64.000 zwischen 2003 und 2005) zu bewältigen. In den kommenden Jahren wird das Arbeitskräftepotential aufgrund

- des Familiennachzugs von Personen aus Drittstaaten,
- der bevorzugten Behandlung von Arbeitssuchenden aus den neuen EU-Ländern (Gemeinschaftspräferenz),
- der Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und
- der Anhebung des Pensionsantrittsalters

noch weiter zunehmen und die voraussichtliche Nachfrage nach Arbeitskräften deutlich übersteigen.

Mittelfristig ist mit keinem nachhaltigen Rückgang der in den vergangenen Jahren angestiegenen Arbeitslosigkeit zu rechnen. Eine weitere Liberalisierung des Arbeitskräftezuzugs würde Substitutionsprozesse in Gang setzen und einen zusätzlichen Anstieg der Arbeitslosigkeit zur Folge haben.

Durch das Übergangsarrangement behält Österreich weitgehend seinen Handlungsspielraum hinsichtlich der Zulassung von Arbeitskräften aus den neuen EU-Mitgliedstaaten und kann somit negativen Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort gegensteuern.

Finanzielle Auswirkungen:

Mit den vorgesehenen Übergangsregelungen sind keine zusätzlichen Kosten verbunden, da die Beibehaltung der Bewilligungspflicht bzw. Verpflichtung zur Einholung einer Bestätigung für die neuen EU-Bürger aufkommensneutral ist.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Mit den vorgesehenen Änderungen wird das Übergangsarrangement zum Kapitel Freizügigkeit im Beitrittsvertrag mit der Republik Bulgarien und Rumänien innerstaatlich umgesetzt.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine.

Erläuterungen

Allgemeiner Teil:

Im EU-Beitrittsvertrag mit der Republik Bulgarien und Rumänien vom 25. April 2005 (Amtsblatt Nr. L 157 vom 21. Juni 2005) ist ein Übergangsarrangement zur stufenweisen Herstellung der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit sowie des grenzüberschreitenden Einsatzes von Arbeitskräften im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit vorgesehen. Es entspricht vollinhaltlich jenem, das zwischen den EU-15 und den acht mittel- und osteuropäischen Staaten im Beitrittsvertrag von Athen vom 16. April 2003 festgelegt und im AuslBG bereits umgesetzt wurde. Die Übergangsfrist beträgt maximal sieben Jahre und besteht aus drei Phasen („2+3+2-Modell“). Während der ersten zwei Jahre ab dem Beitritt haben die Staatsangehörigen aus den neuen Mitgliedstaaten Bulgariens und Rumäniens keine gemeinschaftsrechtliche Arbeitnehmerfreizügigkeit, sondern es gelten die nationalen und bilateralen Regelungen des Arbeitsmarktzugangs weiter. Vor Ablauf der ersten Phase hat die Europäische Kommission dem EU-Rat einen Bericht über die Funktionsweise der Übergangsregelungen vorzulegen. Die EU-25-Mitgliedstaaten sind verpflichtet, die Europäische Kommission vor dem Ablauf der ersten Phase darüber zu unterrichten, ob sie die vereinbarten Übergangsregelungen für weitere drei Jahre beibehalten wollen oder Freizügigkeit nach Gemeinschaftsrecht gewähren. Mitgliedstaaten, die auch nach fünf Jahren ab dem Beitritt ihre nationalen Zugangsregelungen weitere zwei Jahre aufrechterhalten wollen, müssen der Europäischen Kommission förmlich und begründet mitteilen, dass dies wegen der schwierigen nationalen Arbeitsmarktlage oder der drohenden Gefahr einer schwerwiegenden Störung des Arbeitsmarktes notwendig ist.

Das Datum des Beitritts Bulgariens und Rumäniens wird erst im Mai 2006 nach einem Bericht der Europäischen Kommission über die Beitrittsreife der beiden Staaten feststehen, wobei jeder der beiden Staaten nach seinen eigenen Leistungen beurteilt und möglicher Weise unterschiedliche Beitrittsdaten – 1. Jänner 2007 oder 1. Jänner 2008 – festgelegt werden.

Die österreichische Bundesregierung hat in ihrem Regierungsprogramm im Kapitel „Europäische Union“ die Umsetzung der vereinbarten Übergangsregelungen im Bereich der Freizügigkeit von Personen und Dienstleistungen unter Beachtung der siebenjährigen Übergangsfrist vorgesehen.

Dementsprechend ist das im Beitrittsvertrag Bulgariens und Rumäniens ausbedungene Übergangsarrangement durch eine Übergangsregelung im AuslBG umzusetzen, um für den Arbeitsmarktzugang von Staatsangehörigen Bulgariens und Rumäniens weiterhin die nationalen und die sich allenfalls aus bilateralen Abkommen ergebenden Regeln anwenden zu können. Die Übergangsregelungen sind so gestaltet, dass sie erforderlichenfalls ohne weiteren gesetzgeberischen Akt für die volle Übergangsfrist beibehalten werden können.

Kompetenzgrundlage:

In kompetenzrechtlicher Hinsicht stützen sich die vorliegenden Änderungen des AuslBG auf die Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG.

Besonderer Teil

Zu Z 1 (§ 32 Abs. 10):

Mit der vorgeschlagenen Regelung sollen die im § 32a Abs. 1 bis 9 festgelegten Übergangsregelungen für Arbeitskräfte aus den acht am 1. Mai 2004 beigetretenen mittel- und osteuropäischen Ländern ab dem EU-Beitritt Bulgariens und Rumäniens auch auf bulgarische und rumänische Arbeitskräfte und – soweit sie die Erbringung von Dienstleistungen betreffen – auf Unternehmen mit Sitz in diesen Ländern ausgedehnt werden. Zum besseren Verständnis werden die wesentlichen Inhalte und Zielsetzungen der Übergangsbestimmungen zusammengefasst:

§ 32a Abs. 1: Für die Anwendung des Übergangsarrangements zur Arbeitnehmerfreizügigkeit wird – allem voran – gesetzlich klargestellt, dass neue EU-Bürger sowie deren Ehegatten und Kinder nicht vom Geltungsbereich des AuslBG ausgenommen sind und grundsätzlich nur nach den Regeln des AuslBG zu einer Beschäftigung zugelassen werden können.

§ 32a Abs. 2 bis 4: Neuen EU-Bürgern, die am Tag des Beitritts oder nach dem Beitritt rechtmäßig im Bundesgebiet beschäftigt sind und ununterbrochen mindestens zwölf Monate zum regulären Arbeitsmarkt zugelassen waren, ist freier Zugang zum Arbeitsmarkt zu gewähren. Auch ihre Ehegatten und Kinder, die zum Zeitpunkt des Beitritts oder, sofern sie erst später nachziehen, mindestens 18 Monate einen gemeinsamen Wohnsitz mit ihnen haben, erwerben dieses Recht.

Selbständig erwerbstätige neue EU-Bürger, die seit fünf Jahren dauernd im Bundesgebiet niedergelassen sind und über ein regelmäßiges Einkommen verfügen, haben bisher einen Niederlassungsnachweis oder einen Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt – EG“ erhalten, der ihnen freien Zugang zum Arbeitsmarkt gewährt. Da ihnen nach dem Beitritt ein solches Dokument nicht mehr ausgestellt wird (Sichtvermerks- und Niederlassungsfreiheit), wären sie unzulässigerweise schlechter gestellt als vor dem Beitritt. Um dies zu vermeiden, soll ihnen als Ersatz für den Niederlassungsnachweis ebenfalls eine Bestätigung für den freien Zugang zum Arbeitsmarkt ausgestellt werden können. Zudem erscheint es sinnvoll, auch jenen neuen EU-Bürgern eine Bestätigung auszustellen, die ohnedies Anspruch auf einen Befreiungsschein und damit ebenfalls freien Arbeitsmarktzugang hätten.

Das Recht auf freien Arbeitsmarktzugang wird vom Arbeitsmarktservice bestätigt, um eine unbefugte Inanspruchnahme (bei Nichterfüllung der Voraussetzungen) zu vermeiden und gleichzeitig dem Arbeitgeber Rechtssicherheit für die Zulässigkeit der Beschäftigung zu verschaffen. Die Arbeitsaufnahme soll nur mit dieser Bestätigung zulässig sein. Sie muss vor der Arbeitsaufnahme beim Arbeitsmarktservice eingeholt werden. Eine vorübergehende Beschäftigung als Betriebsentsandter zur Erbringung von Dienstleistungen oder eine Beschäftigung als Au-pair-Kraft, Ferialpraktikant oder Volontär gilt nicht als Zulassung zum regulären Arbeitsmarkt und kann daher nicht für den Erwerb des freien Arbeitsmarktzuganges herangezogen werden. Das Recht geht bei freiwilligem Verlassen des österreichischen Arbeitsmarktes, dh. bei Ausreise aus dem Bundesgebiet aus einem nicht nur vorübergehenden Grunde, wieder verloren.

§32a Abs. 5: Auch während der Anwendung des Übergangsarrangements ist es zulässig, alle rechtmäßig beschäftigten und arbeitslos gemeldeten neuen EU-Bürger sowie deren Ehegatten und Kinder auf die Ausländerhöchstzahlen anzurechnen, zumal sie weiterhin dem Geltungsbereich des AuslBG unterliegen. Dies gilt auch für die auf Grund von Grenzgänger- und Praktikantenabkommen beschäftigten neuen EU-Bürger. Ihre quantitative Erfassung ist auch notwendig, um einen Überblick über die Anzahl der neu zugelassenen und der bereits freien Zugang zum Arbeitsmarkt genießenden Arbeitskräfte aus den neuen Mitgliedstaaten zu haben, die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt analysieren und den im Übergangsarrangement vorgesehenen Überprüfungsmechanismus nach zwei bzw. fünf Jahren nach dem Beitritt auch tatsächlich anwenden zu können.

§ 32a Abs. 6: Auch die Entsendung von Arbeitskräften in jenen Dienstleistungssektoren, für die Einschränkungen der Dienstleistungsfreiheit zulässig sind, soll dem Übergangsarrangement unterliegen. Es handelt sich dabei um folgende Sektoren:

- Gärtnerische Dienstleistungen gemäß europäischem NACE-Code 01.41;
- Be- und Verarbeitung von Natursteinen a.n.g. (anderweitig nicht genannt) gemäß europäischem NACE-Code 26.7;
- Herstellung von Stahl- und Leichtmetallkonstruktionen gemäß europäischem NACE-Code 28.11;
- Baugewerbe einschließlich verwandter Wirtschaftszweige gemäß europäischen NACE-Codes 45.1 bis 4 und die im Anhang zur Richtlinie 96/71/EG aufgeführten Tätigkeiten;
- Schutzdienste gemäß europäischem NACE-Code 74.60;
- Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln gemäß europäischem NACE-Code 74.70;
- Hauskrankenpflege gemäß europäischem NACE-Code 85.14;
- Sozialwesen a.n.g. (anderweitig nicht genannt) gemäß europäischem NACE-Code 85.32.

In diesen geschützten Sektoren soll die Beschäftigung von Arbeitskräften aus den neuen Mitgliedstaaten, die von Unternehmen mit Betriebssitz in den neuen Mitgliedstaaten zur Erbringung von Dienstleistungen nach Österreich entsandt werden, weiterhin nur auf Grund einer Entsendebewilligung zulässig sein, die vom inländischen Vertragspartner einzuholen ist. In den liberalisierten Sektoren ist für die Entsendung aus neuen Mitgliedstaaten eine EU-Entsendebestätigung erforderlich.

§ 32a Abs. 7: Zur Vermeidung einer unzulässigen Schlechterstellung von Unternehmen aus neuen Mitgliedstaaten gegenüber Unternehmen aus den „alten“ Mitgliedstaaten (EU-15) sind für Unternehmen mit Sitz in einem EU-15-Mitgliedstaat in allen Dienstleistungssektoren weiterhin EU-Entsendebestätigungen für die Beschäftigung neuer EU-Bürger vorgesehen.

§ 32a Abs. 8: Im geltenden Zulassungsverfahren erhalten Schlüsselkräfte auf der Grundlage eines positiven Gutachtens des Arbeitsmarktservice eine Niederlassungsbewilligung, die sie gleichzeitig – und ohne ein zusätzliches arbeitsmarktbehördliches Dokument – zur Aufnahme ihrer Schlüsselkrafttätigkeit bei einem bestimmten Arbeitgeber berechtigt. Nachdem Arbeitskräfte aus den neuen EU-Mitgliedstaaten ab In-Kraft-Treten des Beitrittsvertrages generell keine Niederlassungsbewilligung mehr erhalten, ist auch dieses Verfahren für sie nicht mehr anwendbar. Um nun Schlüsselkräfte aus den neuen Mitgliedstaaten

nach Maßgabe des EU-Übergangsarrangements – ohne Einführung eines neuen Verfahrens oder einer neuen Bewilligungsform – weiterhin zulassen zu können, erscheint es zweckmäßig, auf die bestehende Form der Zulassung über eine Beschäftigungsbewilligung zurückzugreifen und dafür dieselben Bewilligungsvoraussetzungen wie im geltenden Schlüsselkraftverfahren vorzusehen. Im Ergebnis wird damit lediglich das positive arbeitsmarktpolitische Gutachten – im geltenden Verfahren das Hauptkriterium für die Erteilung einer Niederlassungsbewilligung – durch eine Beschäftigungsbewilligung ersetzt.

§ 32a Abs. 9: Diese Regelung stellt klar, dass neue EU-Bürger mit freiem Zugang zum Arbeitsmarkt, die über eine sonstige Berechtigung nach dem AuslBG (Beschäftigungsbewilligung, Arbeitserlaubnis, Befreiungsschein) verfügen, keine Bestätigung gemäß Abs. 2 oder 3 einholen müssen, wenn die ihnen erteilte Berechtigung ohnehin eine Beschäftigung zulässt.

Zudem genießen die neuen EU-Bürger aus Bulgarien und Rumänien Sichtvermerks- und Niederlassungsfreiheit und können eine Anmeldebescheinigung nach § 53 NAG erhalten. Arbeitskräfte aus Bulgarien und Rumänien sind ab dem jeweiligen EU-Beitritt bei der Zulassung zu einer Beschäftigung gegenüber Drittstaatsangehörigen zu bevorzugen (sog. Gemeinschaftspräferenz).

Ab dem jeweiligen EU-Beitritt Bulgariens und Rumäniens gelten auch die Verwaltungsstraftatbestände des § 28 Abs. 1 AuslBG für die nicht erlaubte Beschäftigung von neuen EU-Bürgern sowie für die Nichteinholung der Freizügigkeitsbestätigungen und der EU-Entsendebestätigungen.

Zu Z 2 (§ 34 Abs. 32):

Das Datum des jeweiligen Beitritts Bulgariens und Rumäniens wird erst im Mai 2006 nach einem Monitoring-Bericht der Europäischen Kommission über die Beitrittsreife der beiden Staaten feststehen, wobei jeder der beiden Staaten nach seinen eigenen Leistungen beurteilt und allenfalls ein unterschiedliches Beitrittsdatum – entweder 1. Jänner 2007 oder 1. Jänner 2008 – festgelegt werden wird.

Textgegenüberstellung

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

Änderung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes

Übergangsbestimmungen zur EU-Erweiterung

Übergangsbestimmungen zur EU-Erweiterung

§ 32a. (1) bis (9) ...

§ 32a. (1) bis (9) ...

(10) Die Abs. 1 bis 9 sind auf Staatsangehörige der Republik Bulgarien und Rumäniens und auf Arbeitgeber mit Betriebssitz in diesen Staaten ab dem jeweiligen Beitritt dieser Staaten zur Europäischen Union sinngemäß anzuwenden. Die Wartefrist von 18 Monaten gemäß Abs. 3 entfällt zwei Jahre nach dem jeweiligen Beitritt.

Wirksamkeitsbeginn

Wirksamkeitsbeginn

§ 34. (1) bis (31) ...

§ 34. (1) bis (31) ...

(32) § 32a Abs. 10 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2006 tritt gleichzeitig mit dem Wirksamwerden des Beitritts der Republik Bulgarien bzw. des Beitritts Rumäniens zur Europäischen Union auf Grund des EU-Beitrittsvertrages vom 25. April 2005 (Amtsblatt Nr. L 157 vom 21. Juni 2005) in Kraft.