Vorblatt

Probleme:

Im Zuge der Vorbereitung der EU-Erweiterung haben sich die 15 derzeitigen und die neuen Mitgliedsstaaten in den Verhandlungskapiteln „Freier Personenverkehr“ und „Freier Dienstleistungsverkehr“ auf ein Übergangsarrangement geeinigt, demzufolge jeder derzeitige Mitgliedsstaat grundsätzlich die Möglichkeit haben soll, seine nationalen Regeln für die Zulassung drittstaatsangehöriger Arbeitskräfte zum Arbeitsmarkt und zur grenzüberschreitenden Dienstleistung während einer Übergangsfrist von maximal sieben Jahren für die neuen EU-Bürger 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 den Beitrittsländern einen verbesserten Zugang zum Arbeitsmarkt zu gewähren. Das Übergangsarrangement ist auch Bestandteil des am 16. April 2003 von den zehn neuen Mitgliedstaaten in Athen unterzeichneten Beitrittsvertrages, der am 1. Mai 2004 in Kraft treten soll. Für die Republik Malta und die Republik Zypern gilt ab dem Beitritt die EU-Freizügigkeit und EU-Dienstleistungsfreiheit.

Die Österreichische Bundesregierung hat in ihrem Regierungsprogramm im Kapitel „Europäische Union“ unter anderem die Umsetzung dieses Übergangsarrangements im Bereich der Freizügigkeit der Personen und der Dienstleistungen unter Beachtung der siebenjährigen Übergangsfrist vorgesehen.

Dementsprechend wird nun von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, während der Übergangsfrist für den Arbeitsmarktzugang von Staatsangehörigen der neuen Mitgliedstaaten (mit Ausnahme von Zypern und Malta) weiterhin die nationalen und die sich aus bilateralen Abkommen ergebenden Regeln anzuwenden. Dasselbe gilt für die vorübergehende Beschäftigung von Arbeitskräften, die von Unternehmen mit Sitz in den neuen EU-Mitgliedstaaten zur Erbringung grenzüberschreitender Dienstleistungen in bestimmten Sektoren in das Bundesgebiet entsandt werden.

Das Übergangsarrangement sieht aber gleichzeitig vor, dass jenen neuen EU-Bürgern, die zum Zeitpunkt des Beitritts oder danach rechtmäßig im Bundesgebiet beschäftigt sind und ununterbrochen mindestens zwölf Monate in Österreich legal zum Arbeitsmarkt zugelassen waren, freier Zugang zum Arbeitsmarkt gewährt werden muss. Dieses Recht kommt auch Ehegatten und Kindern solcher EU-Bürger zu, wenn sie mit diesen zum Zeitpunkt des Beitritts einen gemeinsamen Wohnsitz in Österreich haben. Ziehen sie erst nach dem Beitritt zu, müssen sie für einen ununterbrochenen Zeitraum von mindestens 18 Monaten einen gemeinsamen Wohnsitz haben.

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

Um bei der Anwendung des Übergangsarrangements auch die notwendige Kontrolle und Rechtssicherheit am Arbeitsmarkt wahren sowie nicht zuletzt seine Funktionsweise und die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt evaluieren zu können, sind bestimmte Anpassungen und Übergangsbestimmungen im Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) und im Arbeitslosenversicherungsgesetz (AlVG) erforderlich.

Außerdem kommen nach dem Ablauf der im EU-Schweiz-Personenfreizügigkeitsabkommen vorgesehenen Übergangsfrist am 31. Mai 2004 Schweizer und ihre Familienangehörigen in den Genuss der EU-Freizügigkeit und Schweizer Unternehmen in den Genuss der EU-Dienstleistungsfreiheit. Dementsprechend ist im AuslBG deren Gleichstellung mit den Bürgern bzw. Unternehmen der derzeitigen EU-Mitgliedstaaten vorzusehen.

Ziele:

– Anpassung des AuslBG und AlVG an das Übergangsarrangement und Schaffung entsprechender Übergangsbestimmungen
– Umsetzung der vollen EU-Freizügigkeit für Schweizer und ihre Familienangehörigen sowie der EU-Dienstleistungsfreiheit für Schweizer Unternehmen nach Ablauf der Übergangsfrist im EU-Schweiz-Personenfreizügigkeitsabkommen mit 1. Juni 2004.

Inhalt:

– Klarstellung, dass neue EU-Bürger für die Dauer der Anwendung des Übergangsarrangements nicht vom Geltungsbereich des AuslBG ausgenommen sind und deren (Neu-)Zulassung weiterhin nach den Regeln des AuslBG erfolgt;

- Schaffung einer Bestätigung für neue EU-Bürger, deren Ehegatten und Kindern, mit dem das Recht auf freien Arbeitsmarktzugang nach den Vorgaben des Übergangsarrangements dokumentiert wird;
- Schaffung eines Verwaltungsstraftatbestandes für die Beschäftigung neuer EU-Bürger ohne Bestätigung;
- Klarstellung, dass rechtmäßig beschäftigte und arbeitslose neue EU-Bürger weiterhin auf die Bundeshöchstzahl und auf die Landeshöchstzahlen angerechnet werden;
- Klarstellung, dass in den Dienstleistungssektoren, wo nach dem Übergangsarrangement Einschränkungen der Dienstleistungsfreiheit zulässig sind, die Regeln für die Betriebsentsendung uneingeschränkt weiter gelten, und in den liberalisierten Dienstleistungssektoren die für EU-Unternehmen geltenden Sonderregeln (EU-Entsendebestätigung) zur Anwendung kommen;
- Wegfall der aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen für die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung für neue EU-Bürger als Folge der Sichtvermerks- und Niederlassungsfreiheit; Präzisierung der erforderlichen Aufenthaltstitel für Drittstaatsangehörige;
- Verankerung des Vorranges von Arbeitskräften aus den neuen EU-Mitgliedstaaten bei der Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen (sog. Gemeinschaftspräferenz);
- Schaffung eines Ausnahmetatbestandes für Schweizer und ihre Familienangehörigen sowie Ausdehnung der für EU-Unternehmen geltenden Sonderregeln (EU-Entsendebestätigung) auf Schweizer Unternehmen;
- Klarstellungen im AlVG hinsichtlich der Verfügbarkeit von Saisoniers am Arbeitsmarkt;
- Die Zulassung neuer EU-Bürger als Schlüsselkräfte ist an den Umstand, dass diese Sichtvermerks- und Niederlassungsfreiheit haben, anzupassen.

Alternativen:

Völlige Öffnung des Arbeitsmarktes für neue EU-Bürger ab 1. Mai 2004

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:

Eine völlige Öffnung der Arbeitsmärkte zum Zeitpunkt des Beitritts hätte weitreichende negative Auswirkungen auf den österreichischen Arbeitsmarkt. 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:

Die Änderungsvorschläge setzen die Übergangsbestimmungen zum Kapitel Freizügigkeit im Beitrittsvertrag mit den zehn neuen Mitgliedstaaten um.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine.

Erläuterungen

Allgemeiner Teil:

Im Zuge der Vorbereitung der EU-Erweiterung haben sich die 15 derzeitigen und die neuen Mitgliedsstaaten in den Verhandlungskapiteln „Freier Personenverkehr“ und „Freier Dienstleistungsverkehr“ auf ein Übergangsarrangement geeinigt, demzufolge jeder derzeitige Mitgliedsstaat grundsätzlich die Möglichkeit haben soll, seine nationalen Regeln für die Zulassung drittstaatsangehöriger Arbeitskräfte zum Arbeitsmarkt und zur grenzüberschreitenden Dienstleistung während einer Übergangsfrist von maximal sieben Jahren für die neuen EU-Bürger 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 den Beitrittsländern einen verbesserten Zugang zum Arbeitsmarkt zu gewähren. Das Übergangsarrangement ist auch Bestandteil des am 16. April 2003 von den zehn neuen Mitgliedstaaten in Athen unterzeichneten Beitrittsvertrages, der am 1. Mai 2004 in Kraft treten soll. Für die Republik Malta und die Republik Zypern gilt ab dem Beitritt die EU-Freizügigkeit und EU-Dienstleistungsfreiheit.

Die Österreichische Bundesregierung hat in ihrem Regierungsprogramm im Kapitel „Europäische Union“ unter anderem die Umsetzung dieses Übergangsarrangements im Bereich der Freizügigkeit der Personen und der Dienstleistungen unter Beachtung der siebenjährigen Übergangsfrist vorgesehen.

Dementsprechend wird nun von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, während der Übergangsfrist für den Arbeitsmarktzugang von Staatsangehörigen der neuen Mitgliedstaaten (mit Ausnahme von Zypern und Malta) weiterhin die nationalen und die sich aus bilateralen Abkommen ergebenden Regeln anzuwenden. Dasselbe gilt für die vorübergehende Beschäftigung von Arbeitskräften, die von Unternehmen mit Sitz in den neuen EU-Mitgliedstaaten zur Erbringung grenzüberschreitender Dienstleistungen in bestimmten Sektoren in das Bundesgebiet entsandt werden.

Das Übergangsarrangement sieht aber gleichzeitig vor, dass jenen neuen EU-Bürgern, die zum Zeitpunkt des Beitritts oder danach rechtmäßig im Bundesgebiet beschäftigt sind und ununterbrochen mindestens zwölf Monate in Österreich legal zum Arbeitsmarkt zugelassen waren, freier Zugang zum Arbeitsmarkt gewährt werden muss. Dieses Recht kommt auch Ehegatten und Kindern solcher EU-Bürger zu, wenn sie mit diesen zum Zeitpunkt des Beitritts einen gemeinsamen Wohnsitz in Österreich haben. Ziehen sie erst nach dem Beitritt zu, müssen sie für einen ununterbrochenen Zeitraum von mindestens 18 Monaten einen gemeinsamen Wohnsitz haben.

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

Um bei der Anwendung des Übergangsarrangements auch die notwendige Kontrolle und Rechtssicherheit am Arbeitsmarkt wahren sowie nicht zuletzt seine Funktionsweise und die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt evaluieren zu können, sind bestimmte Anpassungen und Übergangsbestimmungen im Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) und im Arbeitslosenversicherungsgesetz (AlVG) erforderlich.

- Klarstellung, dass neue EU-Bürger für die Dauer der Anwendung des Übergangsarrangements nicht vom Geltungsbereich des AuslBG ausgenommen sind und deren (Neu-)Zulassung weiterhin nach den Regeln des AuslBG erfolgt;
- Schaffung einer Bestätigung für neue EU-Bürger, deren Ehegatten und Kinder, mit dem das Recht auf freien Arbeitsmarktzugang nach den Vorgaben des Übergangsarrangements dokumentiert wird;
- Schaffung eines Verwaltungsstraftatbestandes für die Beschäftigung neuer EU-Bürger mit freiem Arbeitsmarktzugang, aber ohne Bestätigung;
- Klarstellung, dass rechtmäßig beschäftigte und arbeitslose neue EU-Bürger weiterhin auf die Bundeshöchstzahl und auf die Landeshöchstzahlen angerechnet werden;
- Klarstellung, dass in den Dienstleistungssektoren, wo nach dem Übergangsarrangement Einschränkungen der Dienstleistungsfreiheit zulässig sind, die Regeln für die Betriebsentsendung uneingeschränkt weiter gelten, und in den liberalisierten Dienstleistungssektoren die für EU-Unternehmen geltenden Sonderregeln (EU-Entsendebestätigung) zur Anwendung kommen;
- Wegfall der aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen für die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung für neue EU-Bürger als Folge der Sichtvermerks- und Niederlassungsfreiheit; Präzisierung der erforderlichen Aufenthaltstitel für Drittstaatsangehörige;

- Verankerung des Vorranges von Arbeitskräften aus den neuen EU-Mitgliedstaaten bei der Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen (sog. Gemeinschaftspräferenz);
- Schaffung eines Ausnahmetatbestandes für Schweizer und ihre Familienangehörigen sowie Ausdehnung der für EU-Unternehmen geltenden Sonderregeln (EU-Entsendebestätigung) auf Schweizer Unternehmen;
- Klarstellungen im AlVG hinsichtlich der Verfügbarkeit von Saisoniers am Arbeitsmarkt;
- Die Zulassung neuer EU-Bürger als Schlüsselkräfte ist an den Umstand, dass diese Sichtvermerks- und Niederlassungsfreiheit haben, anzupassen.

Außerdem kommen nach dem Ablauf der im EU-Schweiz-Personenfreizügigkeitsabkommen vorgesehenen Übergangsfrist am 31. Mai 2004 Schweizer und ihre Familienangehörigen in den Genuss der EU-Freizügigkeit und Schweizer Unternehmen in den Genuss der EU-Dienstleistungsfreiheit. Dementsprechend ist im Ausländerbeschäftigungsgesetz deren Gleichstellung mit den EU-Bürgern bzw. Unternehmen der derzeitigen EU-Mitgliedstaaten vorzusehen.

Kompetenzgrundlage:

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

Besonderer Teil

Zu Art. 1 (Änderung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes):

Zu Art. 1 Z 1 (§ 4 Abs. 3 Z 7):

Die geltende Regelung über die aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen für die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung ist an den Umstand anzupassen, dass neue EU-Bürger ab dem Beitritt auf Grund § 46 FrG Sichtvermerks - und Niederlassungsfreiheit genießen und dementsprechend keinen Aufenthaltstitel mehr benötigen. Zudem werden die für eine Beschäftigungsbewilligung erforderlichen Aufenthaltstitel für Drittstaatsangehörige präzisiert. In Umsetzung des Artikels 11 der Richtlinie 2003/9/EG zur Festlegung von Mindestnormen für die Aufnahme von Asylbewerber in den Mitgliedstaaten wird außerdem festgelegt, dass vorläufig aufenthaltsberechtigten Asylwerbern während der ersten drei Monate ihres Aufenthaltes keine Beschäftigungsbewilligung erteilt werden darf.

Zu Art. 1 Z 2 und 3 (§§ 4b Abs. 1 und 5 Abs. 3):

Die im Beitrittsvertrag verankerte Verpflichtung, neue EU-Bürger bei der Neuzulassung zum Arbeitsmarkt gegenüber Drittstaatsangehörigen zu bevorzugen (Gemeinschaftspräferenz), kann im geltenden Zulassungsverfahren und im Zuge der gebotenen Arbeitsmarktprüfung an sich ausreichend erfüllt werden. Dennoch ist es arbeitsmarktpolitisch sinnvoll, dieses Vorrangprinzip bei der konkreten Arbeitsmarktprüfung (§ 4b) im normalen Zulassungsverfahren und für die befristete Zulassung von Ausländern im Rahmen von Sonderkontingenten (§ 5) ergänzend ausdrücklich vorzusehen.

Zu Art. 1 Z 4 (§ 18 Abs. 12):

Hier wird ein Redaktionsversehen aus einer früheren Novelle beseitigt.

Zu Art. 1 Z 5 (§ 28 Abs. 1 Z 6):

Arbeitgeber, die neue EU-Bürger, deren Ehegatten und Kinder mit Freizügigkeitsrecht ohne Vorliegen einer Bestätigung beschäftigen, sollen wegen Verletzung einer Ordnungswidrigkeit bestraft werden können. Es wird jedoch klargestellt, dass neue EU-Bürger, die kein Freizügigkeitsrecht haben, nur auf Grund einer sonstigen Berechtigung nach dem AuslBG beschäftigt werden dürfen und das Nichtvorliegen einer solchen Berechtigung die Sanktion einer illegalen Beschäftigung nach sich zieht.

Zu Art. 1 Z 6 (§ 32 Abs. 9):

Mit dieser Regelung wird dem Umstand Rechnung getragen, dass nach Ablauf der im EU-Schweiz-Personenfreizügigkeitsabkommen vorgesehenen Übergangsfrist ab 1. Juni 2004 Schweizer und ihre Familienangehörigen – gleich welcher Staatsangehörigkeit – dieselben Rechte wie derzeitige EU-Bürger haben. Sie sollen daher – wie diese – vom Geltungsbereich des AuslBG ausgenommen sein.

Zu Art. 1 Z 7 (§ 32a):

Zu Abs. 1: Für die Anwendung des Übergangsarrangements zur Arbeitnehmerfreizügigkeit muss – allem voran – gesetzlich klargestellt werden, 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. Staatsangehörige der Republik Malta und Zypern sind vom Übergangsarrangement ausgenommen. Für sie gilt ab dem Beitritt die Arbeitnehmerfreizügigkeit.

Zu 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, muss auf Grund des Beitrittsvertrages freier Zugang zum Arbeitsmarkt eingeräumt werden. Auch Ehegatten und Kindern neuer EU-Bürger kommt dieses Recht - unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit – zu, wenn sie mit der freien Zugang zum Arbeitsmarkt genießenden Bezugsperson zum Zeitpunkt des Beitritts oder, sofern sie erst später nachziehen, mindestens 18 Monate einen gemeinsamen Wohnsitz haben. Ab dem 1. Mai 2006 erhalten sie dieses Recht sofort.

Nach geltendem Recht (§ 24 FrG) können selbständig erwerbstätige neue EU-Bürger, die seit fünf Jahren dauernd im Bundesgebiet niedergelassen sind und über ein regelmäßiges Einkommen verfügen, einen Niederlassungsnachweis 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 soll vom Arbeitsmarktservice bestätigt werden, 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, d.h. bei Ausreise aus dem Bundesgebiet aus einem nicht nur vorübergehenden Grunde, wieder verloren.

Zu 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 – im Gegensatz zu den anderen EU-Bürgern – weiterhin dem Geltungsbereich des AuslBG unterliegen. Dies gilt auch für auf Grund von Grenzgänger- und Praktikantenabkommen beschäftigte neue 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.

Zu 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 neuer EU-Bürger, die von Unternehmen mit Betriebssitz in einem neuen EU-Mitgliedstaat (ausgenommen Malta und Zypern) 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.

Zu Abs. 7: Zur Vermeidung einer unzulässigen Schlechterstellung von Unternehmen aus neuen Mitgliedstaaten gegenüber Unternehmen aus den „alten“ Mitgliedstaaten sind für Unternehmen mit Sitz in einem

alten Mitgliedstaat in allen Dienstleistungssektoren weiterhin EU-Entsendebestätigungen für die Beschäftigung neuer EU-Bürger vorgesehen.

Zu Abs. 8: Im geltenden Zulassungsverfahren erhalten Schlüsselkräfte auf der Grundlage eines positiven Gutachtens des Arbeitsmarktservices 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.

Zu 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.

Zu Art. 1 Z 8 (§ 34 Abs. 25 und 26):

Hierbei handelt es sich um die den Legistischen Richtlinien 1990 entsprechenden Bestimmungen über das Inkrafttreten der geänderten Bestimmungen.

Zu Art. 2 (Änderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes):

Zu Art. 2 Z 1 (§ 7 Abs. 6):

Mit der vorgeschlagenen Ergänzung soll klar gestellt werden, dass ausländische Arbeitskräfte, die aufgrund von Saisonkontingenten gemäß § 5 AuslBG nur für die Dauer einer Saisonbeschäftigung befristet zum Arbeitsmarkt zugelassen werden, nach Beendigung der Beschäftigung dem Arbeitsmarkt nicht weiter zur Verfügung stehen. Diese Einschränkung gilt jedoch nicht für Arbeitskräfte, die aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen (dazu gehört auch der EU-Beitrittsvertrag) die Voraussetzungen für den freien Zugang zum Arbeitsmarkt erfüllen. Die Beschäftigung von Saisonarbeitskräften zielt darauf ab, einen zusätzlichen Arbeitskräftebedarf, der aus dem im Inland verfügbaren Arbeitskräftepotential nicht befriedigt werden kann, vorübergehend abzudecken. Solche Arbeitskräfte sollen nach dem Zweck der Regelung nicht dauerhaft in den Arbeitsmarkt integriert werden und erfüllen daher auch nicht die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung im Inland. Die in Österreich erworbenen Versicherungszeiten können jedoch nach Wegfall der Beschränkungen auf Grund des Saisonierstatus innerhalb der für die Beurteilung der Anwartschaft maßgeblichen Rahmenfrist berücksichtigt werden. Außerdem sind sie im Rahmen zwischenstaatlicher Abkommen bzw. auf Grund der Verordnung (EG) 1408/71 für eine Leistungsbeurteilung im Heimatstaat heranzuziehen.

Zu Art. 2 Z 2 (§ 79 Abs. 75):

Hierbei handelt es sich um die den Legistischen Richtlinien 1990 entsprechende Bestimmung über das Inkrafttreten der geänderten Bestimmungen.

Textgegenüberstellung

Geltende Fassung:

Vorgeschlagene Fassung:

Artikel 1
Änderung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes

Abschnitt II
B e s c h ä f t i g u n g s b e w i l l i g u n g

Voraussetzungen

§ 4. (1) bis (2) ...

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

1. bis 6. ...
7. der Ausländer gemäß dem Fremdengesetz 1997 ein Aufenthaltsrecht, das den Zweck der Ausübung einer Beschäftigung nach diesem Bundesgesetz miteinschließt, oder eine Niederlassungsbewilligung besitzt, deren Zweck gemäß den §§ 13 Abs. 3 oder 113 Abs. 5 des Fremdengesetzes 1997 nach Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung auf jeglichen Aufenthaltszweck erstreckt werden kann, ausgenommen im Falle des Antrages auf Verlängerung einer Beschäftigungsbewilligung oder im Fall des § 27 des Fremdengesetzes 1997;
8. bis l6. ...

(6) bis (11) ...

Prüfung der Arbeitsmarktlage

§ 4b. (1) Die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes (§ 4 Abs. 1) lässt die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung zu, wenn für die vom beantragten Ausländer zu besetzende offene Stelle weder ein Inländer noch ein am Arbeitsmarkt verfügbarer Ausländer zur Verfügung steht, der bereit und fähig ist, die

Abschnitt II
B e s c h ä f t i g u n g s b e w i l l i g u n g

Voraussetzungen

§ 4. (1) bis (2) ...

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

1. bis 6. ...
7. der Ausländer über eine Niederlassungsbewilligung (ausgenommen nach § 19 Abs. 5 FrG), über eine Aufenthaltserlaubnis, die die Aufnahme einer unselbständigen Erwerbstätigkeit gestattet (§ 10 Abs. 4 und § 12 Abs. 2 und 2a FrG), oder über eine befristete Aufenthaltsberechtigung gemäß § 15 AsylG verfügt oder einen Asylantrag eingebracht hat, über den seit drei Monaten nicht rechtskräftig abgesprochen wurde, und das Verfahren nicht eingestellt wurde (§ 30 AsylG) oder auf Grund einer Verordnung gemäß § 29 FrG zum Aufenthalt im Bundesgebiet berechtigt ist oder Sichtvermerks- und Niederlassungsfreiheit genießt, ausgenommen im Falle eines Antrages auf Verlängerung der Beschäftigungsbewilligung oder im Falle des § 27 FrG;
8. bis l6. ...

(6) bis (11) ...

Prüfung der Arbeitsmarktlage

§ 4b. (1) Die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes (§ 4 Abs. 1) lässt die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung zu, wenn für die vom beantragten Ausländer zu besetzende offene Stelle weder ein Inländer noch ein am Arbeitsmarkt verfügbarer Ausländer zur Verfügung steht, der bereit und fähig ist, die

beantragte Beschäftigung zu den gesetzlich zulässigen Bedingungen auszuüben. Unter den verfügbaren Ausländern sind jene mit Anspruch auf Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung, Inhaber einer Arbeitserlaubnis, eines Befreiungsscheines oder eines Niederlassungsnachweises sowie türkische Assoziationsarbeitnehmer zu bevorzugen. Der Prüfung ist das im Antrag auf Beschäftigungsbewilligung angegebene Anforderungsprofil, das in den betrieblichen Notwendigkeiten eine Deckung finden muss, zu Grunde zu legen. Den Nachweis über die zur Ausübung der Beschäftigung erforderliche Ausbildung oder sonstige besondere Qualifikationen hat der Arbeitgeber zu erbringen.

(2) …

Kontingente für die befristete Zulassung von Ausländern

§ 5. (1) bis (2) …

(3) Im Rahmen der gemäß Abs. 1 festgelegten Kontingente dürfen Beschäftigungsbewilligungen

1. für befristet beschäftigte Ausländer mit einer Geltungsdauer von höchstens sechs Monaten und
2. für Erntehelfer mit einer Geltungsdauer von höchstens sechs Wochen

erteilt werden. Ausländer, die bereits über einen Aufenthaltstitel verfügen, sind dabei zu bevorzugen. Der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit kann festlegen, dass Beschäftigungsbewilligungen für Ausländer gemäß Z 1 um höchstens sechs Monate verlängert werden dürfen, sofern der Arbeitskräftebedarf des Arbeitgebers weiter besteht und nicht anderweitig abgedeckt werden kann. Im Falle einer durchgehenden Beschäftigung bis zu einem Jahr darf eine neue Beschäftigungsbewilligung für denselben Ausländer jedoch frühestens zwei Monate nach Beendigung der letzten bewilligten Beschäftigung erteilt werden.

(4) bis (6) …

Abschnitt IV

Betriebsentsandte Ausländer

Voraussetzungen für die Beschäftigung; Entsendebewilligung

§ 18. (1) bis (11) …

(12) Die Beschäftigung von Ausländern, die nicht von § 1 Abs. 2 lit. m erfasst sind und die von einem ausländischen Arbeitgeber mit Betriebssitz im

beantragte Beschäftigung zu den gesetzlich zulässigen Bedingungen auszuüben. Unter den verfügbaren Ausländern sind jene mit Anspruch auf Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung, Inhaber einer Arbeitserlaubnis, eines Befreiungsscheines oder eines Niederlassungsnachweises sowie EWR-Bürger (§ 2 Abs. 6) und türkische Assoziationsarbeitnehmer zu bevorzugen. Der Prüfung ist das im Antrag auf Beschäftigungsbewilligung angegebene Anforderungsprofil, das in den betrieblichen Notwendigkeiten eine Deckung finden muss, zu Grunde zu legen. Den Nachweis über die zur Ausübung der Beschäftigung erforderliche Ausbildung oder sonstige besondere Qualifikationen hat der Arbeitgeber zu erbringen.

(2) …

Kontingente für die befristete Zulassung von Ausländern

§ 5. (1) bis (2) …

(3) Im Rahmen der gemäß Abs. 1 festgelegten Kontingente dürfen Beschäftigungsbewilligungen

1. für befristet beschäftigte Ausländer mit einer Geltungsdauer von höchstens sechs Monaten und
2. für Erntehelfer mit einer Geltungsdauer von höchstens sechs Wochen

erteilt werden. Ausländer, die bereits über einen Aufenthaltstitel verfügen oder Niederlassungsfreiheit genießen, sind dabei zu bevorzugen. Der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit kann festlegen, dass Beschäftigungsbewilligungen für Ausländer gemäß Z 1 um höchstens sechs Monate verlängert werden dürfen, sofern der Arbeitskräftebedarf des Arbeitgebers weiter besteht und nicht anderweitig abgedeckt werden kann. Im Falle einer durchgehenden Beschäftigung bis zu einem Jahr darf eine neue Beschäftigungsbewilligung für denselben Ausländer jedoch frühestens zwei Monate nach Beendigung der letzten bewilligten Beschäftigung erteilt werden.

(4) bis (6) …

Abschnitt IV

Betriebsentsandte Ausländer

Voraussetzungen für die Beschäftigung; Entsendebewilligung

§ 18. (1) bis (11) …

(12) Die Beschäftigung von Ausländern, die nicht von § 1 Abs. 2 lit. l erfasst sind und die von einem ausländischen Arbeitgeber mit Betriebssitz im

Staatsgebiet eines Mitgliedstaates der Europäischen Union zur Erbringung einer vorübergehenden Dienstleistung in das Bundesgebiet entsandt werden, ist der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice vor der Arbeitsaufnahme anzuzeigen. Die zuständige regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice hat binnen sechs Wochen eine Anzeigebestätigung (EU-Entsendebestätigung) auszustellen. Für die Ausstellung der EU-Entsendebestätigung gelten, sofern in den folgenden Absätzen nicht anderes bestimmt ist, die Bestimmungen über die Entsendebewilligung. Sind die Voraussetzungen für die Ausstellung der EU-Entsendebestätigung nicht gegeben, gelten die übrigen Bestimmungen dieses Bundesgesetzes.

(13) bis (16) …

Strafbestimmungen

§ 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. bis 5. ….

(2) bis (7) …

Abschnitt VIII
Übergangsbestimmungen

§ 32. (1) bis (8) …

Staatsgebiet eines Mitgliedstaates der Europäischen Union zur Erbringung einer vorübergehenden Dienstleistung in das Bundesgebiet entsandt werden, ist der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice vor der Arbeitsaufnahme anzuzeigen. Die zuständige regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice hat binnen sechs Wochen eine Anzeigebestätigung (EU-Entsendebestätigung) auszustellen. Für die Ausstellung der EU-Entsendebestätigung gelten, sofern in den folgenden Absätzen nicht anderes bestimmt ist, die Bestimmungen über die Entsendebewilligung. Sind die Voraussetzungen für die Ausstellung der EU-Entsendebestätigung nicht gegeben, gelten die übrigen Bestimmungen dieses Bundesgesetzes.

(13) bis (16) …

Strafbestimmungen

§ 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. bis 5. ….
6. wer entgegen dem § 32 Abs. 4 einen EU-Bürger, dessen Ehegatten oder Kind ohne Bestätigung gemäß § 32a Abs. 2 oder 3 beschäftigt, mit Geldstrafe bis zu 500 Euro.

(2) bis (7) …

Abschnitt VIII
Übergangsbestimmungen

§ 32. (1) bis (8) …

(9) § 1 Abs. 2 lit. l und § 18 Abs. 12 bis 16 gelten ab dem 1. Juni 2004 sinngemäß auch für Staatsangehörige der Schweizerischen Eidgenossenschaft und für Arbeitgeber mit Betriebssitz in der Schweizerischen Eidgenossenschaft.

Übergangsbestimmungen zur EU-Erweiterung

§ 32a. (1) § 1 Abs. 2 lit. l gilt – mit Ausnahme der Staatsangehörigen der Republik Malta und der Republik Zypern – nicht für Staatsangehörige jener Mitgliedstaaten der Europäischen Union, die am 1. Mai 2004 aufgrund des Vertrages über den Beitritt der Tschechischen Republik, der Republik Estland, der Republik Zypern, der Republik Lettland, der Republik Litauen, der Republik Ungarn, der Republik Malta, der Republik Polen, der Republik Slowenien und der Slowa-

kischen Republik zur Europäischen Union (Beitrittsvertrag), Amtsblatt der Europäischen Union Nr. L 236 vom 23. September 2003, Seite 17 und Nr. C 227 E vom 23. September 2003, der Europäischen Union beitreten, es sei denn, sie sind Ehegatten oder Kinder eines österreichischen Staatsbürgers oder eines Staatsangehörigen eines anderen Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR), der bereits vor In-Kraft-Treten des Beitrittsvertrages dem EWR angehörte.

(2) Den EU-Bürgern gemäß Abs. 1 ist vom Arbeitsmarktservice das Recht auf Zugang zum Arbeitsmarkt schriftlich zu bestätigen, wenn sie

1. am Tag des Beitritts oder nach dem Beitritt rechtmäßig im Bundesgebiet beschäftigt sind und ununterbrochen mindestens zwölf Monate zum Arbeitsmarkt zugelassen waren oder
2. die Voraussetzungen für einen Befreiungsschein (§ 15) erfüllen oder
3. seit fünf Jahren im Bundesgebiet dauernd niedergelassen sind und über ein regelmäßiges Einkommen aus erlaubter Erwerbstätigkeit verfügen.

(3) Ehegatten und Kindern (§ 1 Abs. 2 lit. l) von EU-Bürgern gemäß Abs. 2 ist vom Arbeitsmarktservice das Recht auf Zugang zum Arbeitsmarkt schriftlich zu bestätigen, wenn sie mit diesem am Tag des Beitritts oder, sofern sie erst später nachziehen, mindestens 18 Monate einen gemeinsamen rechtmäßigen Wohnsitz im Bundesgebiet haben. Ab dem 1. Mai 2006 ist diesen Ehegatten und Kindern die Bestätigung unabhängig von der Dauer des Aufenthaltes im Bundesgebiet auszustellen.

(4) Bestätigungen gemäß Abs. 2 und 3 sind vor Beginn der Beschäftigung einzuholen. Der Arbeitgeber hat eine Ausfertigung der Bestätigung im Betrieb zur Einsichtnahme bereitzuhalten. Die Bestätigungen erlöschen bei Ausreise aus dem Bundesgebiet aus einem nicht nur vorübergehenden Grunde.

(5) Alle auf Grund einer Beschäftigungsbewilligung, einer Arbeitserlaubnis, eines Befreiungsscheines, eines Niederlassungsnachweises oder einer Bestätigung gemäß Abs. 2 oder 3 beschäftigten und alle arbeitslos vorgemerkten EU-Bürger gemäß Abs. 1 sind auf die Bundeshöchstzahl (§ 12a) und auf die Landeshöchstzahlen (§ 13) anzurechnen. Gleiches gilt für deren Ehegatten und Kinder.

(6) Für die Beschäftigung von EU-Bürgern gemäß Abs. 1 oder von Drittstaatsangehörigen, die von einem Arbeitgeber mit Betriebssitz in der Tschechischen Republik, in der Republik Estland, in der Republik Lettland, in der Republik Litauen, in der Republik Ungarn, in der Republik Polen, in der Republik Slowenien oder in der Slowakischen Republik zur vorübergehenden Erbringung

von Dienstleistungen in einem Dienstleistungssektor, für den nach Nr. 13 des Übergangsarrangements zum Kapitel Freizügigkeit im Beitrittsvertrag (Liste nach Art. 24 der Beitrittsakte in den Anhängen V und VI, VIII bis X sowie XII bis XIV) Einschränkungen der Dienstleistungsfreiheit gemäß Art. 49 EGV zulässig sind, in das Bundesgebiet entsandt werden, ist § 18 Abs. 1 bis 11 anzuwenden. In einem Dienstleistungssektor, in dem Einschränkungen nicht zulässig sind, ist § 18 Abs. 12 bis 16 anzuwenden.

(7) Für die Beschäftigung von EU-Bürgern gemäß Abs. 1, die von einem Arbeitgeber mit Betriebssitz in einem nicht in Abs. 6 genannten EWR-Mitgliedstaat zur vorübergehenden Erbringung von Dienstleistungen in das Bundesgebiet entsandt werden, ist § 18 Abs. 12 bis 16 anzuwenden.

(8) Arbeitgebern, die EU-Bürger gemäß Abs. 1 als Schlüsselkräfte beschäftigen wollen, ist auf Antrag eine Beschäftigungsbewilligung zu erteilen, wenn die Voraussetzungen der §§ 2 Abs. 5, 4 Abs. 1 und 3 (mit Ausnahme der Z 7) und 4b vorliegen.

(9) EU-Bürgern gemäß Abs. 1 sowie deren Ehegatten und Kindern erteilte Berechtigungen zur Arbeitsaufnahme bleiben – unbeschadet des Abs. 2 bis 4 – bis zum Ablauf ihrer jeweiligen Geltungsdauer gültig.

Wirksamkeitsbeginn

§ 34. (1) bis (24) …

Wirksamkeitsbeginn

§ 34. (1) bis (24) …

(25) Die §§ 4 Abs. 3 Z 7, 4b, 5 Abs. 3, 18 Abs. 12, 28 Abs. 1 und 32a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2004 treten mit 1. Mai 2004 in Kraft und sind auf Sachverhalte anzuwenden, die sich nach dem 30. April 2004 ereignen.

(26) § 32 Abs. 9 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2004 tritt mit 1. Juni 2004 in Kraft.

Artikel 2
Änderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977

§ 7. (1) Anspruch auf Arbeitslosengeld hat, wer

1. der Arbeitsvermittlung zur Verfügung steht,
2. die Anwartschaft erfüllt und
3. die Bezugsdauer noch nicht erschöpft hat.

(2) Der Arbeitsvermittlung steht zur Verfügung, wer eine Beschäftigung aufnehmen kann und darf (Abs. 3) und arbeitsfähig (§ 8), arbeitswillig (§ 9) und arbeitslos (§ 12) ist.

(3) Eine Beschäftigung aufnehmen kann und darf eine Person,

1. die sich zur Aufnahme und Ausübung einer auf dem Arbeitsmarkt üblicherweise angebotenen, den gesetzlichen und kollektivvertraglichen Vorschriften entsprechenden zumutbaren versicherungspflichtigen Beschäftigung bereithält,
2. die aufenthaltsrechtlich berechtigt ist, eine unselbständige Beschäftigung aufzunehmen und auszuüben, und
3. die nicht den Tatbestand des § 34 Abs. 3 Z 2 des Fremdengesetzes 1997 (FrG), BGBl. I Nr. 75, unter Berücksichtigung des § 34 Abs. 4 FrG erfüllt.

(4) Von der Voraussetzung der Arbeitsfähigkeit ist bei Arbeitslosen abzusehen, denen Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation gewährt wurden, die das Ziel dieser Maßnahmen (§ 300 Abs. 1 und 3 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes) erreicht und die erforderliche Anwartschaft nach dieser Maßnahme zurückgelegt haben.

(5) Während des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld liegt die Voraussetzung des Abs. 3 Z 1 nur dann vor, wenn das Kind von einer anderen geeigneten Person oder in einer geeigneten Einrichtung betreut wird.

§ 79. (1) bis (74) … .

§ 7. (1) Anspruch auf Arbeitslosengeld hat, wer

1. der Arbeitsvermittlung zur Verfügung steht,
2. die Anwartschaft erfüllt und
3. die Bezugsdauer noch nicht erschöpft hat.

(2) Der Arbeitsvermittlung steht zur Verfügung, wer eine Beschäftigung aufnehmen kann und darf (Abs. 3) und arbeitsfähig (§ 8), arbeitswillig (§ 9) und arbeitslos (§ 12) ist.

(3) Eine Beschäftigung aufnehmen kann und darf eine Person,

1. die sich zur Aufnahme und Ausübung einer auf dem Arbeitsmarkt üblicherweise angebotenen, den gesetzlichen und kollektivvertraglichen Vorschriften entsprechenden zumutbaren versicherungspflichtigen Beschäftigung bereithält,
2. die aufenthaltsrechtlich berechtigt ist, eine unselbständige Beschäftigung aufzunehmen und auszuüben, und
3. die nicht den Tatbestand des § 34 Abs. 3 Z 2 des Fremdengesetzes 1997 (FrG), BGBl. I Nr. 75, unter Berücksichtigung des § 34 Abs. 4 FrG erfüllt.

(4) Von der Voraussetzung der Arbeitsfähigkeit ist bei Arbeitslosen abzusehen, denen Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation gewährt wurden, die das Ziel dieser Maßnahmen (§ 300 Abs. 1 und 3 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes) erreicht und die erforderliche Anwartschaft nach dieser Maßnahme zurückgelegt haben.

(5) Während des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld liegt die Voraussetzung des Abs. 3 Z 1 nur dann vor, wenn das Kind von einer anderen geeigneten Person oder in einer geeigneten Einrichtung betreut wird.

(6) Personen, die im Rahmen von Kontingenten gemäß § 5 AuslBG befristet beschäftigt sind, stehen dem Arbeitsmarkt nach Beendigung ihrer Beschäftigung nicht zur Verfügung und erfüllen daher nicht die Voraussetzungen des Abs. 3 Z 2.

§ 79. (1) bis (74) … .

(75) § 7 Abs. 6 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2004

tritt mit 1. Mai 2004 in Kraft und gilt für Geltendmachungen nach dem 30. April 2004.