

ANWERBUNG UND SCHUTZ DER RECHTE VON SAISONARBEITSKRÄFTEN IN DER EU UND IM VEREINIGTEN KÖNIGREICH

EMN INFORM

2020

Viele EU-Mitgliedstaaten sind auf Saisonarbeitskräfte aus Drittstaaten angewiesen, um einen saisonbedingten Bedarf auf dem Arbeitsmarkt decken zu können. Seit der Umsetzung der Saisonarbeitnehmer-Richtlinie im Jahre 2016 gelten für Saisonarbeitskräfte aus Drittstaaten einheitliche Zuwanderungsregeln in die EU-Staaten.

Die Studie gibt vor diesem Hintergrund einen vergleichenden Überblick über die jüngsten Entwicklungen, nationalen Strategien und Maßnahmen in Bezug auf Saisonarbeitskräfte aus Drittstaaten, die in die EU kommen.

Dieses Inform fasst die Ergebnisse der EMN-Studie zusammen.



ZENTRALE ERGEBNISSE

- Die meisten Saisonarbeitskräfte in den Mitgliedstaaten kommen aus Nachbarregionen der EU und wurden im Rahmen der Saisonarbeitnehmer-Richtlinie zugelassen.** Die Ukraine ist das häufigste Herkunftsland. Die meisten Saisonarbeitskräfte sind in der Landwirtschaft, im Tourismus und im verarbeitenden Gewerbe beschäftigt.
- In den meisten Mitgliedstaaten sind Saisonarbeitskräfte wichtig, um Engpässe in bestimmten Branchen zu überbrücken. Einige Mitgliedstaaten haben daher Maßnahmen ergriffen, um Saisonarbeitskräfte anzuwerben.** Darunter fallen beispielsweise schnellere und vereinfachte Verfahren, eine Verkürzung der Bearbeitungszeit und die Zusammenarbeit mit Drittstaaten.
- In einigen Mitgliedstaaten haben Saisonarbeitskräfte eingeschränkte Rechte und einen begrenzten Schutz,** insbesondere im Hinblick auf Zugang zu Leistungen bei Arbeitslosigkeit und Familienleistungen.
- In den meisten Mitgliedstaaten sind mehrere Behörden für die Kontrolle der Arbeitsbedingungen zuständig.** Trotzdem kann es sein, dass Missbräuche nicht aufgedeckt werden, da Saisonarbeitskräfte in hohem Maße von den Arbeitgebern abhängig sind und ihre Rechte oft nicht kennen. Mehrere Mitgliedstaaten haben Informationskampagnen durchgeführt, um Saisonarbeitskräfte über ihre Rechte zu informieren.
- Mehrere Mitgliedstaaten haben Maßnahmen eingeführt, um die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie abzuschwächen.** Dazu gehören Verlängerungen der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnisse für Saisonarbeitskräfte, die sich schon in den Mitgliedstaaten aufhalten, die Aufhebung von Reisebeschränkungen für Saisonarbeitskräfte, aber auch eine Mobilisierung inländischer Arbeitskräfte, um die Engpässe zu überbrücken. In einigen Mitgliedstaaten haben Saisonarbeitskräfte während der Covid-19-Pandemie an Sichtbarkeit und Anerkennung durch die Öffentlichkeit gewonnen.



UMFANG UND ZIELE DER STUDIE

Die Studie beschäftigt sich in erster Linie mit Staatsangehörigen aus Drittstaaten, die zum Zwecke der

Saisonarbeit¹ im Rahmen der Saisonarbeitnehmer-Richtlinie² in einen EU-Mitgliedstaat einreisen und sich dort aufhalten.

1 Nach dem EMN-Glossar (Version 7.0) sind Saisonarbeitskräfte definiert als „Staatsangehörige von Drittstaaten, die ihren Hauptwohnsitz in einem Drittstaat behalten und sich rechtmäßig und vorübergehend im Staatsgebiet eines EU-Mitgliedstaats aufhalten, um eine saisonabhängige Tätigkeit auszuüben, aufgrund eines oder mehrerer befristeter Arbeitsverträge, die direkt zwischen diesen Staatsangehörigen von Drittstaaten und dem in diesem EU-Mitgliedstaat ansässigen Arbeitgeber geschlossen worden sind. Siehe https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/glossary_search/seasonal-worker_en.

2 Richtlinie 2014/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zwecks Beschäftigung als Saisonarbeitnehmer, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=celex%3A32014L0036>.

In einigen Fällen werden auch Personen, die als Saisonarbeitskräfte angesehen werden können, aber nicht unter die Richtlinie fallen, berücksichtigt. Da die Richtlinie in Irland und im Vereinigten Königreich nicht anwendbar ist³, werden hier die relevanten nationalen Maßnahmen berichtet.

Diese Studie spiegelt die aktuelle Situation und Entwicklungen im Hinblick auf die Gesetzgebung und Politik in den Mitgliedstaaten wider. Sie fokussiert auf das Jahr 2019, berücksichtigt jedoch auch die Entwicklungen in den letzten fünf Jahren, sofern sie als relevant erachtet wurden. Die Statistiken beziehen sich auf die Zeitspanne zwischen 2016 und 2019. Die Studie beschreibt zudem die Auswirkung der Covid-19-Pandemie auf die Saisonarbeitskräfte auf der nationalen Ebene bis Juni 2020. Diese Studie verwendet den Begriff ‚Erlaubnisse‘ im Sinne der Saisonarbeitnehmer-Richtlinie, welcher Visa für den kurzfristigen Aufenthalt,

Arbeitserlaubnisse, Visa für den langfristigen Aufenthalt und Aufenthaltserlaubnisse umfasst.



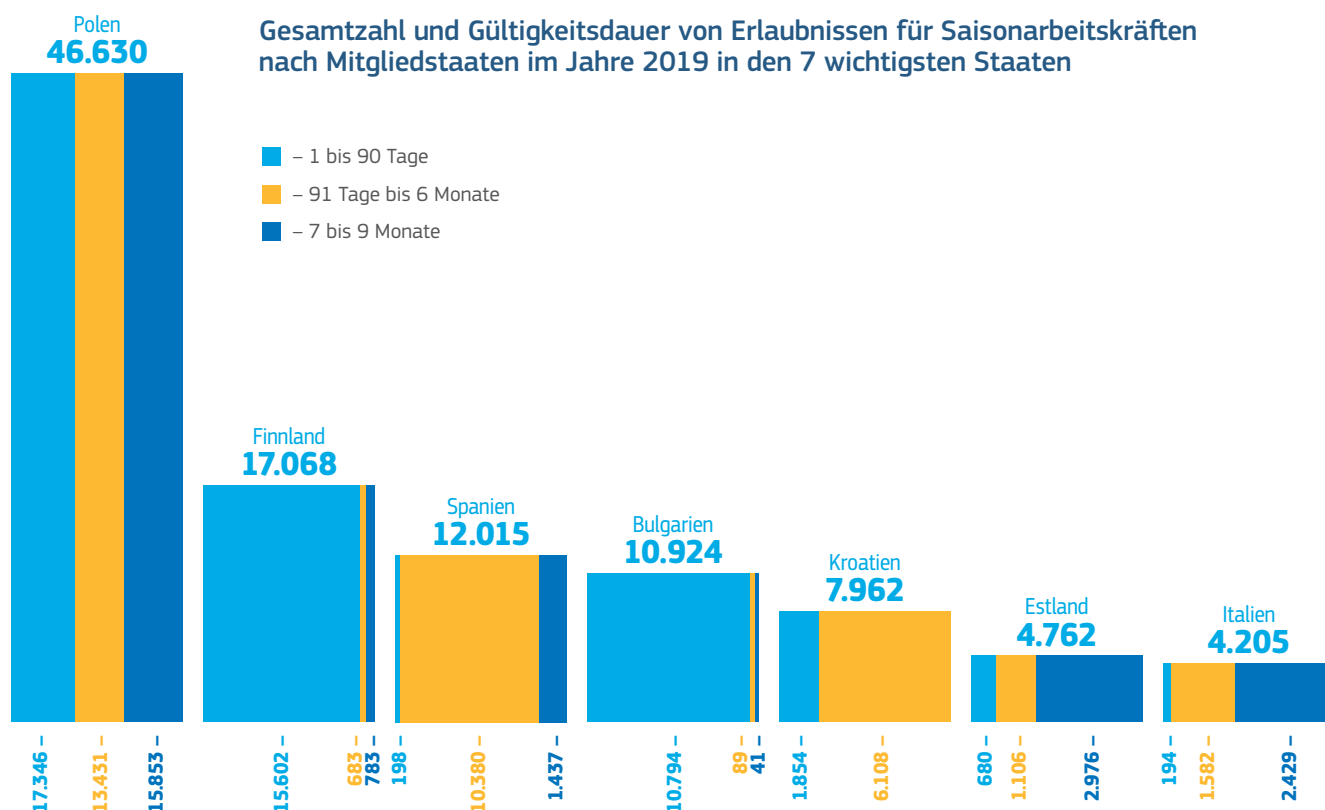
METHODE UND ANALYSE

Für die in diesem Inform verwendeten Informationen wurden in erster Linie Sekundärquellen verwendet, die von 25 EU-Mitgliedstaaten und dem Vereinigten Königreich zur Verfügung gestellt wurden.⁴ Für die nationalen Beiträge wurden die bestehenden gesetzgeberischen und politischen Dokumente, Berichte, wissenschaftliche Literatur, Internet-Ressourcen, Medienberichte und Informationen nationaler Behörden analysiert. In einigen Mitgliedstaaten wurden Interviews mit nationalen Stakeholder durchgeführt. Die Statistiken stammen von Eurostat oder von den jeweiligen nationalen Behörden.

Abbildung 1 – Erteilung von Erlaubnissen für den Zweck der Saisonarbeit nach Mitgliedstaaten für Saisonarbeitskräfte zwischen 2017 und 2019

	2017	2018	2019		2017	2018	2019		2017	2018	2019
Belgien	■	■	■	Zypern	■	■	■	Slowenien	949	2.348	1.978
Bulgarien	■	8.492	10.924	Lettland	123	176	334	Finnland	■	■	17.068
Tschechien	■	■	■	Litauen	61	282	723	Schweden	■	■	■
Dänemark	■	■	■	Luxemburg	■	0	■	Vereinigtes Königreich	■	■	■
Deutschland	■	0	■	Ungarn	34	36	■	Island	■	■	■
Estland	1.037	2.624	4.762	Malta	0	0	0	Liechtenstein	■	■	■
Irland	■	■	■	Niederlande	0	0	0	Norwegen	■	■	■
Griechenland	■	■	■	Österreich	■	■	■	Schweiz	■	■	■
Spanien	5.864	14.002	12.015	Polen	■	45.664	46.630				
Frankreich	0	■	■	Portugal	0	0	2.035				
Kroatien	13	893	7.962	Rumänien	■	2	101				
Italien	3.603	5.641	4.205	Slowenien	107	792	1.054				

■ – keine Daten



Quelle: Eurostat, Erlaubnisse zum Zweck der Saisonarbeit nach Status, Gültigkeitsdauer, Wirtschaftssektor und Staatsangehörigkeit [migr_ressw1_1]

³ Nach dem Austritt des Vereinigten Königreichs aus der Europäischen Union am 31. Januar 2020 ist der Nationale Kontaktpunkt des EMN des Vereinigten Königreichs während der Übergangsperiode an ausgewählten Ergebnissen des EMN beteiligt.

⁴ AT, BE, BG, CY, CZ, DE, EE, EL, ES, FI, FR, HR, HU, IE, IT, LT, LU, LV, MT, NL, PL, PT, SE, SI, SK und UK.

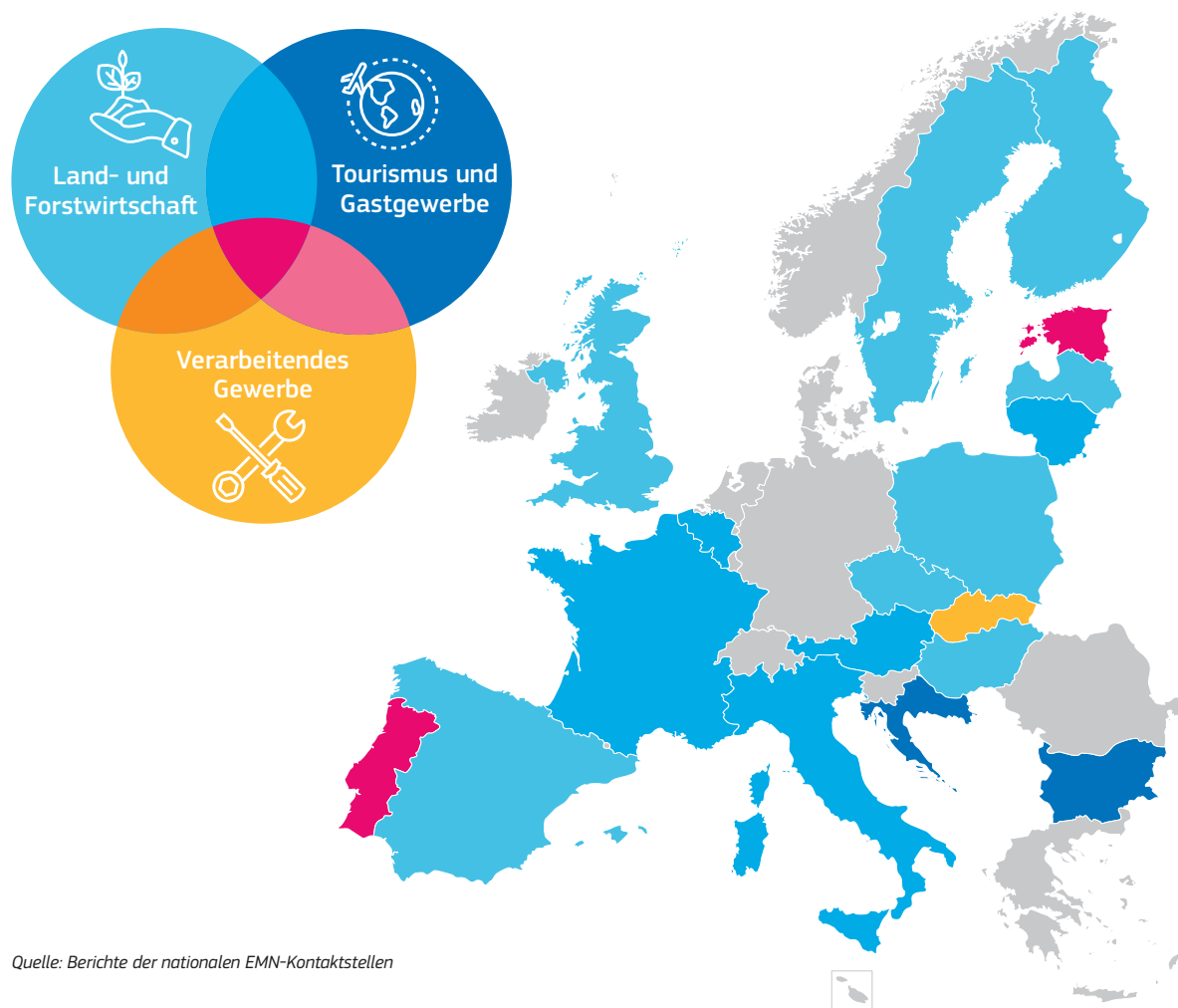


PROFILE DER SAISONARBEITSKRÄFTE

Der Großteil der Mitgliedstaaten hat Saisonarbeitskräfte aus Drittstaaten im Rahmen der Richtlinie aufgenommen. Den Daten von Eurostat zufolge unterschied sich die Zahl der aufgenommenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stark unter den Mitgliedstaaten, von mehr als 46.000 in Polen bis etwa 300 in Lettland im Jahre 2019. Hinsichtlich der Gültigkeitsdauer der erteilten Erlaubnisse gab es kein einheitliches Vorgehen unter den Mitgliedstaaten; während in einigen Mitgliedstaaten, wie Bulgarien und der Slowakischen Republik, die überwiegende Anzahl an Erlaubnissen im Jahre 2019 für 1-90 Tage erteilt wurde, wurden in Kroatien und Portugal, die meisten Erlaubnisse

für eine Gültigkeitsdauer von 7-9 Monaten erteilt. Vierzehn Mitgliedstaaten und das Vereinigte Königreich haben einen rechtlich definierten Bruttomindestlohn für Saisonarbeitskräfte, der von 312 Euro bis 2.142 Euro im Monat reicht.⁵ Weiterhin wurde festgestellt, dass die meisten Saisonarbeitskräfte aus den Nachbarregionen der EU stammten, wobei die meisten im Jahre 2018 aus der Ukraine kamen. Landwirtschaft, Tourismus und das verarbeitende Gewerbe waren die wichtigsten Branchen, in denen Saisonarbeitskräfte meist zwischen dem späten Frühjahr bis zum Spätsommer, beschäftigt wurden.

Abbildung 2 – Wichtigste Branchen der Beschäftigung in den Mitgliedstaaten und im Vereinigten Königreich⁶



Quelle: Berichte der nationalen EMN-Kontaktstellen



ANWERBUNG VON SAISONARBEITSKRÄFTEN ZUR DECKUNG DES BEDARFS AUF DEM ARBEITSMARKT

Saisonarbeitskräfte sind wichtig, um den Bedarf der nationalen Arbeitsmärkte zu decken. In vielen Fällen wird bei den Saisonarbeitskräften eine Arbeitsmarktprüfung durchgeführt, um festzustellen, ob die Lage auf dem Arbeitsmarkt die Beschäftigung von Staatsangehörigen

von Drittstaaten rechtfertigt oder ob freie Stellen auch mit eigenen Staatsangehörigen, EU/EWR-Bürgern oder schon auf dem inländischen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden ausländischen Staatsangehörigen besetzt werden können.

⁵ BG, CY, CZ, EL, ES, IE, HU, IT, LU, LT, LV, MT, PL, SI.

⁶ Die wichtigsten Sektoren, in denen Staatsangehörige von Drittstaaten beschäftigt sind, beruhen auf qualitativen Informationen aus nationalen Berichten. Was den Tourismus betrifft, ist die Hauptstadtregion Brüssel nicht enthalten.

Mehrere Länder haben Maßnahmen und Strategien zur Erleichterung der vorübergehenden Aufnahme von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ergriffen, um die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt zu decken. Die wichtigsten Strategien für die Anwerbung von Saisonarbeitskräften aus Drittstaaten sind unter anderem die Verkürzung oder Vereinfachung von Antragsverfahren, die Verkürzung der Bearbeitungszeit für die Anträge und die Entwicklung von Vermittlungs- und Kooperationsvereinbarungen mit Drittstaaten. Wie in der Richtlinie vorgesehen, haben die meisten Mitgliedstaaten Maßnahmen zur Erleichterung der erneuten Einreise von Saisonarbeitskräften aus Drittstaaten eingeführt. Dazu können beschleunigte Antragsverfahren für Visa/Erlaubnisse, bevorzugte Behandlung und Befreiung von der Pflicht zur Vorlage bestimmter Dokumente gehören.

Die als Reaktion auf die Covid-19-Pandemie erfolgten Reisebeschränkungen, haben auch die Zuwanderungsregeln von Saisonarbeitskräften in 15 Mitgliedstaaten teilweise außer Kraft gesetzt.⁷ Maßnahmen zur Abschwächung der negativen Auswirkungen zielen sowohl auf die Saisonarbeitskräfte, die sich schon in den Mitgliedstaaten aufhielten, als auch auf die, die während der Pandemie in das jeweilige Land einreisten. Erlaubnisse für Staatsangehörige von Drittstaaten oder Fristen für kurzzeitige Beschäftigungen wurden verlängert, und die in den Mitgliedstaaten vorhandenen inländischen und ausländischen Arbeitskräfte wurden mobilisiert, um die Engpässe auf dem Arbeitsmarkt zu überbrücken. Zehn Mitgliedstaaten hoben Reisebeschränkungen für Saisonarbeitskräfte auf, die in wesentlichen Branchen wie der Landwirtschaft arbeiteten.⁸

Tabelle 1 – Bearbeitungszeiten für Anträge im Jahre 2018

	Maximal vorgesehene Bearbeitungszeit	Durchschnittliche Bearbeitungszeit in der Praxis
AT	6 Wochen	10 Tage (ohne Zeit für die Bearbeitung von Visa)
BE	90 Tage	40,7 Tage (Flandern)
BG	15 Tage (Visagenehmigung) und 7 Tage für Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis	6 Tage
HR	30 oder 60 Tage	5 Tage
CY	90 Tage ⁹	90 Tage
CZ	15 Tage für Kurzzeit-Visa ¹⁰ 60 Tage für Langzeit-Visa	15 Tage für Kurzzeit-Visa (Schengen) 30 Tage für Langzeit-Visa
EE	15 Arbeitstage	45 bis 60 Tage
ES	90 Tage	45 bis 60 Tage
FR	■	Weniger als 10 Tage (Bewilligung von Visa für Saisonkräfte), zur Aufenthaltserlaubnis für Saisonkräfte liegen keine Informationen vor.
HU	70 Tage	■
IT	20 Tage für die Mitteilung der Erlaubnis	■
LV	5 Arbeitstage für die Genehmigung der Einladung des Arbeitgebers und 15 Arbeitstage für den Visaantrag	■
LT	7 Tage für die Arbeitserlaubnis und 15 Tage für den Visaantrag	■
LU	90 Tage	■
PL	30 Tage	5 Tage
PT	30 Tage	■
SI	60 Tage	24 Tage
SE	90 Tage	■
UK	90 Tage	3 Wochen

Quelle: Berichte der nationalen EMN-Kontaktstellen

■ – keine Daten



SCHUTZ UND RECHTE DER SAISONARBEITSKRÄFTE

Die Gleichbehandlung von Saisonarbeitskräften in Bezug auf den Zugang zu Leistungen bei Arbeitslosigkeit¹¹ und für Familien¹² scheint eingeschränkt. Auf der Grundlage der von den Mitgliedstaaten berichteten Informationen,

ist die begrenzte Dauer des Aufenthalts in der Praxis das größte Hindernis für eine Gleichbehandlung der Saisonarbeitskräfte in diesen Bereichen. Andere zentrale Herausforderungen bei der Sicherstellung der Gleichbehandlung

7 AT, BE, CY, CZ, DE, EE, ES, FI, FR, HU, IT, PL, SE, SI, SK.

8 AT, BE, CZ, DE, ES, FI, HU (nur für Nachbarstaaten), PL, SE, SK (nur für Nachbarstaaten).

9 Da die Richtlinie im Jahre 2018 in Belgien noch nicht umgesetzt war, bezieht sich dies auf das neue Programm, das die Richtlinie umsetzt und seit 1. September 2019 gilt.

10 Kann in spezifischen individuellen Fällen auf 45 Tage verlängert werden.

11 In AT, BE, BG, CZ, DE, EE, EL, ES, FI, FR, HR, HU, IT, LT, LU, LV, MT, PL, PT, SK und UK waren Leistungen bei Arbeitslosigkeit den Berichten zufolge entweder aufgrund der nationalen Gesetze oder in der Praxis beschränkt.

12 AT, BE, BG, CZ, DE, EE, EL, FI, FR, HU, IT, LT, LU, LV, PL, SK und UK.

von Saisonarbeitskräften aus Drittstaaten waren: das Vorhandensein von Sprachbarrieren; die Tatsache, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Beendigung der Beschäftigung oft das Land verließen und es daher schwierig war, sich mit ihnen im Anschluss daran noch in Verbindung zu setzen; und die schwache Stellung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund der Tatsache, dass ihre Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis von ihrer Beschäftigung abhing.

Im Allgemeinen ist eine Überwachung durch Ad-hoc-Inspektionen oder Kontrollen aufgrund berichteter Verstöße

gegen bestehende Vorschriften das wichtigste Mittel, das von den Mitgliedstaaten genutzt wird, um die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen sicherzustellen. Was die Saisonarbeit betrifft, die nicht von der Richtlinie erfasst ist, haben fünf Mitgliedstaaten und das Vereinigte Königreich hervorgehoben, dass es alternative Formen der vorübergehenden saisonalen Arbeit gibt, die nicht unter die Richtlinie fallen.¹³ Sechs Mitgliedstaaten haben auch darauf hingewiesen, dass Saisonarbeit in ihren Ländern von irregulären Migrantinnen und Migranten ausgeführt werde.¹⁴



VERÖFFENTLICHUNG DER GESAMTEN STUDIE

European Migration Network (2020). Attracting and protecting the rights of seasonal workers in the EU and United Kingdom. Brussels: European Migration Network

https://ec.europa.eu/home-affairs/content/attracting-and-protecting-rights-seasonal-workers-attracting-and-protecting-rights-seasonal_en

¹³ CZ, EE, FI, PL, SE und UK.

¹⁴ EL, ES, IT, PL, PT, SK.



Folgen Sie dem EMN

EMN Webseite www.ec.europa.eu/emn

EMN auf LinkedIn <https://www.linkedin.com/company/european-migration-network/>

EMN auf Twitter <https://twitter.com/EMNMigration>

EMN Nationale Kontaktstellen

Österreich www.emn.at

Belgien www.emnbelgium.be

Bulgarien www.emn-bg.com

Kroatien www.emn.hr

Zypern www.moi.gov.cy

Tschechische Republik www.emncz.eu

Dänemark https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/authorities/denmark_en

Estland www.emn.ee

Finnland www.emn.fi

Frankreich <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Europe-et-International/Le-reseau-europeen-des-migrations-REM3/Le-reseau-europeen-des-migrations-REM>

Deutschland www.emn-germany.de

Griechenland <http://emn.immigration.gov.gr>

Ungarn www.emnhungary.hu

Irland www.emn.ie

Italien www.emnitalyncp.it

Lettland www.emn.lv

Litauen www.emn.lt

Luxemburg www.emnluxembourg.lu

Malta <https://homeaffairs.gov.mt/en/mhas-information/emn/pages/european-migration-network.aspx>

Niederlande www.emnnetherlands.nl

Polen www.emn.gov.pl

Portugal <http://rem.sef.pt>

Rumänien www.mai.gov.ro

Slowakei www.emn.sk

Slowenien www.emm.si

Spanien <http://extranjeros.empleo.gob.es/en/redeuropeamigracion>

Schweden www.emnsweden.se

Vereinigtes Königreich https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/authorities/united-kingdom_en

Norwegen www.emnnorway.no