



**RAT DER
EUROPÄISCHEN UNION**

**Brüssel, den 23. Mai 2007
(OR. en)**

9871/07

**Interinstitutionelles Dossier:
2007/0094 (COD)**

**MIGR 43
SOC 227**

VORSCHLAG

der/des:	Europäischen Kommission
vom:	16. Mai 2007
Betr.:	Vorschlag für eine RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES über Sanktionen gegen Personen, die Drittstaatsangehörige ohne legalen Aufenthalt beschäftigen

Die Delegationen erhalten in der Anlage den mit Schreiben von Herrn Jordi AYET PUIGARNAU, Direktor, an den Generalsekretär/Hohen Vertreter, Herrn Javier SOLANA, übermittelten Vorschlag der Europäischen Kommission.

Anl.: KOM(2007) 249 endgültig



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 16.5.2007
KOM(2007) 249 endgültig

2007/0094 (COD)

Vorschlag für eine

RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

über Sanktionen gegen Personen, die Drittstaatsangehörige ohne legalen Aufenthalt beschäftigen

(von der Kommission vorgelegt)

{SEK(2007) 596}

{SEK(2007) 603}

{SEK(2007) 604}

BEGRÜNDUNG

1) KONTEXT DES VORSCHLAGS

- **Gründe und Ziele des Vorschlags**

Der vorliegende Vorschlag ist Teil der Bemühungen der EU um eine umfassende Migrationspolitik. Im September 2007 wird die Kommission, wie in ihrem Strategischen Plan vom Dezember 2005¹ vorgesehen, einen ersten Vorschlag zur legalen Migration vorlegen.

Die illegale Einwanderung in die EU wird u. a. dadurch begünstigt, dass Aussichten auf Beschäftigung bestehen. Ziel des Vorschlags ist, die Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen, die sich illegal in der EU aufhalten, zu bekämpfen und so die Wirkung dieses Pull-Faktors zu vermindern. Ausgehend von den bereits in den Mitgliedstaaten getroffenen Maßnahmen soll dafür gesorgt werden, dass alle Mitgliedstaaten für Personen, die solche Drittstaatsangehörigen beschäftigen, vergleichbare Sanktionen vorsehen und diese wirksam anwenden.

Die Kommission hat diese Maßnahmen in ihrer Mitteilung vom Juli 2006 über politische Prioritäten bei der Bekämpfung der illegalen Einwanderung von Drittstaatsangehörigen² vorgeschlagen. Der Europäische Rat billigte die Mitteilung im Dezember 2006 und forderte die Kommission auf, Vorschläge auszuarbeiten.

- **Allgemeiner Kontext**

Zur Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen ohne legalen Aufenthalt (im Folgenden "illegale Beschäftigung") kommt es, weil Migranten, die bessere Lebensbedingungen suchen, dem Bedarf von Arbeitgebern an Kräften entsprechen, die sie in der Regel für Tätigkeiten, die eine geringe Qualifikation erfordern und schlecht bezahlt sind, einsetzen. Das Ausmaß des Problems lässt sich zwangsläufig nur schwer quantifizieren: Schätzungen zufolge halten sich zwischen 4,5 und 8 Millionen Drittstaatsangehörige illegal in der EU auf. Besonders betroffen sind die Wirtschaftszweige Baugewerbe, Landwirtschaft, Reinigungsdienste sowie das Hotel- und Gaststättengewerbe.

Zum einen verursacht illegale Beschäftigung, als einer der Pull-Faktoren für illegale Einwanderung, genau wie von EU-Bürgern geleistete "Schwarzarbeit", den öffentlichen Haushalten Verluste, kann einen Druck auf die Löhne bewirken, eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen bewirken und den Wettbewerb zwischen Unternehmen verzerren; außerdem haben illegal Beschäftigte kein Anrecht auf Leistungen aus der Kranken- und Altersversicherung, da sie keine Beiträge entrichten. Zum anderen befinden sich die illegal beschäftigten Drittstaatsangehörigen in einer besonders unsichereren Lage, denn normalerweise müssen sie, wenn sie aufgegriffen werden, das Land verlassen.

¹ KOM(2005) 669.

² KOM(2006) 402.

Der Vorschlag ist ein einwanderungspolitischer, kein beschäftigungs- oder sozialpolitischer Vorschlag. Die Kommission schlägt vor, nicht den illegal beschäftigten Drittstaatsangehörigen, sondern den Arbeitgeber zu strafen (allerdings sollen die Mitgliedstaaten nach dem Vorschlag der Kommission von 2005 für eine Rückkehr-Richtlinie generell nicht aufenthaltsberechtigte Drittstaatsangehörige ausweisen.)

- **Bestehende Rechtsvorschriften auf diesem Gebiet**

Gemäß der Empfehlung des Rates vom 22. Dezember 1995 zur Harmonisierung der Mittel zur Bekämpfung der illegalen Einwanderung und der illegalen Beschäftigung³ sollen Arbeitgeber, die Ausländer einstellen wollen, dazu angehalten werden, deren aufenthalts- oder arbeitsrechtlichen Status zu überprüfen; außerdem sollten Arbeitgeber, die Ausländer ohne die erforderliche Arbeitserlaubnis beschäftigen, bestraft werden. Die Empfehlung des Rates vom 27. September 1996 zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen⁴ richtet sich insbesondere auf das Verbot der Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen, die nicht im Besitz der erforderlichen Erlaubnis sind, und die Ahndung mit strafrechtlichen und/oder verwaltungsrechtlichen Sanktionen. Der vorliegende Vorschlag stützt sich auf diese Empfehlungen und verpflichtet die Mitgliedstaaten, illegale Beschäftigung zu untersagen, Sanktionen einzuführen und von Arbeitgebern vorbeugende Maßnahmen und sonstige Kontrollen zu verlangen.

Die EU-Politik zur Bekämpfung der illegalen Einwanderung umfasst Bestimmungen gegen Menschenhandel und die grenzüberschreitende Schleusung von Menschen. Der Rahmenbeschluss zur Bekämpfung von Menschenhandel⁵ stellt Menschenhandel zur Ausbeutung von Arbeitskraft oder zur sexuellen Ausbeutung unter Strafe und sieht eine Angleichung der Strafen vor. Im Rahmen des vorliegenden Vorschlags könnte illegale Beschäftigung auch den gravierenderen Tatbestand des Menschenhandels erfüllen, wenn die im Rahmenbeschluss genannten Bedingungen, einschließlich der Anwendung von Zwang oder Täuschung für die Zwecke der Arbeitsausbeutung, gegeben sind. Der Vorschlag erfasst jedoch nur Situationen, in denen weder Zwang noch Täuschung vorliegt.

2002 wurden eine Richtlinie⁶ über die Problematik des Menschenhandels und ein damit zusammenhängender Rahmenbeschluss⁷ verabschiedet, in denen der Straftatbestand der Beihilfe zur illegalen Einreise und zum unerlaubten Aufenthalt definiert und die Strafen harmonisiert werden. Zwischen illegaler Beschäftigung und der Beihilfe zur illegalen Einreise und/oder zum unerlaubten Aufenthalt kann zwar durchaus ein Zusammenhang bestehen, aber der vorliegende Vorschlag gilt auch für Arbeitgeber, die an Einreise oder Aufenthalt von illegalen Drittstaatsangehörigen nicht beteiligt sind.

³ ABl. C 5 vom 10.1.1996, S. 1.

⁴ ABl. C 304 vom 14.10.1996, S. 1.

⁵ ABl. L 203 vom 1.8.2002, S. 1.

⁶ ABl. L 328 vom 5.12.2002, S. 17.

⁷ ABl. L 328 vom 5.12.2002, S. 1.

- **Kohärenz mit anderen Politikbereichen und Zielen der Union**

Die Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen ohne legalen Aufenthalt in der EU ist Teil des weiter reichenden Problems der Schwarzarbeit, d. h. der Ausübung von vergüteten Tätigkeiten, die an sich rechtmäßig sind, aber den Behörden nicht gemeldet werden⁸. Nicht angemeldete Erwerbstätigkeit und andere damit zusammenhängende Aspekte sind bei EU-Bürgern ebenso häufig anzutreffen wie bei Drittstaatsangehörigen; zu dieser Thematik wird die Kommission im Herbst 2007 eine Mitteilung vorlegen.

Die hier vorgeschlagenen Maßnahmen stehen im Einklang mit der Politik und den Maßnahmen der Gemeinschaft zur Bekämpfung des Steuerbetrugs und unterstützen sie.

Der Vorschlag steht mit den Grundrechten im Einklang. Er beeinträchtigt nicht die Rechte, die einem Drittstaatsangehörigen als Arbeitnehmer zustehen, wie das Recht auf Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, das Recht auf Teilnahme an Tarifverhandlungen und den Genuss der erzielten Vorteile sowie das Recht auf Gesundheits- und Sicherheitsstandards entsprechenden Arbeitsbedingungen. Der Vorschlag sieht vor, dass ein Arbeitgeber, der die Dokumente potenzieller Arbeitskräfte kontrolliert hat, nicht haftbar ist, wenn sich später herausstellt, dass die Dokumente gefälscht waren. Strafrechtliche Sanktionen werden auf schwere Fälle begrenzt, in denen eine Strafe dem Umfang oder der Schwere der begangenen Rechtsverletzung angemessen ist. Personenbezogene Daten, mit denen Arbeitgeber und Behörden bei der Umsetzung dieses Vorschlags in Berührung kommen, müssen nach Maßgabe der Richtlinie 95/46/EG zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten⁹ verarbeitet werden.

2) ANHÖRUNG VON INTERESSIERTEN KREISEN UND FOLGENABSCHÄTZUNG

- **Anhörung von interessierten Kreisen**

Anhörungsverfahren, angesprochene Sektoren und allgemeines Profil der Befragten

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) und der europäische Unternehmerverband (UNICE/Business Europe) sind angehört worden. Konsultationen der Mitgliedstaaten fanden im Rahmen des Ausschusses für Einwanderung und Asyl statt.

Bei der Vorbereitung des Vorschlags wurden auch Beiträge berücksichtigt, die Vertreter der Sozialpartner und anderer NRO in Seminaren und Workshops zum Thema geleistet haben. Im Zusammenhang mit der von der Kommission in Auftrag gegebenen externen Studie, auf die sich die Folgenabschätzung stützt², wurde – mithilfe von Fragebögen und Befragungen - die Konsultation der Mitgliedstaaten (einschließlich der Strafverfolgungsbehörden), Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sowie einschlägiger NRO fortgesetzt.

⁸ KOM(98) 219.

⁹ ABl. L 281 vom 23.11.1995, S. 31.

Zusammenfassung der Antworten und Art ihrer Berücksichtigung

Die Kommission hat den Bemerkungen zu ihrer Mitteilung vom Juli 2006 Rechnung getragen.

- **Einholung und Nutzung von Expertenwissen**

Externe Sachverständige mussten nicht hinzugezogen werden.

- **Folgenabschätzung**

Bei der Folgenabschätzung wurden folgende Möglichkeiten geprüft:

Option 1: Status quo. Die meisten (wenn auch nicht alle) Mitgliedstaaten haben bereits Sanktionen für Arbeitgeber eingeführt und Präventivmaßnahmen ergriffen, die allerdings nicht die erwünschte Wirkung zeigen. Diese Option würde nicht ermöglichen, gleiche Bedingungen für alle zu schaffen; eine Verschlechterung der Situation wäre nicht auszuschließen, da die Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten noch zunehmen könnten. Das Strafmaß ist möglicherweise so gering, dass die wirtschaftlichen Vorteile der illegalen Beschäftigung schwerer wiegen. Arbeitgebern, Drittstaaten und Drittstaatsangehörigen würde nicht eindringlich genug klar gemacht, dass die Gesetzeslücken, die zurzeit noch Schutz vor Strafe bieten, geschlossen werden sollen.

Option 2: EU-weit harmonisierte Strafen für Personen, die Drittstaatsangehörige ohne legalen Aufenthalt beschäftigen, sowie die Verpflichtung der Mitgliedstaaten zur Vollstreckung (Verpflichtung zur Durchführung einer bestimmten Zahl von Inspektionen in Unternehmen). Durch diese Option würden die Unterschiede zwischen den Rechtsvorschriften und deren Durchsetzung verringert und gleiche Bedingungen für alle geschaffen. Das Mindeststrafmaß würde in mehreren Mitgliedstaaten erhöht, was den Abschreckungseffekt verstärken würde. Die illegale Beschäftigung könnte infolge einer wirksameren Durchsetzung zurückgehen.

Option 3: Harmonisierte Präventivmaßnahmen: gemeinsame EU-weit geltende Verpflichtung der Arbeitgeber, die relevanten Dokumente (Aufenthaltserlaubnis) zu kopieren und die zuständigen nationalen Stellen zu unterrichten. Durch diese Option würde die illegale Beschäftigung reduziert, da der Arbeitgeber frühzeitig feststellen kann, ob eine Person, die er einstellen möchte, zur Arbeit berechtigt ist. Die zusätzliche Belastung für Arbeitgeber wäre minimal; im Übrigen verlangen einige Mitgliedstaaten von den Arbeitgebern bereits die Kontrolle der Dokumente. Die Schaffung gleicher Voraussetzungen würde gefördert, weil EU-weit nach denselben Verfahren vorgegangen würde. Allerdings könnten Identitätsbetrug und Dokumentenfälschung zunehmen. Der Datenschutz müsste gewährleistet werden.

Option 4: Harmonisierte Sanktionen für Arbeitgeber sowie Präventivmaßnahmen (d. h. Optionen 2 und 3) Bei dieser Option würden sich die positiven Wirkungen der Optionen 2 und 3 gegenseitig verstärken; außerdem würde stärker deutlich, dass die EU zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung entschlossen ist.

Option 5: Sensibilisierungskampagne der EU über die Folgen der Einstellung von Drittstaatsangehörigen ohne legalen Aufenthalt. Diese Option, für die es nur geringer

Ressourcen bedarf, könnte, wenn auch nur vorübergehend und begrenzt, zu einem positiven Ergebnis hinsichtlich der Einhaltung der Vorschriften führen. Eine mittel- oder langfristige Verringerung der illegalen Beschäftigung wäre dadurch jedoch nicht zu erreichen. In Arbeitgeberkreisen sind die schädlichen Auswirkungen illegaler Beschäftigung bereits bekannt.

Option 6: Ermittlung bewährter Praktiken für die Verhängung von Sanktionen gegen Arbeitgeber und Austausch zwischen den Mitgliedstaaten. Alle Beteiligten sind sich darin einig, dass eine wirksamere Anwendung der Sanktionen erforderlich ist. Durch diese Option würden die Kapazität und Wirkung der Vollstreckungsbehörden gestärkt. Allerdings würden die Mitgliedstaaten nach wie vor bestimmen, welche Ressourcen sie für Inspektionen einsetzen. Durch diese Option würde nur eine begrenzte Angleichung der Bedingungen erreicht, denn die Unterschiede bei Sanktionen und Präventivmaßnahmen würden weiterbestehen und könnten sogar noch zunehmen.

Aus dem Vergleich der Optionen und ihrer Auswirkungen sowie der von den Mitgliedstaaten und den beteiligten Kreisen vertretenen Haltung ergibt sich als bevorzugte Option eine Kombination der Optionen 4 und 6. Die vorgeschlagenen Maßnahmen sollten durch eine Sensibilisierungskampagne begleitet und unterstützt werden, die sich an die Arbeitgeber richtet (insbesondere an Einzelpersonen und KMU). Die Option 4 ist in den Vorschlag eingegangen. Die Option 6 und die Sensibilisierungskampagnen werden in der ergänzenden Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen behandelt.

3) RECHTLICHE ASPEKTE DES VORSCHLAGS

- **Zusammenfassung der vorgeschlagenen Maßnahme**

Der Vorschlag enthält ein generelles Verbot der Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen, die sich illegal in der EU aufhalten. Rechtsverletzungen würden mit Sanktionen (gegebenenfalls verwaltungsrechtlicher Art) geahndet, bei denen es sich um Geldbußen und, im Fall von Unternehmen, weitere Maßnahmen wie den Ausschluss von öffentlichen Zuwendungen und die Rückzahlung gewährter Zuwendungen handelt. Für schwere Fälle wären strafrechtliche Sanktionen vorgesehen.

Um die Wirkung des Verbots zu gewährleisten, würden die Arbeitgeber verpflichtet, vor der Einstellung eines Drittstaatsangehörigen bestimmte Kontrollen durchzuführen, die Beschwerdeverfahren würden erleichtert werden, und die Mitgliedstaaten würden zur Durchführung einer bestimmten Anzahl von Inspektionen verpflichtet.

Die vorgeschlagene Richtlinie sieht für Drittstaatsangehörige ohne legalen Aufenthalt strengere Sanktionen und Vollstreckungspflichten vor als die, welche in den geltenden Gemeinschaftsinstrumenten, insbesondere im Bereich der Dienstleistungserbringung durch EU-Bürger und aufenthaltsberechtigte Drittstaatsangehörige, vorgesehen sind, was angesichts des Ziels der Richtlinie gerechtfertigt und nicht diskriminierend ist.

- **Rechtsgrundlage**

Ziel der Richtlinie ist die Verringerung der illegalen Einwanderung in die EU. Die angemessene Rechtsgrundlage ist daher Artikel 63 Absatz 3 Buchstabe b EG-Vertrag.

Diese Rechtsgrundlage kann nicht für Maßnahmen hinzugezogen werden, die

Drittstaatsangehörige betreffen, die sich zwar rechtmäßig in der EU aufhalten, aber unter Verletzung ihres aufenthaltsrechtlichen Status einer Erwerbstätigkeit nachgehen, z. B. Studenten aus Drittstaaten, die eine höhere als die erlaubte Stundenzahl arbeiten. Obwohl auch diese Situationen für die Verringerung des Pull-Faktors Beschäftigung eine Rolle spielen, sieht der Vorschlag deshalb keine einschlägigen Maßnahmen vor.

- **Subsidiaritätsprinzip**

Da der Vorschlag nicht in die ausschließliche Zuständigkeit der Gemeinschaft fällt, greift das Subsidiaritätsprinzip.

Die Ziele des Vorschlags können von den Mitgliedstaaten aus folgenden Gründen nicht ausreichend verwirklicht werden:

Bei einem Alleingang der Mitgliedstaaten besteht die Gefahr, dass Strafmaß und Vollstreckung in den einzelnen Mitgliedstaaten zu unterschiedlich sind. Dies könnte die Wettbewerbsbedingungen im Binnenmarkt verfälschen und Sekundärbewegungen von Drittstaatsangehörigen in Mitgliedstaaten mit weniger strengen Strafen und Vollstreckungsmaßnahmen auslösen.

Die Ziele des Vorschlags können aus folgenden Gründen besser durch Maßnahmen der Gemeinschaft erreicht werden:

In einem Raum ohne Binnengrenzen bedarf es eines gemeinsamen Vorgehens gegen illegale Einwanderung, und zwar nicht nur an den gemeinsamen Grenzen, sondern auch mit Blick auf die Abschwächung der Pull-Faktoren. Durch gemeinschaftliches Handeln wird sich der Pull-Faktor Beschäftigung wirksamer verringern lassen. Die Festlegung eines gemeinsamen Mindestmaßes an Sanktionen gegen Arbeitgeber wird Folgendes gewährleisten: 1. Alle Mitgliedstaaten verfügen über ausreichend hohe und abschreckend wirkende Sanktionen; 2. die Unterschiede sind nicht so groß, dass dies Drittstaatsangehörige ohne legalen Aufenthalt zu Sekundärbewegungen veranlassen würde; 3. für Unternehmen gelten EU-weit die gleichen Bedingungen.

Der Vorschlag sieht lediglich ein Mindestmaß an Harmonisierung vor.

Der Vorschlag steht daher mit dem Subsidiaritätsprinzip im Einklang.

- **Grundsatz der Verhältnismäßigkeit**

Der Vorschlag entspricht aus folgenden Gründen dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit:

Das Rechtsinstrument Richtlinie lässt den Mitgliedstaaten viel Umsetzungsspielraum. Gemäß Artikel 63 EG-Vertrag (vorletzter Unterabsatz) ist es den Mitgliedstaaten unbenommen, andere als in der Richtlinie vorgesehene Maßnahmen beizubehalten oder einzuführen, sofern sie mit dem Vertrag und internationalen Übereinkünften vereinbar sind.

Die Durchführung der Richtlinie erfordert die Entwicklung der vorgeschriebenen Durchsetzungsstrategie und die Durchführung einer Mindestzahl von Inspektionen; für die nationalen und regionalen Behörden der Mitgliedstaaten kann dies gewisse

zusätzliche finanzielle und verwaltungsmäßige Lasten bedeuten. Auch die mögliche Zunahme der Verwaltungs- und Strafverfahren bedeutet möglicherweise eine gewisse zusätzliche Belastung. Diese höheren Belastungen sind jedoch auf das zur Gewährleistung der Wirkung Erforderliche begrenzt.

Für die Wirtschaftsteilnehmer beschränken sich die Belastungen auf vor der Einstellung von Drittstaatsangehörigen durchzuführende Überprüfungen, die Meldung an die zuständigen Behörden und die Aufbewahrung von Unterlagen. Diese Belastungen stehen in einem angemessenen Verhältnis zu den Zielen des Vorschlags.

- **Wahl des Instruments**

Vorgeschlagenes Instrument: Richtlinie.

Andere Instrumente wären aus folgenden Gründen nicht angemessen:

Eine Richtlinie ist das geeignete Instrument für diese Maßnahme, denn sie gibt zwar Mindeststandards vor, lässt den Mitgliedstaaten aber bei der Umsetzung in innerstaatliches Recht und der Durchsetzung Handlungsspielraum.

4) AUSWIRKUNGEN AUF DEN HAUSHALT

Der Vorschlag wirkt sich nicht auf den EU-Haushalt aus.

5) WEITERE ANGABEN

- **Überprüfungs-/Revisions-/Verfallsklausel**

Der Vorschlag enthält eine Überprüfungsklausel.

- **Entsprechungstabelle**

Die Mitgliedstaaten sind verpflichtet, der Kommission den Wortlaut der innerstaatlichen Vorschriften zur Umsetzung der Richtlinie mitzuteilen und eine Tabelle der Entsprechungen zwischen der Richtlinie und diesen innerstaatlichen Vorschriften beizufügen.

- **Erläuterung der Artikel**

Artikel 1 und 2

Der Vorschlag betrifft nicht die Unionsbürger, also auch nicht EU-Bürger, die aufgrund von Übergangsregelungen in einem bestimmten Mitgliedstaat nur einen begrenzten Zugang zur Beschäftigung haben.

Unter "Arbeitgeber" werden nicht nur natürliche und juristische Personen verstanden, die andere im Rahmen einer Geschäftstätigkeit beschäftigen, sondern auch Privatpersonen, die beispielsweise Putzhilfen einstellen. Da es darum geht, illegale Beschäftigung als Pull-Faktor zu verringern, erscheint es nicht sinnvoll, private Arbeitgeber auszunehmen.

Artikel 3

Die zentrale Bestimmung des Vorschlags besteht in einem allgemeinen Verbot der Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen, die in der EU kein Aufenthaltsrecht genießen.

Artikel 4 und 5

Die Arbeitgeber müssen vor der Einstellung von Drittstaatsangehörigen nachprüfen, ob diese im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis oder eines anderen Aufenthaltstitels sind. Handelt es sich bei dem Arbeitgeber um ein Unternehmen oder um eine juristische Person (wie einen eingetragenen gemeinnützigen Verein), hat er außerdem die zuständigen nationalen Behörden zu unterrichten. Kann der Arbeitgeber nachweisen, dass er diese Pflichten erfüllt hat, können gegen ihn keine Sanktionen verhängt werden.

Von einem Arbeitgeber kann nicht verlangt werden, dass er falsche Dokumente erkennt. Die Kommission hat in ihrer Mitteilung vom Juli 2006 festgehalten, dass für Dokumente, einschließlich der Aufenthaltstitel, gemeinsame Leitlinien zu den Mindestsicherheitsstandards insbesondere hinsichtlich der Ausstellungsverfahren festgelegt werden sollten. Doch Arbeitgeber sollen haftbar gemacht werden können, wenn Dokumente offenkundig falsch sind (z. B. wenn das Lichtbild in einem Dokument offensichtlich nicht dem potenziellen Arbeitnehmer entspricht oder wenn das Dokument offensichtlich verfälscht wurde).

Artikel 6

Rechtsverletzungen der Arbeitgeber sollen durch wirksame, angemessene und abschreckende Sanktionen, gegebenenfalls verwaltungsrechtlicher Art, geahndet werden. Diese Sanktionen müssen in jedem Einzelfall Geldbußen und die Übernahme der Kosten für die Rückführung des Drittstaatsangehörigen umfassen.

Gegen die betreffenden Drittstaatsangehörigen können auf der Grundlage der Richtlinie keine Sanktionen verhängt werden. Die Kommission hat einen anderen Richtlinienvorschlag¹⁰ vorgelegt, der vorsieht, dass die Mitgliedstaaten gegen jeden

¹⁰ KOM(2005) 391.

sich illegal aufhaltenden Drittstaatsangehörigen eine Rückführungsentscheidung erlassen müssen.

Artikel 7

Die Arbeitgeber müssen den illegal beschäftigten Drittstaatsangehörigen die gegebenenfalls ausstehenden Vergütungen auszahlen, und die Mitgliedstaaten müssen Verfahren einführen, die gewährleisten, dass Drittstaatsangehörigen auch nach Verlassen des Mitgliedstaats die ihnen zustehende Restbeträge ausgezahlt werden.

Artikel 8

Gegen nicht-private Arbeitgeber könnten andere Maßnahmen ergriffen werden, wie Ausschluss von öffentlichen Zuwendungen, Finanzhilfen (einschließlich der von den Mitgliedstaaten verwalteten EU-Mittel) und öffentlichen Vergabeverfahren. Auch könnten die dem Arbeitgeber während der zwölf Monate vor Feststellung der illegalen Beschäftigung gewährten Subventionen, einschließlich der von den Mitgliedstaaten verwalteten EU-Mittel, zurückgefordert werden. Die Haushaltsordnung sieht diese Möglichkeit auch für die EU-Mittel vor, die von der Kommission direkt verwaltet werden.

Artikel 9

Für den Fall, dass eine Geldbuße nicht von einem Unterauftragnehmer eingezogen werden kann, soll sie von anderen an der Subunternehmerkette beteiligten Auftragnehmern bis hin zum Hauptunternehmer eingezogen werden können.

Artikel 10 und 11

Geldbußen und andere Maßnahmen wirken bei bestimmten Arbeitgebern möglicherweise nicht genügend abschreckend. Deshalb müssen die Mitgliedstaaten für vier Arten schwerer Rechtsverletzungen strafrechtliche Sanktionen vorsehen: wiederholte Zuwiderhandlungen, Beschäftigung einer erheblichen Anzahl von Drittstaatsangehörigen, besonders ausbeuterische Arbeitsbedingungen und Kenntnis des Umstands, dass der Arbeitnehmer Opfer von Menschenhändlern ist. Einzelne Arbeitgeber sollen nur in schweren Fällen strafrechtlich verfolgt werden können; deshalb soll die wiederholte Zuwiderhandlung erst beim dritten Mal innerhalb eines Zweijahreszeitraums strafbar sein.

Artikel 12 und 13

Die Mitgliedstaaten sollen sicherstellen, dass juristische Personen für Straftaten haftbar gemacht werden können. Ob juristische Personen strafrechtlich haften sollen, wird nicht präzisiert. Folglich sind Mitgliedstaaten, in denen die strafrechtliche Haftung juristischer Personen nicht vorgesehen ist, nicht zur Änderung ihres Systems verpflichtet.

Artikel 14

Zur wirksameren Durchsetzung sind Verfahren erforderlich, durch die Drittstaatsangehörige unmittelbar oder über dazu benannte Dritte Beschwerde einreichen können. Diese Dritten müssen vor möglichen Sanktionen im Zusammenhang mit dem Verbot der Beihilfe zur unerlaubten Einreise und zum unerlaubten Aufenthalt geschützt werden. Gewerkschaften und NRO haben auf die

Notwendigkeit einer solchen Vorschrift hingewiesen.

Weitere Maßnahmen sind zum Schutz von Drittstaatsangehörigen vorgesehen, die unter besonders ausbeuterischen Bedingungen, die eine strafrechtliche Haftung begründen, beschäftigt werden. Zum Einen soll denjenigen, die mit den Behörden zusammenarbeiten, analog zu EG-Vorschriften über kooperationsbereite Opfer von Menschenhandel, eine befristete Aufenthaltserlaubnis in Aussicht gestellt werden. Zum Anderen soll die Rückführung erst stattfinden, wenn die Betroffenen vollständig ausbezahlt worden sind.

Artikel 15

Die Mitgliedstaaten müssen eine bestimmte Anzahl von Kontrollen auf der Grundlage einer Risikobewertung durchführen.

Vorschlag für eine

RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

über Sanktionen gegen Personen, die Drittstaatsangehörige ohne legalen Aufenthalt beschäftigen

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION -

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 63 Absatz 3 Buchstabe b,

auf Vorschlag der Kommission¹¹,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses¹²,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen¹³,

gemäß dem Verfahren des Artikels 251 EG-Vertrag¹⁴,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Der Europäische Rat ist auf seiner Tagung vom 14./15. Dezember 2006 übereingekommen, die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten bei der Bekämpfung der illegalen Einwanderung zu verstärken; insbesondere müsse die illegale Beschäftigung entschlossener bekämpft werden.
- (2) Ein wichtiger Pull-Faktor für die illegale Einreise in die EU besteht darin, dass es in der EU möglich ist, eine Beschäftigung zu finden, auch ohne den erforderlichen Rechtsstatus zu besitzen. Die Bekämpfung von illegaler Einwanderung und illegalem Aufenthalt muss daher auch Maßnahmen zur Verringerung dieses Pull-Faktors einschließen.
- (3) Als zentrales Element dieser Maßnahmen sollte ein allgemeines Verbot der Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen ohne legalen Aufenthalt in der EU eingeführt werden; dieses Verbot sollte durch Sanktionen gegen Arbeitgeber, die ihm zuwiderhandeln, ergänzt werden.
- (4) Die Vorschriften sollten nicht für Drittstaatsangehörige gelten, die sich nicht unrechtmäßig in der EU aufhalten. Von der Regelung ausgeschlossen sind also ihr Recht auf Freizügigkeit in der Gemeinschaft ausübende Drittstaatsangehörige, die

¹¹ ABl. C [...] vom [...], S. [...].

¹² ABl. C [...] vom [...], S. [...].

¹³ ABl. C [...] vom [...], S. [...].

¹⁴ ABl. C [...] vom [...], S. [...].

Familienangehörige von Unionsbürgern sind, sowie Personen, die gemäß Übereinkommen zwischen der Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten einerseits und den Ländern, deren Staatsangehörigkeit sie besitzen, andererseits, Freizügigkeitsrechte genießen, die denen von Unionsbürgern gleichwertig sind. Ebenso ausgeschlossen sind Drittstaatsangehörige die sich in einer Situation befinden, auf die Gemeinschaftsrecht Anwendung findet, z.B. Personen, die ordnungsgemäss in einem anderen Mitgliedstaat beschäftigt sind und die von einem Dienstleistungsanbieter im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen in einen anderen Mitgliedstaat entsandt werden.

- (5) Um der Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen ohne legalen Aufenthalt vorzubeugen, sollten Arbeitgeber verpflichtet werden, vor der Einstellung eines Drittstaatsangehörigen, einschliesslich in Fällen, wo der Drittstaatsangehörige für den Zweck eingestellt wird, um in einen anderen Mitgliedstaat im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen entsandt zu werden, zu prüfen, ob dieser im Besitz einer für die Dauer der Beschäftigung gültigen Aufenthaltserlaubnis oder eines sonstigen Aufenthaltstitels ist. Die Arbeitgeber sollten lediglich kontrollieren müssen, ob das Dokument nicht offenkundig falsch ist, beispielsweise ein offensichtlich falsches Lichtbild enthält. Unternehmen und juristische Personen sollten darüber hinaus verpflichtet werden, den zuständigen Behörden die Beschäftigung eines Drittstaatsangehörigen zu melden, damit den Mitgliedstaaten insbesondere die Möglichkeit gegeben wird, festzustellen, ob Dokumente gefälscht sind.
- (6) Ist ein Arbeitgeber den Verpflichtungen aus dieser Richtlinie nachgekommen, soll er nicht dafür haftbar gemacht werden können, dass er Drittstaatsangehörige ohne legalen Aufenthalt beschäftigt hat, wenn die zuständige Behörde später feststellt, dass das von einem Arbeitnehmer vorgelegte Dokument gefälscht war oder missbräuchlich benutzt wurde.
- (7) Zur Durchsetzung des allgemeinen Verbots und als Abschreckung gegen Zuwiderhandlungen sollten die Mitgliedstaaten angemessene Sanktionen vorsehen. Dazu gehören Geldbußen und Geldstrafen sowie Beiträge zu den Kosten der Rückführung von Drittstaatsangehörigen ohne legalen Aufenthalt.
- (8) In jedem Fall sollte der Arbeitgeber verpflichtet sein, Drittstaatsangehörigen ausstehende Vergütungen für geleistete Arbeit zu zahlen sowie fällige Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten.
- (9) Die Mitgliedstaaten sollten dafür sorgen, dass Drittstaatsangehörige ihre Ansprüche geltend machen können, und Mechanismen einrichten, die gewährleisten, dass die Drittstaatsangehörigen die eingezogenen Beträge der ihnen zustehenden Vergütungen erhalten.
- (10) Die Mitgliedstaaten sollten eine Rechtsvermutung für ein Arbeitsverhältnis von mindestens sechsmonatiger Dauer vorsehen, so dass der Arbeitgeber die Beweislast für das Vorliegen eines anderen Zeitraums trägt.
- (11) Die Mitgliedstaaten sollten vorsehen, dass weitere Sanktionen gegen nicht-private Arbeitgeber verhängt werden können, u. a. der Ausschluss von öffentlichen Zuwendungen, Hilfen oder Subventionen einschliesslich Agrarbeihilfen; der Ausschluss von öffentlichen Auftragsvergabeverfahren sowie die Einziehung von

bereits gewährten öffentlichen Zuwendungen, Hilfen oder Subventionen, einschließlich der von den Mitgliedstaaten verwalteten EU-Mittel.

- (12) Diese Richtlinie, insbesondere die Artikel 8, 11 und 13, lässt die Verordnung (EG, Euratom) Nr. 1605/2002 des Rates vom 25. Juni 2002 über die Haushaltsordnung für den Gesamthaushaltsplan der Europäischen Gemeinschaften¹⁵ unberührt.
- (13) Da in einigen betroffenen Sektoren die Vergabe von Unteraufträgen gängige Praxis ist, muss sichergestellt werden, dass alle Glieder einer Kette von Subunternehmen gesamtschuldnerisch haften, wenn finanzielle Sanktionen gegen einen Arbeitgeber am Ende der Kette, der Drittstaatsangehörige ohne legalen Aufenthalt beschäftigt, verhängt werden.
- (14) Die Erfahrung zeigt, dass die derzeitigen Sanktionsregelungen nicht ausreichen, um das Verbot der Beschäftigung illegal eingereister Drittstaatsangehörige voll und ganz durchzusetzen. Dies liegt unter anderem daran, dass Verwaltungssanktionen allein gewisse skrupellose Arbeitgeber nicht abschrecken dürften. Die Durchsetzung dieses Verbots kann und sollte durch die Verhängung strafrechtlicher Sanktionen verbessert werden.
- (15) Damit das allgemeine Verbot wirklich zum Tragen kommt, sind insbesondere für schwerwiegende Fälle Sanktionen mit größerer Abschreckungswirkung vorzusehen, beispielsweise bei wiederholten Zuwiderhandlungen, illegaler Beschäftigung einer erheblichen Anzahl von Drittstaatsangehörigen, besonders ausbeuterischen Arbeitsbedingungen sowie wenn der Arbeitgeber Kenntnis davon hatte, dass der Arbeitnehmer Opfer von Menschenhandel war. Arbeitsbedingungen sollten dann als besonders ausbeuterisch betrachtet werden, wenn sich die Vergütungen oder die Arbeitsbedingungen, insbesondere solche mit Auswirkungen für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer, wesentlich von denen rechtmäßig beschäftigter Arbeitnehmer unterscheiden.
- (16) In allen gemäß dieser Richtlinie als schwer einzustufenden Fällen sollte deshalb die vorsätzlich begangene Rechtsverletzung gemeinschaftsweit als Straftat gelten. Die Anwendung des Rahmenbeschlusses 2002/629/JI vom 19. Juli 2002 zur Bekämpfung von Menschenhandel¹⁶ bleibt hiervon unberührt.
- (17) Die Straftat sollte mit wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden strafrechtlichen Sanktionen geahndet werden, die in der gesamten Gemeinschaft auch für juristische Personen vorgesehen werden sollten, da viele Arbeitgeber juristische Personen sind.
- (18) Zur Erleichterung der Durchsetzung sind wirksame Verfahren erforderlich, durch die betroffene Drittstaatsangehörige unmittelbar oder über dafür benannte Dritte, wie Gewerkschaften oder andere Vereinigungen, Beschwerde einreichen können. Diese benannten Dritten sollten, wenn sie Drittstaatsangehörige in Beschwerdeverfahren unterstützen, vor möglichen Sanktionen im Zusammenhang mit dem Verbot der Beihilfe zum unerlaubten Aufenthalt geschützt werden.

¹⁵ ABl. L 248 vom 19.9.2002, S. 1. Zuletzt geändert durch die Verordnung (EG) Nr. 1995/2006 vom 13. Dezember 2006 (ABl. L 390 vom 30.1.2006, S. 1).

¹⁶ ABl. L 203 vom 1.8.2002, S. 1.

- (19) Zur Ergänzung der Beschwerdeverfahren sollten die Mitgliedstaaten besonders ausbeuterischen Arbeitsbedingungen ausgesetzten Drittstaatsangehörigen, die bei Strafverfahren gegen den Arbeitgeber kooperieren, eine befristete Aufenthaltserlaubnis entsprechend der Dauer der betreffenden innerstaatlichen Verfahren gewähren. Diese Aufenthaltserlaubnis sollte nach denselben Bedingungen gewährt werden, wie diejenigen, die gemäß der Richtlinie 2004/81/EG des Rates vom 29. April 2004 über die Erteilung von Aufenthaltstiteln für Drittstaatsangehörige, die Opfer des Menschenhandels sind oder denen Beihilfe zur illegalen Einwanderung geleistet wurde und die mit den zuständigen Behörden kooperieren¹⁷ gewährt werden.
- (20) Um ein ausreichendes Maß an Durchsetzung zu gewährleisten und in dieser Hinsicht beträchtliche Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten zu verhindern, sollte in jedem Mitgliedstaat in einem bestimmten Anteil von Unternehmen Inspektionen durchgeführt werden.
- (21) Die Verarbeitung personenbezogener Daten im Zusammenhang mit der Durchführung dieser Richtlinie muss nach Maßgabe der Richtlinie 95/46/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Oktober 1995 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr¹⁸ erfolgen.
- (22) Da das mit dieser Richtlinie angestrebte Ziel, illegale Einwanderung durch eine Abschwächung des Pull-Faktors Beschäftigung zu verringern, auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend erreicht werden kann und daher wegen des Umfangs und der Wirkungen besser auf Gemeinschaftsebene zu erreichen ist, kann die Gemeinschaft im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags niedergelegten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Die vorliegende Richtlinie steht auch im Einklang mit dem in diesem Artikel festgeschriebenen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, da sie nicht über das für die Erreichung dieses Ziels erforderliche Maß hinausgeht.
- (23) Diese Richtlinie steht im Einklang mit den Grundrechten sowie den Grundsätzen, die insbesondere mit der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten und der Charta der Grundrechte der Europäischen Union anerkannt wurden. Bei ihrer Anwendung sind folgende Grundsätze gebührend zu beachten: unternehmerische Freiheit, Gleichheit vor dem Gesetz, Nichtdiskriminierung, Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf und ein unparteiisches Gericht sowie Gesetzmäßigkeit und Verhältnismäßigkeit im Zusammenhang mit Straftaten und Strafen (Artikel 16, 20, 21, 47 und 49 der Charta).
- (24) Gemäß den Artikeln 1 und 2 des Protokolls über die Position Dänemarks, das dem Vertrag über die Europäische Union und dem Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft beigelegt ist, beteiligt sich Dänemark nicht an der Annahme dieser Richtlinie, die daher für Dänemark nicht bindend oder anwendbar ist -

¹⁷ ABl. L 261 vom 6.8.2004, S. 19.

¹⁸ ABl. L 281 vom 23.11.1995, S. 31.

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1
Gegenstand und Anwendungsbereich

Diese Richtlinie sieht gemeinsame Sanktionen und Maßnahmen vor, die in den Mitgliedstaaten gegen Arbeitgeber von Drittstaatsangehörigen ohne legalen Aufenthalt zur Bekämpfung der illegalen Einwanderung verhängt bzw. getroffen werden müssen.

Artikel 2
Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnen die Ausdrücke:

- a) „Drittstaatsangehöriger“: jede Person, die nicht Unionsbürger im Sinne von Artikel 17 Absatz 1 EG-Vertrag ist;
- b) „Beschäftigung“: Beschäftigung eines Arbeitnehmers zur weisungsgebundenen Ausübung vergüteter Tätigkeiten für eine andere Person;
- c) "ohne legalen Aufenthalt“: die Voraussetzungen für den Aufenthalt eines Drittstaatsangehörigen im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats nicht oder nicht mehr erfüllend;
- d) "illegale Beschäftigung“: Beschäftigung eines Drittstaatsangehörigen ohne legalen Aufenthalt im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats;
- e) "Arbeitgeber“: jede Person, einschließlich juristischer Personen, für die und unter deren Weisung ein Drittstaatsangehöriger vergütete Tätigkeiten ausübt;
- f) "Unterauftragnehmer“: natürliche oder juristische Person, der die Ausführung aller oder einiger Verpflichtungen aus einem Vertrag übertragen wird.

Artikel 3
Verbot der illegalen Beschäftigung

Die Mitgliedstaaten untersagen die Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen ohne legalen Aufenthalt.

Zuwiderhandlungen gegen dieses Verbot werden mit den in dieser Richtlinie festgeschriebenen Sanktionen und Maßnahmen geahndet.

Artikel 4
Pflichten der Arbeitgeber

1. Die Mitgliedstaaten verpflichten Arbeitgeber:

- a) von Drittstaatsangehörigen die Vorlage einer Aufenthaltserlaubnis oder eines anderen für die Dauer der betreffenden Beschäftigung gültigen Aufenthaltstitels zu verlangen;
 - b) vor Beginn der Beschäftigung eine Kopie der Aufenthaltserlaubnis oder eines anderen Aufenthaltstitels anzufertigen oder den Inhalt der Aufenthaltserlaubnis oder des anderen Aufenthaltstitels aufzuzeichnen;
 - c) die Kopien oder Aufzeichnungen mindestens während der Dauer der Beschäftigung im Hinblick auf Inspektionen durch die zuständigen Behörden der Mitgliedstaaten aufzubewahren.
2. Die Mitgliedstaaten verpflichten Arbeitgeber, die im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit handeln oder die juristische Personen sind, den von den Mitgliedstaaten benannten zuständigen Behörden spätestens jeweils binnen einer Woche den Beginn und das Ende der Beschäftigung mitzuteilen.
 3. Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass die Pflicht der Arbeitgeber gemäß Absatz 1 Buchstabe a als erfüllt gilt, außer wenn das als Aufenthaltserlaubnis oder anderer Aufenthaltstitel vorgelegte Dokument offenkundig falsch ist.

*Artikel 5
Folge der Erfüllung der Pflichten der Arbeitgeber*

Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass Arbeitgeber nicht für die Zuwiderhandlung gegen Artikel 3 haftbar gemacht werden, wenn sie nachweisen können, dass sie den Verpflichtungen gemäß Artikel 4 nachgekommen sind.

*Artikel 6
Finanzielle Sanktionen*

1. Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Zuwiderhandlungen gegen Artikel 3 mit wirksamen, angemessenen und abschreckenden Sanktionen gegen den Arbeitgeber geahndet werden.
2. Jede Zuwiderhandlung gegen Artikel 3 wird mit folgenden Sanktionen geahndet:
 - a) Geldstrafen für jede illegale Beschäftigung eines Drittstaatsangehörigen;
 - b) Übernahme der Kosten der Rückführung eines jeden illegal beschäftigten Drittstaatsangehörigen, sofern Rückführungsverfahren durchgeführt werden.

*Artikel 7
Vom Arbeitgeber zu leistende Nachzahlungen*

1. Bezüglich aller Zuwiderhandlungen gegen Artikel 3 tragen die Mitgliedstaaten dafür Sorge, dass der Arbeitgeber folgende Zahlungen leistet:

- a) dem illegal beschäftigten Drittstaatsangehörigen noch zustehende Vergütungen;
 - b) fällige Steuern und Sozialversicherungsbeiträge, einschließlich diesbezüglicher Geldbußen.
2. Im Hinblick auf die Anwendung von Absatz 1 Buchstabe a
- a) setzen die Mitgliedstaaten Mechanismen in Kraft, die gewährleisten, dass die erforderlichen Verfahren zur Einforderung ausstehender Vergütungen automatisch anlaufen und der Drittstaatsangehörige nicht gezwungen ist, Klage zu erheben;
 - b) schreiben die Mitgliedstaaten fest, dass ein Arbeitsverhältnis von mindestens sechsmonatiger Dauer vermutet wird, es sei denn, der Arbeitgeber kann diese Vermutung durch Gegenbeweis ausräumen.
3. Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass illegal beschäftigten Drittstaatsangehörigen die gemäß Absatz 1 Buchstabe a eingezogene ausstehende Vergütung ausgezahlt wird, und zwar auch nach ihrer Rückkehr bzw. Rückführung.
4. Mit Blick auf die Straftaten nach Artikel 10 Absatz 1 Buchstabe c treffen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Vollstreckung von Rückführungsentscheidungen ausgesetzt wird, bis der Drittstaatsangehörige die gemäß Absatz 1 Buchstabe a eingezogenen Beträge seiner Vergütung erhalten hat.

Artikel 8 Sonstige Maßnahmen

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass gegen einen Arbeitgeber, der im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit handelt, gegebenenfalls auch folgende Maßnahmen verhängt werden können:

- a) Ausschluss von öffentlichen Zuwendungen, Hilfen oder Subventionen für die Dauer von bis zu fünf Jahren;
- b) Ausschluss von öffentlichen Vergabeverfahren für die Dauer von bis zu fünf Jahren;
- c) Einziehung von öffentlichen Zuwendungen, Hilfen oder Subventionen, einschließlich der von den Mitgliedstaaten verwalteten EU-Mittel, die dem Arbeitgeber während der zwölf Monate vor Feststellung der illegalen Beschäftigung gewährt wurden;
- d) vorübergehende oder endgültige Schließung der Betriebsstätten, die zur Begehung der Zuwiderhandlung genutzt wurden.

Artikel 9
Vergabe von Unteraufträgen

1. Handelt es sich bei dem Arbeitgeber um einen Unterauftragnehmer, tragen die Mitgliedstaaten dafür Sorge, dass der Hauptauftragnehmer und etwaige zwischengeschaltete Unterauftragnehmer für folgende Zahlungen haften:
 - a) etwaige Sanktionen gemäß Artikel 6 sowie
 - b) etwaige Nachzahlungen gemäß Artikel 7.
2. Der Hauptauftragnehmer und etwaige zwischengeschaltete Untervertragnehmer unter Absatz 1 haften unbeschadet der innerstaatlichen Rechtsvorschriften über Regressansprüche und Rückgriffsrechte gesamtschuldnerisch.

Artikel 10
Straftaten

1. Jeder Mitgliedstaat trägt dafür Sorge, dass eine vorsätzlich begangene Zuwiderhandlung gegen Artikel 3 in folgenden Fällen eine Straftat darstellt:
 - a) die Zuwiderhandlung wird nicht abgestellt oder wird wiederholt, nachdem die zuständigen innerstaatlichen Behörden oder Gerichte innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren bei zwei Gelegenheiten eine Zuwiderhandlung des Arbeitgebers gegen Artikel 3 festgestellt haben;
 - b) die Zuwiderhandlung betrifft eine erhebliche Zahl illegal beschäftigter Drittstaatsangehörige; dies gilt als gegeben, wenn mindestens vier Drittstaatsangehörige illegal beschäftigt sind;
 - c) die Zuwiderhandlung geht mit besonders ausbeuterischen Arbeitsbedingungen einher, die sich beispielsweise wesentlich von den Arbeitsbedingungen rechtmäßig beschäftigter Arbeitnehmer unterscheiden, oder
 - d) die Zuwiderhandlung wird von einem Arbeitgeber begangen, der die von einer Person unter Zwang erbrachten Arbeiten oder Dienste nutzt, obwohl er weiß, dass die betreffende Person Opfer von Menschenhandel ist.
2. Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass die Beteiligung an oder die Anstiftung zu den in Absatz 1 genannten Handlungen strafbar ist.

Artikel 11
Sanktionen für Straftaten

1. Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass die Begehung der Straftat nach Artikel 10 mit wirksamen, angemessenen und abschreckenden strafrechtlichen Sanktionen geahndet wird.
2. Zusätzlich zu den in diesem Artikel vorgesehenen strafrechtlichen Sanktionen können andere Sanktionen oder Maßnahmen, insbesondere jene nach den Artikeln 6,

7 und 8 verhängt oder ergriffen werden und kann die richterliche Entscheidung im Zusammenhang mit der Verurteilung oder mit verhängten Strafen oder getroffenen Maßnahmen veröffentlicht werden.

Artikel 12
Haftung juristischer Personen

1. Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass eine juristische Person für eine Straftat nach Artikel 10, die zu ihrem Gunsten von einer Person begangen wurde, die entweder allein oder als Teil eines Organs dieser juristischen Person gehandelt hat und die eine Führungsposition innerhalb dieser juristischen Person einnimmt, aufgrund folgender Elemente haftbar gemacht werden kann:
 - a) Befugnis zur Vertretung der juristischen Person oder
 - b) Befugnis, Entscheidungen im Namen der juristischen Person zu treffen, oder
 - c) Kontrollbefugnis innerhalb der juristischen Person.
2. Die Mitgliedstaaten tragen ebenfalls dafür Sorge, dass eine juristische Person haftbar gemacht werden kann, wenn mangelnde Überwachung oder Kontrolle seitens einer Person gemäß Absatz 1 die Begehung der Straftat nach Artikel 10 zugunsten der juristischen Person durch eine ihr unterstellte Person ermöglicht hat.
3. Die Haftung der juristischen Person nach den Absätzen 1 und 2 schließt die strafrechtliche Verfolgung natürlicher Personen als Täter, Anstifter oder Gehilfe im Falle der Straftat nach Artikel 10 nicht aus.

Artikel 13
Sanktionen gegen juristische Personen

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass gegen eine juristische Person, die für eine Straftat nach Artikel 10 haftbar gemacht wird, wirksame, angemessene und abschreckende Sanktionen verhängt werden können, zu denen Geldstrafen und Geldbußen gehören und andere Sanktionen gehören können, beispielsweise:

- a) Ausschluss von öffentlichen Zuwendungen oder Hilfen,
- b) Ausschluss von öffentlichen Vergabeverfahren für die Dauer von bis zu fünf Jahren;
- c) vorübergehendes oder ständiges Verbot der Ausübung einer landwirtschaftlichen, einer Gewerbe- oder einer Handelstätigkeit,
- d) Unterstellung unter richterliche Aufsicht,
- e) richterlich angeordnete Eröffnung des Liquidationsverfahrens.

Artikel 14
Erleichterung von Beschwerden

1. Die Mitgliedstaaten sehen wirksame Verfahren vor, mit deren Hilfe illegal beschäftigte Drittstaatsangehörige unmittelbar oder über dazu benannte Dritte Beschwerde gegen ihre Arbeitgeber einreichen können.
2. Die Mitgliedstaaten verhängen keine Sanktionen wegen Beihilfe zum unerlaubten Aufenthalt gegen benannte Dritte, die Drittstaatsangehörige bei der Einreichung von Beschwerden unterstützen.
3. Mit Blick auf die Straftaten nach Artikel 10 Absatz 1 Buchstabe c gewähren die Mitgliedstaaten Drittstaatsangehörigen, die ausbeuterischen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind oder waren und in Verfahren gegen den Arbeitgeber Kooperationsbereitschaft zeigen, gemäß den Artikeln 4 bis 15 der Richtlinie 2004/81/EG befristete Aufenthaltserlaubnisse entsprechend der Dauer der betreffenden innerstaatlichen Verfahren.

Artikel 15
Inspektionen

1. Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass jährlich in mindestens 10 % der in ihrem Hoheitsgebiet ansässigen Unternehmen Inspektionen durchgeführt werden, die der Kontrolle der Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen ohne legalen Aufenthalt dienen.
2. Die Auswahl der zu inspizierenden Unternehmen erfolgt auf der Grundlage einer von den zuständigen Behörden der Mitgliedstaaten vorzunehmenden Risikobewertung, bei der Faktoren wie der Sektor, in dem ein Unternehmen tätig ist, und in der Vergangenheit begangene Zuwiderhandlungen berücksichtigt werden.

Artikel 16
Berichterstattung

Bis spätestens [*Drei Jahre nach dem in Artikel 17 genannten Zeitpunkt*] und dann alle drei Jahre unterrichten die Mitgliedstaaten die Kommission über die Durchführung dieser Richtlinie in Form eines Berichts, der die Zahl und die Ergebnisse der gemäß Artikel 15 vorgenommenen Inspektionen enthält.

Auf der Grundlage dieser Berichte erstattet die Kommission dem Europäischen Parlament und dem Rat Bericht.

Artikel 17
Umsetzung

1. Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie spätestens am [*24 Monate nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt der Europäischen Union*] nachzukommen. Sie teilen der Kommission unverzüglich den Wortlaut dieser Rechtsvorschriften mit und

übermitteln ihr eine Tabelle der Entsprechungen zwischen ihren Vorschriften und den Bestimmungen dieser Richtlinie.

Bei Erlass dieser Vorschriften nehmen die Mitgliedstaaten in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.

2. Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der wichtigsten innerstaatlichen Rechtsvorschriften mit, die sie auf dem unter diese Richtlinie fallenden Gebiet erlassen.

Artikel 18
Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am zwanzigsten Tag nach ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Union* in Kraft.

Artikel 19
Adressaten

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Brüssel, den

Für das Europäische Parlament
Der Präsident

Für den Rat
Der Präsident