

**Koordinationsbüro für integrative  
und antirassistische Projekte**  
**Co-ordination office for integrative  
and antiracist projects**



Taubstummengasse 7-9  
A-1040 Wien  
tel: + 43-1-310 88 80 10  
fax: + 43-1-310 88 80 37  
email: [info@helpinghands.at](mailto:info@helpinghands.at)  
<http://www.helpinghands.at>  
ZVR 304410247

An das  
Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz  
Stubenring 1  
1010 Wien

per E-Mail: [vi7@sozialministerium.at](mailto:vi7@sozialministerium.at)  
[begutachtungsverfahren@parlament.gv.at](mailto:begutachtungsverfahren@parlament.gv.at)

Betrifft: BMASK-433.001/ 0022-VI/B/7/2016  
Bundesgesetz, mit dem das Ausländerbeschäftigungsgesetz geändert wird;  
Stellungnahme

Wien, am 24.10.2016

Sehr geehrte Damen und Herren,

Seitens des Vereins Helping Hands darf die angeschlossene Stellungnahme per E-Mail übermittelt werden.

Die Stellungnahme ist ebenfalls per E-Mail an die Parlamentsdirektion ergangen.

Mit freundlichen Grüßen,

Dipl.-Ing Peter Marhold MBA  
Obmann Helping Hands

Beilage: Stellungnahme

## ZUM ALLGEMEINEN TEIL DES MINISTERIALENTWURFES

Insgesamt ist der Gesetzesentwurf skeptisch zu beurteilen, da die Umsetzung zweier EU-Richtlinien in innerstaatliches Recht mehr und anderes verlangt als die bloße Wiederholung der Formulierungen dieser Richtlinien (zumal dieses Mindestprogramm nach Ablauf der Umsetzungsfrist erfolgt). Der Entwurf bezeugt bedauerliches Unverständnis des Konzepts einer „in innerstaatliches Recht umzusetzenden Richtlinie“. Manche Probleme des Gesetzesentwurfs sind sicherlich dem Problem geschuldet, dass diese Umsetzung durch eine Novellierung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG) alleine nicht zu leisten ist; dies ist allerdings auch der Bundesregierung anzulasten, die bislang verabsäumt hat, den ebenso notwendigen Umsetzungsteil im NAG fristgerecht und in abgestimmter Form vorzulegen.

Zu den einzelnen Vorhaben ist zusammengefasst anzumerken, dass im Vergleich zur bestehenden Rechtslage restriktive Maßnahmen 1:1 übernommen werden, Öffnungsklauseln hingegen nicht genutzt bzw. sogar ignoriert werden. Im Einzelnen ist anzumerken:

- Wenn die sog. ICT-Richtlinie weitere Personengruppen umfasst als die bisherigen innerstaatlichen Modellen, kann dies ein nachvollziehbarer Grund für die strikteren zeitlichen Beschränkungen in der Richtlinie darstellen. Es ist allerdings unverständlich, Personengruppen in dieses Schema hineinzupressen, für die bislang weitergehende Möglichkeiten bestanden haben, vor allem dann, wenn notwendige Regelungen nicht geschaffen werden, die auch bei Fehlen der korrespondierenden NAG-Novelle möglich sind, etwa die Ausnahme bestimmter Gruppen aus dem Geltungsbereich des AuslBG, damit diese eine Aufenthaltsbewilligung-Sonderfälle unselbständiger Erwerbstätigkeit nach dem NAG erhalten können.
- In Teilen verkannt wird die Bedeutung der Intra-EU-Mobilität der unternehmensintern Entsendeten (ICT): Die Regelung für kurzfristige Mobilität wird sinnvoll transformiert, bei den längerfristig Entsendeten wird das „vollständige Zulassungsverfahren“ implementiert, ohne dass dies erforderlich oder auch sinnvoll ist.. Dies ist vermutlich richtlinienwidrig und beschädigt den Standort Österreich – wer regionale Konzernzentralen in Österreich ansiedeln will, darf junge „high potentials“ nicht als Gefahr ansehen.
- In Umsetzung der Saisonarbeitnehmer-Richtlinie ist die oben genannte Asymmetrie noch deutlicher zu sehen: Eine Verkürzung der Beschäftigungszeiten, die wohl ein Kompromiss der diversen Arbeitsgruppen auf EU-Ebene ist, wird als Einzelaspekt umgesetzt, die Verlängerungsoptionen für in Österreich beschäftigte Saisoniers hingegen als zeitlich unbestimmter „Gnadenakt“ definiert: So ist eine einmalige Verlängerung bei Einhaltung der Standards zu gewähren, eine mehrfache Verlängerung *kann* ermöglicht werden. Wenn hier die Dauer der (Einzel-)Bewilligung in eine Verordnung verschoben wird, leistet der Gesetzgeber ausbeuterischen Arbeitsbedingungen Vorschub, indem er Saisonkräfte möglichst kurz, möglichst austauschbar und uninformiert auf dem Arbeitsmarkt sehen will.
- Die Beschränkungsmöglichkeiten im System von Sozial-, Familien- und Versicherungsleistungen sind nur als Anschlag auf das bewährte Modell der Sozialversicherung und insbesondere der Arbeitslosenversicherung zu sehen: Wenn hier Leistungen ausgeschlossen werden, ist es eine Frage der Zeit, dass die geleisteten Beiträge hinterfragt werden und schlussendlich dieser Versicherungsschutz durchlöchert wird. Diese Problematik wurde übrigens – auch auf europäischer Ebene – lange diskutiert und hat die Verabschiedung der Richtlinie neben anderen Ideen zu einer „zirkulären Arbeitskräftemigration“ zu Recht lange verhindert – dies ist das mehrfach gescheiterte Gastarbeitermodell in neuem Mantel.

- Zuletzt scheitert die grundsätzlich lobenswerte Absicht, durch Erleichterungen für Firmengründer die Start-up-Szene zu beleben, am Unverständnis für deren Bedürfnisse: Das vorgeschlagene Modell setzt auf die Akquisition von Investmentkapital in möglichst großer Höhe und den „raschen Verkauf“, nach dem die Gründer immerhin eine Erleichterung erfahren, als angestellte (minderheitsbeteiligte) Geschäftsführer in Österreich bleiben zu dürfen. Dieses Modell ist weder nachhaltig noch erleichtert es die Umsetzung innovativer Ideen, für deren Erfolg eine längere und anfangs durchaus mühsame, von knappen Finanzen und niedrigen Eigenentnahmen geprägte Anlaufphase in Kauf genommen werden muss. Die Beurteilung durch das AMS ist schon bei den selbständigen Schlüsselkräften gescheitert; daher sind die Erfolgchancen bei der noch wesentlich komplexeren Beurteilung der Erfolgsaussichten von start-ups ausgesprochen skeptisch zu beurteilen.

## ZUM BESONDEREN TEIL DES MINISTERIALENTWURFES

### Zu Z. 2 und 6

Wenn die Definition von Rotationsarbeitskräften entfallen soll, müsste eine Normierung vorgesehen werden, welche Arbeitskräfte, die von Z. 3 des § 2 Abs. 10 der geltenden Fassung des AuslBG erfasst werden, in die AB Sonderfälle gem. § 62 NAG überleitet. Dies könnte ohne Novellierung des NAG dadurch erreicht werden, dass Betroffene aus dem Geltungsbereich des AuslBG ausgenommen werden, sodass ein Aufenthaltstitel nach § 62 NAG erteilt werden kann.

Derzeit übliche Dienstverträge für Geschäftsführer erstrecken sich in der Regel und gemäß der üblichen Projektzyklus über mehr als drei Jahre. In diesem Sinne hat z.B. Japan vor einigen Jahren die Aufenthaltsbewilligungen von drei auf fünf Jahre verlängert und zusätzliche Formalitäten für die Wiedereinreise solcher Arbeitskräfte innerhalb eines Jahres völlig fallen gelassen. (Quelle: [http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact\\_1/en/](http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact_1/en/)). Eine kürzere Befristung, wie sie im Entwurf vorgesehen ist, würde den Wirtschaftsstandort Österreich im Konzert der internationalen Standort- und Talentkonkurrenz schwer benachteiligen. Diese Befristung kann zwar dadurch gerechtfertigt werden, dass die Richtlinie Führungskräfte breiter definiert als dies bei den gegenwärtigen Rotationsarbeitskräften der Fall ist, doch die Nachteile, die sich aus dieser Neuregelung ergeben, sind augenscheinlich.

Zwar stehen bei entsprechendem Einkommen die RWR-Karte oder eine Aufenthaltsbewilligung „Sonderfälle“ für besondere Führungskräfte bereit, doch entsprechen diese Aufenthaltstitel nicht den gewünschten Erleichterungen für Start-up's, da gerade hier geringere Fixgehälter, aber hohe Prämien zu erwarten sind.

### Zu Z. 3

Es wird darauf hingewiesen, dass die im AuslBG vorgesehene Legaldefinition von „Führungskraft“ (Abs. 3 Z. 1) nicht mit der Definition in der Richtlinie übereinstimmt, sondern enger gefasst ist. Um eine Unionsrechtswidrigkeit und Verfahren zur unmittelbaren Anwendbarkeit der Richtlinienbestimmung zu vermeiden, wird empfohlen, die Wortfolge „(...) Überwachung und Kontrolle der Arbeit des sonstigen Aufsicht führenden Personals und der Fach- und Führungskräfte, Befugnis zur Empfehlung einer Anstellung, Entlassung oder sonstigen personellen Maßnahme“ der lit. 3 des Art. 3 der Richtlinie in das AuslBG zu übernehmen.

Auch die Legaldefinition von „Spezialist“ stimmt nicht mit der umzusetzenden Richtlinie überein. Während in lit. f des Art. 3 der Richtlinie die angemessene Berufserfahrung und die spezifische technische Kenntnisse als *Berücksichtigungskriterien* herangezogen werden, sind

diese in der vorgeschlagenen Novelle als *Tatbestandsvoraussetzung* angesehen. Somit ist die vorgeschlagene Normierung unionsrechtswidrig.

Wenn der Arbeitskräfteüberlasser zu derselben Unternehmensgruppe gehört, dann ist der letzte Satz des vorgeschlagenen Abs. 13 richtlinienwidrig und dahingehend anzupassen.

#### Zu Z. 4, Z. 20, Z. 21, Z. 27 und Z. 28

Die vorgeschlagene Änderung bedingt eine korrespondierende Novellierung des Materien-gesetzes, auf das Bezug genommen wird. Es ist daran zu erinnern, dass das zuständige Innenressort bisher nicht in der Lage gewesen ist, einen entsprechenden Entwurf zu präsentieren. Um Rechtslücken zu vermeiden, wird dringend empfohlen, diese Änderungen auszusetzen.

#### Zu Z. 5

Art. 20 der RL 2014/36/EU (Saisonarbeiter-RL) fordert den Nachweis einer angemessenen Unterkunft; diese muss aber nicht zwingend durch den Arbeitgeber gestellt werden daher kann dieser nicht richtlinienkonform zu dieser Angabe verpflichtet werden. Es wird stattdessen bloß die Vorlage einer Unterkunftsbestätigung (ohne Angabe eines Verantwortlichen) zu fordern sein.

Wenn darin die Problematik der nicht vollständigen Parteistellung des Arbeitnehmers im Verfahren nach dem AuslBG erkannt wird, so darf an dieser Stelle eindringlich auf die Rechtsprechung des EGMR, aber auch innerstaatlicher Gerichte verwiesen werden, die diese Annahme ohnedies auf den Status unanwendbarer Rechtsgeschichte reduziert hat.

#### Zu Z. 9

Die vorgenommene Beschränkung der Arbeitsmarktprüfung auf die Verfügbarkeit von Inländern und EWR-Bürgern wird nach den Erläuterungen des Entwurfes auf Erwägungsgrund 21 der Richtlinie 2014/66/EU (ICT-RL) und dessen Art. 19 Abs. 6 gestützt. Erwägungsgrund 21 besagt, dass keine Arbeitsmarktprüfung erforderlich ist, wenn dies nicht den Grundsatz des Vorrangs der Unionsbürger verletzt, der in den einschlägigen Bestimmungen der jeweiligen Beitrittsakten festgelegt ist.

Diese Regelung, die wohl im Hinblick auf kroatische Staatsbürger erfolgte, sollte mit Ablauf der Zulässigkeit der Übergangsregelungen iSd §32a AuslBG begrenzt werden.

#### Zu Z. 10

Die Neuregelung der Saisonarbeiterbestimmungen im Sinne der umzusetzenden Richtlinie bedeutet – ohne dies irgendeiner Wertung zu unterziehen – eine Eingrenzung des zeitlichen Rahmens für derartige Bewilligungen. Wenn daneben eine Verwaltungsvereinfachung erreicht werden soll, ist zu überlegen, ob das gegenwärtige Modell einer maximal 6-monatigen Bewilligung nicht mit der neuen Obergrenze von 9 Monaten bezogen auf die beschäftigte Person zusammengeführt werden sollte, indem Bewilligungen für bis zu 9 Monate in einem Rechtsakt ermöglicht werden. Diese Weiterentwicklung entspricht dem Zweck der Richtlinie, mit der Saisonarbeiter die Berechtigung erhalten, während einer gültigen Bewilligung eine Verlängerung zu beantragen, die im Fall der Erfüllung der arbeits- und sozialrechtlichen Voraussetzungen auch genehmigt werden soll (in bestimmten Konstellationen zu genehmigen ist).

Die denkmögliche Verkürzung der Dauer von 6 Monaten für die „erste“ Bewilligung im Verordnungsweg, wie in Abs. 3 vorgesehen, ist sowohl ob der nicht erkennbaren Verordnungs-

ermächtigung verfassungsrechtlich bedenklich als auch Lichte der obgenannten Verwaltungsvereinfachung nicht angebracht.

Ebenso ist die Beschränkung der Verlängerungsmöglichkeit auf das Segment der Land- und Forstwirtschaft nicht sachlich begründbar: die Verlängerung sollte in allen Branchen möglich sein, die bemüht sind, die zweimalige „Nebensaison“ zu schließen bzw. zu minimieren, um eine längerfristige, aber ob des Geschäftsaufkommens eben nicht das ganze Jahr beschäftigte „erweiterte Kernbelegschaft“ aufzubauen.

#### Zu Z. 11

Analog zu den Ausführungen zu Z. 5 ist die zwingende Verpflichtung des Arbeitgebers nicht haltbar, daher fehlt dem Widerruf die Rechtsgrundlage. Allenfalls wäre diese Bestimmung denkbar, wenn die Unterkunft – fakultativ – durch den Arbeitgeber zugesichert worden war.

#### Zu Z. 13

Durch die vorgeschlagene Neuregelung erleiden die nunmehr vom § 18 Abs. 3 AuslBG-neu erfassten Personen Rechtsnachteile. Zum einen wird deren Aufenthaltsrecht auf 24 Monate reduziert, während die geltende Rechtslage eine solche Begrenzung nicht vorsieht. Zum anderen wird durch nicht durchdachtes „Abschreiben“ aus der Richtlinie durch Übernahme der Wortfolge „zum gleichen Unternehmen oder zur gleichen Unternehmensgruppe gehörende Niederlassung“ die Möglichkeit verbaut, dass der Führungskräftenachwuchs in mehreren Gesellschaften Erfahrungen sammelt - etwa in den Gesellschaften mit Minoritätsanteilen, jedoch mit Einfluss auf die Geschäftsführung, z.B. durch Syndizierungen. Ein Abstellen auf die volle Konsolidierungsfähigkeit ist deswegen weder sachgerecht noch erforderlich

#### Zu Z. 14.

Es darf auf die Ausführungen zu den Ziffern 2 und 6 verwiesen werden. Um das Aufenthaltsrecht der Betroffenen bei Unterbleiben der Novelle des NAG sicherzustellen, müssten die Betroffenen aus dem Geltungsbereich des AuslBG ausgenommen werden, sodass ihnen eine entsprechende Aufenthaltsbewilligung erteilt werden kann.

#### Zu Z. 17

Mit der vorgeschlagenen Regelung sollen die im AuslBG bereits (bis auf befristet Beschäftigte) abgeschaffte Kontingente wieder in das System eingeführt werden. Damit wird vom Gedanken des Punktesystems abgerückt. Dieser nicht auf die Qualifikation, sondern auf die mengenmäßige Beschränkung abzielende Mechanismus ist nicht mehr zeitgemäß.

Darüber hinaus können durch Art. 79 Abs. 5 AEUV die Mitgliedstaaten festlegen, wie viele Drittstaatsangehörige in ihr Hoheitsgebiet einreisen dürfen, um dort als Arbeitnehmer Arbeit zu suchen. Dies rechtfertigt aber nicht die Festlegungen im vorgeschlagenen § 18a, da es sich bei den Betroffenen nicht um Arbeitssuchende handelt.

Der in der vorgeschlagenen Bestimmung verwendete Begriff „Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit“ stellt im Lichte des Art. 79 Abs. 5 AEUV keine tragfähige Begründung zur Einführung einer Beschränkung dar und ist zudem ein unbestimmter Gesetzesbegriff, sodass Bedenken hinsichtlich des Art. 18 B-VG bestehen.

Aus dem Wortlaut des Art. 6 der Richtlinie geht hervor, dass eine allfällige mengenmäßige Beschränkung bei einem „Aufenthaltstitel für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer“ vorgenommen werden darf. Art. 11 der Richtlinie regelt neben Anträgen auf einen Aufenthaltstitel für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer auch Anträge auf einen Aufenthaltstitel für langfristige Mobilität.

Aus dieser Unterscheidung in der Richtlinie folgt, dass eine Kontingentierung der zweiten Personengruppe nicht zulässig ist. Aus diesem Grund ist die vorgeschlagene Regelung richtlinienwidrig.

Zudem ist festzuhalten, dass nach dem Wortlaut des Art. 6 der Richtlinie die Anzahl von Aufenthaltstitel limitiert werden dürfen, sodass eine allfällige Quotenbeschränkung im NAG normiert werden müsste. Daher ist die im vorgeschlagenen § 18a Abs. 3 vorgesehene Verordnungsermächtigung für den BMASK richtlinienwidrig.

#### Zu Z.18

Dieser bürokratische Mehraufwand wird der Aufgabenstellung nicht gerecht: Wenn komplexe vertragsrechtliche Konstrukte zu prüfen sind, mag das die Aufstockung der jeweiligen Rechtsabteilung rechtfertigen, die Beurteilung von Rechtsfragen durch „Abstimmung“ ist hingegen nicht geeignet, einen qualitativen Fortschritt sicherzustellen bzw. ist dies schon aus unionsrechtlichen Erwägungen kein zulässiger Weg, will der Gesetzgeber nicht neuerliche Vertragsverletzungsverfahren und Staatshaftungsansprüche gegen die Republik provozieren.

#### Zu Z. 21

Es ist dem vorgeschlagenen Gesetzestext zu entnehmen, dass im NAG eine korrespondierende Bestimmung (§ 41 Abs. 7a) vorgesehen ist. Mangels eines entsprechenden Entwurfes des Innenresorts kann die hier vorgeschlagene Regelung nicht sinnerfassend begutachtet werden.

Anscheinend soll den neu geschaffenen Start-up-Gründern im Rahmen eines Zweckänderungsverfahrens ein Aufenthaltstitel „Rot-Weiß-Rot-Karte plus“ erteilt werden. Die Schaffung der Möglichkeit eines Umstiegs ist lobenswert, doch die Beschränkung dieser Möglichkeit auf Start-up-Gründer ist nicht nachvollziehbar. Es besteht keine sachliche Rechtfertigung dafür, dass Ausländer nach § 24 Abs. 1 des Entwurfes nicht auf einen Aufenthaltstitel „Rot-Weiß-Rot-Karte plus“ wechseln dürfen. Daher wird angeregt, im § 20e des Entwurfes eine entsprechende Regelung vorzusehen.

#### Zu Z. 23

In der gewählten Konstruktion der Einreichung für mobile ICT ist kein Unterschied zu einem „Erstantragsverfahren“ für ICT zu erkennen. In diesem Fall ist aber die gemeinsame Bewilligung von Arbeitsmarktzugang und Aufenthaltsrecht vorgesehen. Damit ist ein Familienangehöriger, der mitzieht, iSd vorgeschlagenen Bestimmung von Art. 19 Abs. 6 der Richtlinie erfasst, wodurch die vollständige Unterwerfung unter das Regime des § 20d unzulässig wird. Auch fehlt dem § 20d in der gegenwärtigen Fassung (eine Novellierung ist diesbezüglich nicht vorgeschlagen worden) eine passende Kategorie für die Erwerbstätigkeit der Familienangehörigen: Wenn diese eine Kategorie der „Schlüsselkräfte“ erfüllen oder Künstler sind, ist eine Aufenthaltsbewilligung zum Zweck der Familiengemeinschaft gem. § 69 NAG nicht mehr erforderlich, sondern würde ein eigenständiger Titel erteilt.

#### Zu Z. 24

Die im Entwurf angeordnete generelle ex lege Aussetzung des Verfahrens bis zur Entscheidung des VwGH ist unverhältnismäßig und entgegen der in den EB behaupteten Vermeidung von Amtshaftungsansprüchen geeignet, diese in nicht vorhersehbarer Höhe zu schaffen. Vor allem in Verfahren betreffend die Verlängerung von Beschäftigungsbewilligungen würde in das bestehende Arbeitsverhältnis eingegriffen. Die Zulässigkeit eines solchen Eingriffes ist bedenklich. Wollte der Gesetzgeber eine sachgerechte Unterscheidung zu Erstantragsverfahren treffen, wäre auf das Instrument der aufschiebenden Wirkung ab-

zustellen: Wenn die Erläuterungen monieren, die Voraussetzungen für die Gewährung der aufschiebenden Wirkung im Revisionsverfahren sei auf die Bedürfnisse von Rechtsunterworfenen zugeschnitten, so ist es dem Bundesgesetzgeber unbenommen, im VwGG entsprechende Regelungen zu treffen. Es wird wohl dem Verwaltungsgerichtshof bzw. dem Bundesverwaltungsgericht zuzutrauen sein, über das Vorliegen der Voraussetzungen für die Gewährung einer aufschiebenden Wirkung sachadäquat abzusprechen.

Es darf festgehalten werden, dass die vorgeschlagene Regelung auch in Hinblick auf das Assoziationsrechts EWG-Türkei eine unzulässige Verschlechterung darstellt und daher auf die Personengruppe des § 4c AuslBG keine Anwendung finden kann.

#### Zu Z. 25

Im vorgeschlagenen § 24 Abs. 1 wird nunmehr festgelegt, dass das Investitionskapital mindestens € 100.000,- betragen muss. In den Erläuterungen fehlt jegliche Erklärung, warum gerade dieser Betrag festgeschrieben wird.

Die neugeschaffene Regelung für Start-up-Unternehmer ist zwar grundsätzlich zu begrüßen, die in der Anlage D vorgesehene Punktetabelle ist jedoch gänzlich ungeeignet, Realitäten des Wirtschaftslebens Rechnung zu tragen.

Die bisherigen Erfahrungen mit den von den Landesgeschäftsstellen erstellten Gutachten zu den selbständigen Schlüsselkräften zeigen eindeutig, dass dieser Behörde das Wissen und die Expertise fehlen und sie daher nicht in der Lage ist, die vom Gesetzgeber gestellte Aufgabe zu erfüllen.

Nunmehr wird in den Erläuterungen ausgeführt, dass diese Behörde auch noch beurteilen soll, ob innovative Produkte, Dienstleistungen, Verfahren oder Technologien entwickelt und in den Markt eingeführt werden.

Als innovativ sollen Produkte, Dienstleistungen, Verfahren oder Technologien insbesondere dann gelten, wenn sie neu in Österreich eingeführt werden und eine Nachfrage erwartet werden kann, ein neuartiger Zugang oder ein kreativer Ansatz gewählt wird, indem beispielsweise verschiedene Produkte bzw. Branchen kombiniert werden (Interdisziplinarität), das Start-up-Unternehmen im sozialen oder ökologischen Bereich neue Angebote schafft oder soziale bzw. ökologische Verantwortung übernimmt.

Eine entsprechende Beurteilung kann allenfalls von der Industriellenvereinigung oder der Wirtschaftskammer bzw. seitens des Fachressorts getroffen werden, nicht jedoch vom Arbeitsmarktservice.

Es muss sohin befürchtet werden, dass der als sinnvoll erachtete Denkansatz an mangelnder Kompetenz der Vollzugsbehörde scheitern wird.

#### Zu Z. 26

Nachdem die Landespolizeidirektionen seit 1.1.2014 nur mehr minimale Randbereiche des FPG (etwa Verwaltungsstrafverfahren) führen und für aufenthaltsbeendende Verfahren nicht (mehr) zuständig sind, ist diese Informationspflicht sinnfrei.

#### Zu Z. 29, Z. 30

Es darf zum wiederholten Male darauf hingewiesen werden, dass die möglichen Strafhöhen eine justizielle Gerichtszuständigkeit erforderlich machen und diese Tatbestände nicht mehr im Verwaltungsstrafverfahren geregelt werden können.

Im übrigen ist der Unrechtsgehalt bei rechtzeitiger Erstattung der Anmeldung, wenn die Behörde die Nichterfüllung von Detailvorschriften erkennt, eine Untersagung vornimmt und

die Beschäftigung unverzüglich beendet wird, ungleich geringer und der Strafrahmen völlig unangemessen.

Dies gilt insbesondere für Empfänger von Dienstleistungen, die unter Wahrung üblicher Sorgfalt ein rechtswidriges Handeln des beauftragten Unternehmens nicht unmittelbar erkennen können.

### Zu Z. 32

Hier verkennt der Verfasser das Wesen der Übergangsbestimmungen aus den Beitrittsverträgen: In den als Grundlage herangezogenen Urteilen des EuGH zu den Rs. C-307/09 bis C-309/09 wurde die Beschäftigung von dem Übergangsregime unterworfenen Arbeitnehmern direkt oder im Wege der Arbeitskräftebereitstellung als gleichwertig erkannt. Keine Aussage wurde dazu getroffen, ob diese Beurteilung die Dienstleistungserbringung durch den Arbeitskräfteüberlasser weiterhin Geltung hätte, wenn die tatsächlich verliehenen Arbeitskräfte aufgrund ihrer persönlichen Situation im Besitz einer sog. „Freizügigkeitsbescheinigung“ im Zielland gewesen wären.

Es mag für ein in Kroatien ansässiges Unternehmen mit gewissem Aufwand verbunden sein, das festzustellen, dies wird aber bei in einer einschlägigen Branche tätigen Unternehmen wohl eine zulässige Anforderung sein. Und in derart gelagerten Fällen fehlt die Dimension der „eingeschränkt freizügigkeitsberechtigten Arbeitnehmer“, weshalb die bloße Dienstleistung der Vermittlung keinen Verstoß gegen das Übergangsregime verwirklichen kann. Damit wird im Einzelfall zu prüfen sein, ob und für welche Arbeitnehmer ein Beschäftigungsbewilligungsverfahren erforderlich ist und wer vollständig von der EU-Entsendebestätigung abgedeckt ist.