

**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
<http://www.helpinghands.at>
ZVR 304410247

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

per E-Mail: vi7@bmask.gv.at
begutachtungsverfahren@parlament.gv.at

Betrifft: BMASK-433.001/0106-VI/AMR/7/2010
Bundesgesetz, mit dem das Ausländerbeschäftigungsgesetz geändert wird;
Stellungnahme

Wien, am 28.1.2011

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 VORBLATT

Die Umsetzung der innerstaatlichen politischen Absicht, von einem wenig flexiblen Quotensystem zu einer qualifikationsgesteuerten Zuwanderung zu gelangen, ist ein Schritt in die richtige Richtung; allerdings bleibt die Bewilligungspflicht für etliche Personengruppen bestehen und ist die vorgeschlagene Lösung nur ein erster Schritt. Der Standort Österreich wird bei Behinderung des Familiennachzugs für hochqualifizierte Kräfte nicht attraktiver.

Die richtigerweise festgestellte positive Auswirkung der Öffnung des Arbeitsmarktes für die Erweiterungsrunde aus 2004 sollte zur Fortentwicklung zumindest dazu führen, dass die Übergangsbestimmungen der Erweiterungsrunde 2007 mit 2011 auslaufen und die letzte Periode – für die überdies eine Konsultation mit der Kommission erforderlich ist – nicht in Anspruch genommen wird.

ZUM ALLGEMEINEN TEIL DES MINISTERIALENTWURFES

Europarecht

Die Beschränkung auf Ausländer, die Arbeitnehmerfreizügigkeit genießen, greift im Lichte der Entscheidung C-60/2000 (Carpenter) zu kurz. Er wird abzuwarten sein, ob die Verwaltungspraxis in unmittelbarer Anwendung von Europarecht die geringe, aber vorhandene Zahl von begünstigten Drittstaatsbürgern von Dienstleistungserbringern europarechtskonform behandeln wird.

Bedauerlich ist die bloße Mindestumsetzung der Beschäftigungsmöglichkeiten für Schüler und Studierende gemäß der Richtlinie 2004/114/EG, die überdies erst nach Einleitung eines Vertragsverletzungsverfahrens gegen Österreich erfolgt ist (mittlerweile hat auch der VwGH einen Vorlagebeschluss gefasst)

Nicht korrekt abgebildet ist der freie Arbeitsmarktzugang von europarechtserfassten Angehörigen in aufsteigender Linie für EU-Bürger aus der Erweiterungsrunde 2007.

Kriteriengeleitetes Zuwanderungssystem/Arbeitsmarktzugangsregeln

Auch wenn grundsätzlich nachvollziehbar ist, dass die Ersterteilung in einem Konnex zu einem bestimmten, den Qualifikationskriterien genügenden Arbeitsplatz stehen soll, so ist die Unterscheidung in eine „gewöhnliche“ Karte und eine „Plus“-Karte nur Quelle für bürokratischen Aufwand: Wenn die erstmaligen Erteilungsvoraussetzungen erfüllt sind, würde dies zukünftigen freien Arbeitsmarktzugang wohl genügen und könnte das aufwendige Genehmigungsverfahren bei raschem Arbeitsplatzwechsel sofort entfallen. Eine nur wenige Monate dauernde „Scheinstellung“ könnte sowohl durch Entzug des Aufenthaltsrechts als auch durch Sanktionsmöglichkeiten gegen die Arbeitgeber verhindert werden.

Einzelne Punkte Kategorien wie das Abstellen auf „börsennotierte“ Unternehmen oder einer höhere Bewertung für ein Studium oder Berufserfahrung in Österreich lassen Raum für Verbesserungen erkennen bzw. ist ein „not-invented-here“ Verhalten der Entwicklung des Standortes abträglich.

Eine gewisse Berücksichtigung des Lebensalters mag angemessen sein, der vorliegende Entwurf geht jedoch zu weit und führt zu einer nicht argumentierbaren Altersdiskriminierung auch bei Spitzenführungskräften.

Bürokratischer Mehraufwand entsteht schließlich aus dem unglücklichen Zusammenspiel von deutlich erhöhten Anforderungen an Deutschkenntnisse, die zur Verweigerung eines Daueraufenthaltstitels führen können, das Fehlen desselben aber verschärfte Nachweispflichten für den Arbeitgeber nach sich zieht.

Sanktionen

Aus dem grundsätzlich sinnvollen Ansatz, Arbeitgeber von illegal aufhältigen Fremden stärker in die Verantwortung zu nehmen, wird – erneut auf Grundlage eines Falschverstehens von Europarecht ein Sanktionsregime aufgebaut, das dem eigentlichen Ziel, unzumutbare Arbeitsbedingungen in ausbeuterischen „Untergrund-Fabriken“ zu verhindern, nicht gerecht wird.

ZUM BESONDEREN TEIL DES MINISTERIALENTWURFES

Z.1 (§ 1 Abs. 2 lit. l)

Die vorgeschlagene Wortfolge erfasst Sachverhalte der Dienstleistungsfreiheit nicht und widerspricht damit der Rechtsprechung des EuGH, s. C-60/2000 Carpenter. Es ist unklar, wie oft die Republik (noch) vor dem EuGH Verfahren verlieren will, bis erkannt wird, dass die korrekte Umsetzung von Europarecht eine Verpflichtung und kein „fakultatives Hobby“ ist.

Z.2 (§ 1 Abs. 2 lit. m)

Wenn „qualifizierte Zuwanderung“ das Thema ist, wäre eine Ausweitung des „Kindesbegriffs“ auf über 18-jährige, die in Ausbildung stehen, angebracht. Weitere Verwandte jenseits der Kernfamilie können nach dem NAG durchaus Niederlassungstitel bekommen, warum ihnen der Arbeitsmarktzugang derart erschwert wird, bleibt unerklärbar. Das gegenwärtige Modell fordert den frühen Arbeitsmarktzugang und behindert den Besuch weiterführender Ausbildungen.

Z. 4 (§ 2 Abs. 3 lit. a)

Die beabsichtigte Vereinfachung schafft durch den Entfall der Bestimmung „inländischer“ Vertragspartner nur neue – aber andere - Interpretationsschwierigkeiten.

Z. 6 (§ 15)

Es existiert kein Abs. 6, hier liegt ein Redaktionsfehler vor (vermutlich richtig wäre Abs. 5)

Z. 7 (§ 3 Abs. 6)

Da dem NAG „Bestätigungen“ fremd sind und die rechtliche Qualität einzelner „Bestätigungen“ auch im AuslBG nicht mit der nötigen Klarheit definiert ist, wäre eine Auflistung, ggf. im Verordnungsweg mit entsprechender Ermächtigung in diesem Bundesgesetz – der Rechtssicherheit zuträglich. Das Kapitulieren vor der Komplexität einer permanent veränderten, legislativ oft unglücklich gehandhabten Rechtsmaterie sollte Anlass für eine Neukodifizierung sein, nicht für ein Abschieben von Verantwortung an die Rechtsunterworfenen.

Z. 8 (§ 3 Abs. 8)

Im Lichte der Ausführungen zu Z. 7 wäre es erforderlich, dieser „Bestätigung“ Bescheidqualität zuzuordnen. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass etwa die Prüfung einer wissenschaftlichen Tätigkeit an einer Universität mit der Definition der Freiheit der Wissenschaft gemäß den Staatsgrundgesetzen in unlösbarem Konflikt gerät und derartige Erledigungen nicht vom AMS vorgenommen werden können.

Z. 9 (§ 4)

Zunächst ist zur Sorgfalt der Legistik bzw. ihrem Fehlen anzumerken, dass die Stammfassung BGBl. 100/2005 schon seit längerem nicht mehr die geltende Fassung des Fremdenrechtspakets 2005 ist.

In Z. 1 entfallen Personengruppen, die gem. § 76 NAG rechtmäßig in Österreich aufhältig sind bzw. werden niederlassungsfreie Personen nicht mehr genannt: Durch die Ausreizung

der Übergangsfristen ist letzter Fall europarechtlich noch immer nicht aus dem Geltungsbereich des AuslBG ausgenommen, und die bloße Tatsache, dass es derzeit keine Massenfluchtbewegung gibt, die von § 76 NAG erfasst würde, ist kein hinreichender Grund für das Streichen dieser Personengruppen.

Z. 5 enthält den nächsten Redaktionsfehler: Es soll wohl nur die wiederrechtliche Beschäftigung von Ausländern sanktioniert werden, nicht jede (auch erlaubte)

Die frühere Z. 8 fehlt völlig und zeigt erneut fehlerhafte Legistik: Die Ausnahmebestimmung des Abs. 5 löst die Problematik zwar in einer Schlussbetrachtung wieder auf, allerdings fehlt dieser Gruppe in den Bestimmungen des Abs. 3 die Erfüllung der Voraussetzungen gem. Abs. 1 und 2 erfüllt. Das Aufenthaltsrecht derartiger überlassener Spezialisten kann in Zukunft durchaus auf europarechtlicher Grundlage entstehen, die nicht (oder verspätet) im NAG bzw. FPG abgebildet wird. Eine generelle Ausnahme vom Nachweis des legalen Aufenthalts – wie er im vorgeschlagenen Text denkmöglich wäre – widerspricht den effet utile der Richtlinie 2009/52/EG

Abs. 2 enthält den nächsten Redaktionsfehler: es gibt in Abs. 1 nur 9 Ziffern

In Abs. 3 ergibt sich die Frage, weshalb ein die Binnenmigrationsquote nutzender Drittstaatsbürger nicht alle Kategorien der „neuen Schlüsselkräfte“ bzw. auch der Blue Card (s. auch Art. 8 Abs. 2 der Richtlinie 2009/50/EG) nutzen kann, um Arbeitsmarktzugang zu erhalten. Es fehlen in Abs. 3 allerdings jene Inhaber von Niederlassungsbewilligungen (zuvor: NB-beschränkt), die dieses Aufenthaltsrecht als Familienangehörige von Inhabern einer NB-beschränkt erhalten haben. Derzeit sind diese von Abs. 6 Z. 4a erfasst

Die Ausnahme bestimmter Gruppen von der Arbeitsmarktprüfung ist der bisherigen Landeshöchstzahl-Überziehungsmöglichkeit nachgebildet, übersieht dabei aber wieder, dass etwa die studentische Beschäftigung iSd Richtlinie 2004/114/EG auch nicht z.B. durch ein Fehlen einer Bundeshöchstzahl-Überziehungsverordnung behindert werden darf

Es wird eine völlige Neugliederung vorgeschlagen, die analog dem System der allgemeinen und besonderen Erteilungsvoraussetzungen strukturiert normiert:

- a) Voraussetzungen, die jeder dem AuslBG unterliegende Arbeitnehmer erfüllen muss (etwa: rechtmäßiger Aufenthalt bei Beschäftigungsaufnahme)
- b) Auflistung, wer der Arbeitsmarktprüfung unterliegt und wer nicht
- c) Verfahrensbestimmungen (Einhelligkeit des Beirates oder nicht)
- d) Auch bei Bundeshöchstzahlüberschreitung ausgenommene Gruppen

Z. 10 (§ 4b Abs. 1)

Die vorgeschlagene Erweiterung ist sinnvoll, umfasst aber wohl mit den nicht auf einen Sektor beschränkten Personengruppen, die nicht dem AuslBG unterliegen (also auch unbeschränkten Arbeitsmarktzugang haben) weitere Gruppen wie z.B. Personen, den subsidiärer Schutz gewährt wurde.

Z. 11 (§ 5)

Der Entfall der Verordnungsermächtigung für eine 6 Monate übersteigende Saisonier-Tätigkeit, begründet mit einer Sichtvermerksproblematik im EU-Raum, ist überholt: Mit der Verordnung(EG) 265/2010 ist es zulässig geworden, Visa für bis zu 12 Monate auszustellen, die auch nicht mehr betreffend einer Durchquerung anderer Vertragsstaaten auf die ersten 3 Monate beschränkt sind. Die Verordnungsermächtigung kann also beibehalten werden.

Z. 14 (§ 11 Abs. 1 und 2)

Mit der Neufassung unterliegen Verfahren zur Erlangung einer Sicherheitsbescheinigung allen Kriterien des § 4; bislang waren einzelne Bestimmungen nicht zu prüfen. Damit steigt

einerseits der administrative Aufwand, der etwa bei der Prüfung der Kündigung älterer Mitarbeiter in keinem ursächlichen Zusammenhang stehen kann (ein im Ausland wartender Beschäftigter kann nicht präsent sein und den älteren Arbeitnehmer verdrängen bzw. ist der Genehmigungszeitpunkt hinreichend unsicher, dass kein Arbeitgeber mit einer „irgendwann ermöglichten“ Beschäftigung kalkulieren kann. Die Liste der Kriterien für einen Widerruf war bislang noch um einige Punkte kürzer.

Z. 17 (§ 12)

Zunächst ist das Abstellen auf börsennotierte Unternehmen unsachlich: Wenn ein privat gehaltenes Unternehmen entsprechend qualifizierte Mitarbeiter hat und aufnimmt ergibt sich das Gehalt aus dem Vertrag bzw. der Anmeldung zur Sozialversicherung (zu Kontrollzwecken). Nach dem Punktekatalog lässt sich die Mindestpunkteanzahl auch ohne ein bestimmtes Gehalt erzielen, das sogar höher sein sollte als bei Blue Card-Inhabern. Das Konzept, das dahinter steht, und die EB sind in diesem Fall mangelhaft. Welche Funktion die Außenhandelsstellen haben sollen, bleibt dem Leser verschlossen; ob Wertschöpfung durch Vertrieb ins Ausland oder durch Verkauf der Produkte im Inland stattfindet, hat für die Personalauswahl nur untergeordnete Bedeutung.

Die Beschäftigung die nach Suche während des Aufenthalts mit dem speziellen Visum gem. § 24a FPG gefunden wurde, ist für die Genehmigung des Visums irrelevant, der letzte Satz damit totes weil unerfüllbares Recht

Zu der Punktesystematik ist festzuhalten, dass der Faktor Alter überbewertet scheint und die sehr hohe Gewichtung eines „Studiums in Österreich“ oder der „Berufserfahrung in Österreich“ gerade bei den Höchstqualifizierten den üblichen Faktor der internationalen Mobilität ignoriert.

Z. 17 (§§ 12a und 12b)

Die Gewichtung der Ausbildung erscheint seltsam: Zwischen Hochschulreife und Studienabschluss 5 Punkte Differenz vorzusehen zeigt bestenfalls, das in § 12a nicht akademisches Personal angesprochen werden soll.

Der Punktekatalog ist aber bei den sonstigen Schlüsselkräften, die offensichtlich den akademischen Bereich abdecken sollen, ident.

Im Fall des Studienabschlusses in Österreich ist die Forderung nach adäquater Bezahlung ausreichend; auch wenn die 45% eher zu erfüllen sind als die bisher geforderten 60%, so stellt sich dennoch die Frage, ob Absolventen schlechter bezahlter Fächer „weniger wert“ sein sollen. Der Satz von 45% sollte zumindest in einigen Studienrichtungen überdacht werden.

Z. 17 (§ 12c)

Die fixe Geltungsdauer widerspricht den Vorgaben des Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie. Es sei darauf hingewiesen, dass die „besonders Qualifizierte“ nach der nationalen Systematik mehr verdienen müssen als die Inhaber der Blue Card.

Z. 17 (§ 12d)

In Abs. 1 sollte die Genehmigungsdauer seitens der Behörde auf 3 Wochen – wie bisher – beschränkt sein. Da auch die Niederlassungsbehörde ihr Verfahren nicht von einem Tag auf den anderen erledigen kann und Zeit ein wesentlicher Faktor vor international agierenden Managern ist, sollte die Verfahrensdauer wirklich so kurz wie möglich gehalten werden.

Die Zurückweisung eines Visums-Antrags aufgrund der Mitteilung des AMS an die Vertretungsbehörde ohne Möglichkeit, diese Entscheidung rational zu bekämpfen, ist ebenso richtlinienwidrig.

Im kriteriengeleiteten Modell wäre auch der unglückliche § 24 bezüglich selbständiger Schlüsselkräfte zu überarbeiten.

Z 17 (§ 13)

Es ist nach dem Stufenbau der österreichischen Rechtsordnung bedenklich, dass oberste Organe nur auf Vorschlag anderer, nachgeordneter Gremien tätig werden dürfen. Dabei Einvernehmen zu fordern oder zumindest Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter zu einem Konsens zu zwingen ist ein fehlgeleitetes Konzept. Die beteiligten Bundesminister haben natürlich jedes Vorschlagsrecht, die Bestimmung für „uneinige Ausschussmitglieder“ (letzter Satz kann gestrichen werden).

Z. 18 (§ 14)

Es wäre zu prüfen, ob die Herausnahme der Bürger der Erweiterungsrunde 2004 tatsächlich die Zahl der auf die Höchstzahl angerechneten Personen tatsächlich um 1 % zurückgehen lässt. Wenn nein, wäre die Höchstzahl nicht unter das Niveau dieser mathematischen bereinigten neuen Ausländerbeschäftigungszahl abzusenken.

Z. 19 (§ 17)

Der guten Form halber (und weil nicht jeder Beamte die Äquivalenztabelle im Kopf hat) sollte der Vorläufer des Daueraufenthalts, nämlich der Niederlassungsnachweis weiterhin im AuslBG aufgelistet sein.

In Abs. 2 ist die Forderung nach 12 Monaten Beschäftigung definiert, obwohl die „gewöhnliche“ Schlüsselarbeitskraft bloß nachzuweisen hat, dass diese Beschäftigung den Umfang von 10 der letzten 12 Monate abdeckt.

Z. 21 (§ 22 Abs. 1)

Ein Gremium des AMS kann Stellungnahmen erstatten, eine Anhörungspflicht ist aber wohl wieder eine im nationalstaatlichen Recht gebotene Vorgangsweise noch hat dies in irgendeiner europarechtlichen Bestimmung Deckung.

Z. 23 (§ 26 Abs. 5)

Es wären die Personengruppen, die vom Geltungsbereich des AuslBG nicht erfasst sind, sinnvollerweise mit auszunehmen, da diese rechtmäßig aufhältig sind und sogar freier Arbeitsmarktzugang in den meisten Fällen gegeben sein wird.

Z. 24 (§ 26 Abs. 6)

Problematisch ist die im Vergleich zu den Vorgaben der Richtlinie 2009/52/EG andere Definition der „Illegalität“: Während auf EU-Ebene illegal aufhältige (ausgebeutete) Arbeitnehmer vor diesen prekären Arbeitsverhältnissen geschützt und den wesentlich handelnden Arbeitgebern der Mehrgewinn entzogen werden soll, wird hier auf die Einhaltung der Bestimmungen „dieses Bundesgesetzes“ abgestellt. Für diese Vorgehensweise findet sich in der Richtlinie keine Deckung.

Z. 28 (§ 28 Abs. 6)

In einer Verantwortungskette ist ein weitergebendes Unternehmen immer nur für den direkten Auftragnehmer selbst und direkt verantwortlich. Die Vermeidung von prekären Arbeitsverhältnissen ist nicht durch „Stöbern in der Buchhaltung“ des Generalunternehmers zu bewerkstelligen. Ein Unternehmer, der seine Subauftragnehmer (gegebenenfalls die ganze Kette) zur Dokumentation gem. § 26 Abs. 6 anhält, ist gem. Art. 8 der Richtlinie 2009/50/EG der im innerstaatlichen Recht definierten Sorgfaltspflicht nachgekommen. Ist das der Fall, wird der Nachweis der Wissentlichkeit kaum zu führen sein – die Wahrnehmung der Verpflichtung gem. Z2. ist an dieser Stelle die adäquate, ausreichende schuldbefreiende (oder –verursachende) Tätigkeit

Überdies soll nochmals darauf hingewiesen werden, dass die Strafbestimmungen des § 28 Abs. 1 eben nicht auf illegalen Aufenthalt abstellen.

Z. 30 (§ 28b)

Wenn tatsächlich durch Sanktionen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge ein „wissentliches Dulden“ hintangehalten werden soll, wäre diese Bestimmung nicht nur auf Anfragen aus dem EU(?) -Ausland zu beschränken, sondern v.a. interministeriell inländischen Auftraggebern das Wissen um Rechtsverletzungen zuzuleiten.

Die „Haftungskette“, die in § 28 Abs. 6 konstruiert wird, erfasst die Sanktionsmöglichkeit gem. Art. 7 definitiv nicht, eine „zuzurechnende Bestrafung“ gem. § 28 Abs. 1 (auf die wieder die Kette des Abs. 6 hinführt) kann nur für den finanziellen Sanktionsapparat der Art. 5 und 6 herangezogen werden.

Z. 33 (§ 29a)

Auch hier deckt die Richtlinie nur die Fälle der Beschäftigung illegal Aufhältiger ab, der Verweis auf § 28 Abs. 1 ist europarechtlich nicht argumentierbar.

Z. 34 (§ 30b)

Ob der in der Richtlinie geschaffene Mechanismus der Rückforderung von Förderungen, die vor der Setzung des Sachverhalts ohne weiteres Verfahren in der österreichischen Rechtsordnung Deckung findet, kann bezweifelt werden. Aus diesem Grund ist ja eine Richtlinie – keine Verordnung – geschaffen worden, damit die Umsetzung ins nationale Recht möglich wird. Das bloße Abschreiben einzelner Bestimmungen erfüllt diesen Anspruch nicht.

Z. 36 (§ 32a)

Die Definition der angehörigen gem. § 52 NAG umfasst – sofern diese Angehörigen selbst EWR-Bürger sind – auch Lebenspartner und weitere Angehörige gem. § 52 Abs. 1 Z. 4 und 5 NAG. Es ist nicht möglich, die gewählte Einschränkung des Abs. 1 für EWR-Bürger einzuführen, dies ist ausschließlich bezüglich begünstigten Drittstaatsangehörigen möglich.

In der Folge fehlen in Abs. 3 die Verwandten in aufsteigender Linie; sobald eine „Freizügigkeitsbestätigung“ erteilt wurde, ist die Ankerperson zu behandeln wie ein Bürger der EU-25 und kann der Familienbegriff nicht mehr umgedeutet werden. Es ist darauf hinzuweisen, dass es ja keine Beschränkungen der Niederlassungsfreiheit gibt, sondern nur der Zugang zu unselbständiger Beschäftigung.

An dieser Stelle fehlt auch eine Regelung für die Familienangehörigen eines „nicht freizügigkeitsberechtigten“ Österreicher: Deren Arbeitsmarktzugang ist im AuslBG zu regeln, die Niederlassungsbehörden werden diesen zu recht nichts anderes als eine Anmeldebestätigung ausstellen. Bezüglich der Kindeseigenschaft wird diesfalls die Volljährigkeitsgrenze auch nicht anwendbar sein: Das betreffende Kind ist EU-Bürger und fällt damit in die weitere Definition „21 oder Unterhaltsgewährung“. Gleiches gilt für Verwandte in aufsteigender Linie, sofern diese eben die Unionsbürgerschaft besitzen.

Die „nicht bloß vorübergehende Ausreise“ des Abs. 4 wird nur als Aufgabe des Niederlassungswillens verstanden werden können, also einer Abwesenheit von mehr als 6 Monaten. Damit würde auch Art. 16 der Richtlinie 2004/38/EG in Bezug auf Unterbrechungen entsprochen, die den Erwerb des Daueraufenthaltsrechts blockieren.

Ob freizügigkeitsbescheinigte Unionsbürger aus Rumänien und Bulgarien auf die Bundeshöchstzahl angerechnet werden dürfen, ist äußerst fraglich: Sie sind grundsätzlich Unionsbürger, die dem allgemeinen Diskriminierungsverbot unterliegen, und einzig – vor dem Erreichen eines bestimmten Status – eine Bewilligung nach dem AuslBG für eine Arbeitsaufnahme benötigen. Sie danach gleichsam als Drittstaatsbürger zu behandeln ist europarechtlich nicht argumentierbar.

Es darf festgehalten werden, dass bis zur Erlassung der neuen Verordnungen wohl die gegenwärtige Bundeshöchstzahl-Überziehungsverordnung anzuwenden ist; eine entsprechende Klarstellung kann durchaus in den EB erfolgen.