EUROPÄISCHE
KOMMISSION

Brüssel, den 16.7.2020
C(2020) 4813 final

MITTEILUNG DER KOMMISSION

LEITLINIEN FÜR SAISONARBEITNEHMER IN DER EU IM ZUSAMMENHANG MIT DEM COVID-19-AUSBRUCH

LEITLINIEN FÜR SAISONARBEITNEHMER IN DER EU IM ZUSAMMENHANG MIT DEM COVID-19-AUSBRUCH

I. Einführung

Bestimmte Branchen der europäischen Wirtschaft, insbesondere der Agrar- und Lebensmittelsektor und der Tourismus, sind in bestimmten Zeiten des Jahres auf die Unterstützung von Saisonarbeitnehmern aus anderen Mitgliedstaaten oder aus Drittländern angewiesen. Sehr häufig behalten diese Arbeitnehmer ihren Hauptwohnsitz in ihrem Heimatland und ziehen vorübergehend in einen Mitgliedstaat, um eine saisonabhängige Tätigkeit auszuüben.

Grenzüberschreitend tätige Saisonarbeitnehmer genießen ein breites Spektrum an Rechten, die allerdings davon abhängen, ob es sich um Unionsbürgerinnen und Unionsbürger oder Drittstaatsangehörige handelt. Angesichts der Befristung ihrer Arbeit und der besonderen Bedingungen, unter denen sie arbeiten, leiden sie eher unter prekären Arbeits- und Lebensbedingungen. Durch die COVID-19-Pandemie wurden diese Bedingungen stärker ins Blickfeld gerückt und in einigen Fällen noch verschärft. Darüber hinaus hat sich gezeigt, dass solche Probleme in einigen Fällen zu einer weiteren Ausbreitung von Infektionskrankheiten führen und das Risiko von COVID-19-Clustern erhöhen können.

Daher müssen dringend geeignete Maßnahmen getroffen werden. Diese Leitlinien ergänzen die am 30. März 2020 veröffentlichten *Leitlinien zur Ausübung der Freizügigkeit der Arbeitskräfte während des COVID-19-Ausbruchs*[1] und entsprechen einer Forderung des Europäischen Parlaments in seiner Entschließung vom 19. Juni 2020 zum Schutz von Grenzgängern und Saisonarbeitnehmern[2]. Diese Leitlinien betreffen sowohl Saisonarbeitnehmer aus der EU als auch in der EU arbeitende Saisonarbeitnehmer aus Drittstaaten; sofern nicht anders angegeben, beziehen sich die nachstehenden Maßnahmen auf beide Gruppen.

II. Die Rechte von Saisonarbeitnehmern, in einem EU-Mitgliedstaat zu arbeiten

Je nach Staatsangehörigkeit (d. h. EU-Bürger oder nicht) können die Rechte von Saisonarbeitnehmern auf Zugang zum Hoheitsgebiet des Mitgliedstaats oder zu seinem Arbeitsmarkt unterschiedlich sein. Zudem können Saisonarbeitnehmer über verschiedene Vermittler beschäftigt werden.

Zwar überwacht die Kommission in ihrer Rolle als Hüterin der Verträge die ordnungsgemäße Anwendung der Unionsvorschriften in Bezug auf Saisonarbeitnehmer, die Verantwortung für die ordnungsgemäße Anwendung der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften zur Umsetzung von EU-Richtlinien liegt jedoch bei den nationalen Behörden. Die Mitgliedstaaten werden daher aufgefordert, die Vor-Ort-Kontrollen in dieser Hinsicht zu verstärken, auch mit Unterstützung der Europäischen Arbeitsbehörde[3] (ELA), und alle geltenden Vorschriften uneingeschränkt durchzusetzen.

[1] C/2020/2051 (ABl. C 102I vom 30.3.2020, S. 12).
[2] 2020/2664(RSP).
[3] https://www.ela.europa.eu/.

- ***Gleichbehandlung von EU-Arbeitnehmern***

Im Einklang mit der in Artikel 45 AEUV verankerten Freizügigkeit der Arbeitnehmer und dem Grundsatz der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung haben EU-Bürger das Recht, in einem anderen Mitgliedstaat eine Beschäftigung, auch eine saisonale Beschäftigung, zu suchen, die gleiche Unterstützung von den nationalen Arbeitsämtern zu erhalten und unter denselben Bedingungen wie Staatsangehörige des Aufnahmemitgliedstaats eine Beschäftigung aufzunehmen. Sobald sie sich in einem Beschäftigungsverhältnis befinden, unterliegen sie den Rechtsvorschriften und den einschlägigen Tarifverträgen des Aufnahmemitgliedstaats und müssen in Bezug auf ihre Arbeitsbedingungen – einschließlich Entlohnung, Kündigung sowie Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz – wie eigene Staatsangehörige behandelt werden. Sie haben auch Anspruch auf dieselben sozialen und steuerlichen Vergünstigungen wie Inländer. Werden sie unfreiwillig arbeitslos, behalten sie sechs Monate lang die Erwerbstätigeneigenschaft im Aufnahmemitgliedstaat, sofern sie sich bei der Arbeitsverwaltung anmelden.[4]

Gemäß der Richtlinie 2014/54/EU[5] haben EU-Arbeitnehmer, die von ihrem Recht auf Freizügigkeit Gebrauch machen, folgende Rechte: das Recht auf Unterstützung durch die nationalen Stellen des Aufnahmemitgliedstaats zur Förderung der Gleichbehandlung und zur Unterstützung von Arbeitnehmern der Union und ihren Familienangehörigen, das Recht, gegen Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit vor Gericht zu klagen, das Recht auf Unterstützung durch Gewerkschaften und andere Einrichtungen bei sämtlichen Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren und das Recht auf Schutz vor Repressalien.

- ***Zulassungsbedingungen für Saisonarbeitnehmer aus Drittländern***

Drittstaatsangehörige mit Wohnsitz in einem anderen Mitgliedstaat als jenem, in dem sie als Saisonarbeitnehmer beschäftigt werden, oder in einem Drittland, müssen in der Regel ein Visum, eine Arbeitserlaubnis oder eine Aufenthaltsgenehmigung beantragen, um sich in diesem Mitgliedstaat aufhalten und dort arbeiten zu dürfen.

Drittstaatsangehörige, die aus Drittländern für eine Saisonarbeit in die EU kommen, fallen unter die Richtlinie über Saisonarbeitnehmer[6], in der ihre Zulassungsbedingungen ebenso festgelegt sind wie ihre Rechte während des Aufenthalts in der EU. Seit dem 17. März 2020 wenden die EU-Mitgliedstaaten (mit Ausnahme Irlands) und die assoziierten Schengen-Länder eine Beschränkung für nicht unbedingt notwendige Reisen in die EU an. In der am 30. Juni 2020 angenommenen Empfehlung des Rates zur vorübergehenden Beschränkung nicht unbedingt notwendiger Reisen in die EU und die mögliche Aufhebung dieser Beschränkung[7] ist festgelegt, dass unbedingt notwendige Reisen für die spezifischen in Anhang II der Empfehlung aufgeführten Kategorien von Reisenden, die eine wichtige Funktion ausüben

[4]Artikel 7 Absatz 3 Buchstabe c der Richtlinie 2004/38/EG.

[5]Richtlinie 2014/54/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen (ABl. L 128 vom 30.4.2014, S. 8).

[6]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 (ABl. L 94 vom 28.3.2014, S. 375). Diese Richtlinie gilt für alle Mitgliedstaaten mit Ausnahme Dänemarks und Irlands.

[7]Empfehlung (EU) 2020/912 des Rates vom 30. Juni 2020 zur vorübergehenden Beschränkung nicht unbedingt notwendiger Reisen in die EU und die mögliche Aufhebung dieser Beschränkung (ABl. L 208I vom 1.7.2020, S. 1.)

oder deren Reise zwingend notwendig ist, einschließlich Saisonarbeitnehmern in der Landwirtschaft, gestattet sein sollten. Dieser Empfehlung zufolge können die Mitgliedstaaten jedoch zusätzliche Sicherheitsmaßnahmen für diese Reisenden einführen, insbesondere wenn sie aus einer Region mit hohem Risiko einreisen.

- ***Entsandte Saisonarbeitnehmer***

EU-Saisonarbeitnehmer, die in einem Mitgliedstaat beschäftigt sind und von ihrem Arbeitgeber entsandt werden, um in einem anderen Mitgliedstaat zu arbeiten, gelten als entsandte Arbeitnehmer im Sinne der Richtlinie 96/71/EG[8]. Drittstaatsangehörige, die rechtmäßig in einem Mitgliedstaat arbeiten und dort ihren Wohnsitz haben, können von ihrem Arbeitgeber in einen anderen Mitgliedstaat entsandt werden, sodass sie als entsandte Arbeitnehmer zu betrachten sind.[9]

Gemäß der überarbeiteten Entsenderichtlinie[10] gelten für sie die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Aufnahmemitgliedstaats, die sich aus den Gesetzen oder allgemein verbindlichen Tarifverträgen ergeben.

Die wichtigsten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für entsandte Saisonarbeitnehmer sind insbesondere die Zahlung der Entlohnung (einschließlich aller zwingend vorgeschriebenen Bestandteile), die Bedingungen für die Unterbringung der Arbeitnehmer sowie die am Arbeitsplatz geltenden Gesundheits-, Sicherheits- und Hygienemaßnahmen.

Als entsandte Arbeitnehmer gelten auch Saisonarbeitnehmer, die von Leiharbeitsagenturen in einem Mitgliedstaat beschäftigt und an ein entleihendes Unternehmen in einem anderen (Aufnahme-) Mitgliedstaat überlassen werden. Unbeschadet der wichtigsten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Aufnahmemitgliedstaaten, die für sie als entsandte Arbeitnehmer gelten, muss die Agentur diesen Arbeitnehmern die gleichen wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen[11] garantieren, die gelten würden, wenn der Arbeitnehmer unmittelbar von dem entleihenden Unternehmen beschäftigt worden wäre.

In Anwendung der Richtlinie 2014/67/EU[12] sollten die Mitgliedstaaten auch dafür sorgen, dass es wirksame Beschwerdemechanismen gibt, mit denen entsandte Saisonarbeitnehmer direkt in dem Mitgliedstaat, in den sie entsandt sind oder entsandt wurden, Beschwerden gegen ihre Arbeitgeber einreichen können, und dass Gewerkschaften oder andere dritte Stellen sich im Auftrag oder zur Unterstützung der entsandten Arbeitnehmer an etwaigen Gerichts- oder Verwaltungsverfahren beteiligen

[8]Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 18 vom 21.1.1997, S. 1).

[9]Dies gilt nicht für Drittstaatsangehörige, die ihren Wohnsitz außerhalb der EU haben und dort für einen in einem Drittland niedergelassenen Arbeitgeber arbeiten. Im letzteren Fall gelten die vorstehend erläuterten Zulassungsbedingungen für Saisonarbeitnehmer aus Drittländern.

[10]Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 173 vom 9.7.2018, S. 16). Bitte beachten Sie, dass sie ab dem 30. Juli 2020 gilt.

[11]Gemäß Artikel 5 der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (ABl. L 327 vom 5.12.2008, S. 9).

[12]Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern (ABl. L 159 vom 28.5.2014, S. 11).

können. Im Einklang mit dieser Richtlinie sollten die Mitgliedstaaten Maßnahmen für einen wirksamen Schutz der Arbeitnehmerrechte in Unterauftragsketten ergreifen.

- ***Nicht angemeldete Erwerbstätigkeit***

Die Mitgliedstaaten werden aufgefordert, die notwendigen Schritte gegen eine nicht angemeldete Erwerbstätigkeit von Saisonarbeitnehmern zu unternehmen und die Europäische Plattform zur Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit umfassend zu nutzen. Maßnahmen im Rahmen der Plattform wie Dreierpartnerschaften und grenzüberschreitende Zusammenarbeit, bessere Risikoanalyse und Datenauswertung für wirksamere Inspektionen können in Verbindung mit Präventivmaßnahmen wie der Listung vorschriftsmäßig arbeitender Unternehmen wirksam zur Bekämpfung der nicht angemeldeten Erwerbstätigkeit von Saisonarbeitnehmern beitragen.

III. Arbeits- und Lebensbedingungen von Saisonarbeitnehmern

Die COVID-19-Krise hat ein Schlaglicht auf die häufig schlechten Arbeits- und Lebensbedingungen sowie die Sicherheit und den Gesundheitsschutz von Saisonarbeitnehmern am Arbeitsplatz geworfen. Während der Krise wurden etliche Fälle von Verstößen gegen die Rechte der Saisonarbeitnehmer gemeldet; gleichzeitig haben sich die Probleme verschärft, mit denen die Saisonarbeitnehmer derzeit konfrontiert sind und die angegangen werden müssen.

- ***Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (Arbeitsschutz)***

Saisonarbeitnehmer genießen die gleichen Rechte und den gleichen Arbeitsschutz wie andere Arbeitnehmer des betreffenden Mitgliedstaats. In der Richtlinie 89/391/EWG („Rahmenrichtlinie“) werden den Arbeitgebern einige Verpflichtungen auferlegt, darunter die Beurteilung der berufsbedingten Gefahren für die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer und – im Rahmen ihrer Zuständigkeiten – die Annahme der für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer erforderlichen Maßnahmen, einschließlich der Verhütung berufsbedingter Gefahren, Information und Unterweisung sowie der Bereitstellung einer geeigneten Organisation und der erforderlichen Mittel.

Die Rahmenrichtlinie wird durch mehr als zwanzig Richtlinien ergänzt, deren Schwerpunkt jeweils auf spezifischen Aspekten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz liegt[13] und die für alle Arbeitnehmer, auch für Saisonarbeitnehmer – unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit, ihrer Branche, ihrer Tätigkeit oder ihrem Beruf – gelten.

Die Kommission fordert die Mitgliedstaaten auf, stärker für die Vorschriften im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, die Saisonarbeitnehmer betreffen, zu sensibilisieren und den

[13] Siehe z. B. Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, Richtlinie 89/654/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten, Richtlinie 2009/104/EG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit, Richtlinie 89/656/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitnehmer bei der Arbeit, Richtlinie 90/269/EWG über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der manuellen Handhabung von Lasten, die für die Arbeitnehmer insbesondere eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule mit sich bringt, Richtlinie 2000/54/EG über den Schutz der Arbeitnehmer vor Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit, Richtlinie 94/33/EG über den Jugendarbeitsschutz.

Arbeitgebern praktische Informationen darüber zur Verfügung zu stellen, wie die einschlägigen rechtlichen Anforderungen, die Saisonarbeitnehmer in allen Branchen betreffen, umgesetzt werden können. Die Arbeitgeber sollten eine ordnungsgemäße Bewertung aller möglichen berufsbedingten Risiken vornehmen und die sich daraus ergebenden Präventiv- und Schutzmaßnahmen festlegen, einschließlich der Bereitstellung der erforderlichen Schutzausrüstung und der Anpassung dieser Maßnahmen an veränderte Umstände.

Die Kommission fordert die Mitgliedstaaten auf, sich insbesondere mit folgenden Aspekten zu beschäftigen:

- genaue Überwachung und uneingeschränkte Durchsetzung der nach der Rahmenrichtlinie geltenden Vorschriften;
- geringe Sensibilisierung für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie schwaches Risikobewusstsein aufgrund der Arbeit in wechselnden Systemen, der Sprachbarrieren und der mangelnden Ausbildung von Saisonarbeitnehmern im Vergleich zu Arbeitnehmern mit stabileren Arbeitsplätzen;
- Einbeziehung von Saisonarbeitnehmern in die Konsultations- und Beteiligungsmechanismen, die sich mit Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz befassen.

Da ein Teil der Saisonarbeitnehmer in Kleinst- und Kleinunternehmen beschäftigt ist, erinnert die Kommission daran, dass im Strategischen Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2014-2020[14] betont wurde, dass die Mitgliedstaaten die Fähigkeit von Kleinst- und Kleinunternehmen verbessern müssen, wirksame und effiziente Risikopräventionsmaßnahmen einzuführen. Die Mitgliedstaaten werden aufgefordert, Kleinunternehmen – auch durch Kontrollen – praktische Orientierungshilfen in Bezug auf die wirksamsten Maßnahmen zur Eindämmung von Gesundheits- und Sicherheitsgefahren, insbesondere im Zusammenhang mit COVID-19, sowie Informationen über eingeführte Anreize an die Hand zu geben. Sie könnten auch Kleinunternehmen in jenen Branchen gezielt unterstützen, in denen das Risiko für eine Verbreitung von COVID-19 erhöht ist.

Die Mitgliedstaaten sollten die einschlägigen Leitlinien der EU-OSHA[15], insbesondere in Bezug auf die erforderlichen Hygienemaßnahmen, verbreiten und die Arbeitgeber darauf hinweisen, dass sie geeignete Einrichtungen, in denen eine räumliche Distanzierung möglich ist, geeignete Einrichtungen zum Trinken und Essen sowie Ruheräume und Duschen bereitstellen müssen.

Die Kommission fordert die Mitgliedstaaten ferner auf, ihre Zusammenarbeit zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Saisonarbeitnehmern zu vertiefen, insbesondere im Beratenden Ausschuss für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und im Ausschuss Hoher Arbeitsaufsichtsbeamter (SLIC)[16]. Auch auf die besonderen Herausforderungen im Zusammenhang mit schutzbedürftigen Gruppen wie Frauen, jungen und älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmern mit besonderen Erkrankungen sollte eingegangen werden. Die Kommission fordert diese Ausschüsse auf, spezifische Maßnahmen zur Prävention und Eindämmung von Gesundheitsgefahren in einer für Saisonarbeitnehmer verständlichen Sprache sowie gezielte Durchsetzungsmaßnahmen zu erörtern.

[14] COM(2014) 332 final.
[15] https://osha.europa.eu/en/themes/covid-19-resources-workplace.
[16] Der SLIC setzt sich aus Vertretern der Arbeitsaufsichtsbehörden der Mitgliedstaaten zusammen.

Die Kommission fordert die Mitgliedstaaten auf, verstärkt vor Ort zu kontrollieren, wenn es erforderlich ist, um die ordnungsgemäße Anwendung der Arbeitsschutznormen in Bezug auf Saisonarbeitnehmer sicherzustellen.

Die Kommission fordert überdies die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände dazu auf, Mechanismen zu prüfen und zu fördern, mit denen sichergestellt wird, dass den besonderen Bedürfnissen von Saisonarbeitnehmern angemessen Rechnung getragen wird; sie wird deren Bemühungen in dieser Hinsicht weiterhin unterstützen.

Die Kommission wird weiterhin mit der EU-OSHA zusammenarbeiten, um Informationen und bewährte Verfahren zu Saisonarbeitnehmer betreffenden Aspekten des Arbeitsschutzes zu sammeln und sie den einschlägigen Interessenträgern auf nationaler Ebene und auf Unionsebene zur Verfügung zu stellen, unter anderem durch eine gezielte Informationskampagne für Saisonarbeitnehmer.

Die Kommission fördert Synergien zwischen einem breiteren Spektrum von Maßnahmen und den Arbeitsschutzmaßnahmen in den Branchen der Land- und Ernährungswirtschaft, die, insbesondere aufgrund der Zahl der Arbeitsunfälle, eine besondere Herausforderung für den Arbeitsschutz darstellen. So wird beispielsweise in der aktuellen Strategie „Vom Hof auf den Tisch“[17] auf die Notwendigkeit eingegangen, faire, gesunde und umweltfreundliche Lebensmittelsysteme zu gewährleisten. Gesündere und sicherere Arbeitsplätze sind von entscheidender Bedeutung und tragen damit weiter zu einem besseren Schutz der öffentlichen Gesundheit im Allgemeinen bei.

- ***Unterbringung und Beförderung***

Die COVID-19-Krise hat die häufig schlechte Unterbringung von Saisonarbeitnehmern und die Bedingungen, unter denen sie an ihren Arbeitsplatz befördert werden, zutage treten lassen. Zwar enthält die Richtlinie über Saisonarbeitnehmer Vorschriften über die Unterbringung, die Saisonarbeitnehmer aus Drittstaaten erfüllen müssen, damit sie ein Visum, eine Arbeitserlaubnis oder eine Aufenthaltserlaubnis erhalten,[18] und die überarbeitete Entsenderichtlinie enthält Vorschriften über die Unterbringungsbedingungen, soweit vorhanden, für entsandte Saisonarbeitnehmer, doch gibt es keinen Rechtsakt der Union, der die Unterbringungsbedingungen für andere Saisonarbeitnehmer regelt. Die Kommission fordert die Mitgliedstaaten daher auf, alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um menschenwürdige Arbeits- und Lebensbedingungen für Saisonarbeitnehmer zu gewährleisten. Alle Saisonarbeitnehmer sollten während ihres Aufenthalts im Aufnahmemitgliedstaat eine Unterkunft erhalten, die gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten einem angemessenen Standard entspricht. Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass die Arbeitgeber ihnen Unterkünfte bereitstellen oder vermitteln, deren Preis gemessen an der Qualität der Unterbringung und der Nettoentlohnung der Saisonarbeitnehmer nicht überhöht ist.

Die Mitgliedstaaten sollten die Arbeitgeber außerdem dazu anhalten, die Miete nicht automatisch vom Lohn von Saisonarbeitnehmern abzuziehen. Werden Beförderungs- und Verpflegungsleistungen von den Arbeitgebern gestellt oder vermittelt, sollten ihre Kosten ebenfalls erschwinglich bleiben und nicht automatisch vom Lohn des Saisonarbeitnehmers abgezogen werden.

Die Unterbringung und Transportmittel für Saisonarbeitnehmer sollten den in dem betreffenden Mitgliedstaat geltenden Gesundheits- und Sicherheitsstandards entsprechen, einschließlich der im

[17] COM(220) 381 final.
[18] Artikel 20 der Richtlinie 2014/36/EU.

Rahmen der Bekämpfung der COVID-19-Pandemie geltenden sozialen Distanzierungs- und Gesundheitsschutzmaßnahmen.[19]

Darüber hinaus fordert die Kommission die Mitgliedstaaten auf, spezifische Anforderungen an Zeitarbeitsunternehmen und Arbeitsvermittlungsagenturen betreffend Grenzgänger und Saisonarbeitnehmer in der EU festzulegen, um sicherzustellen, dass diese Agenturen für eine angemessene Unterrichtung der Arbeitnehmer sorgen und Mindestqualitätsstandards einhalten, die einen angemessenen Schutz in grenzüberschreitenden Situationen ermöglichen. Diese Anforderungen könnten in Form von Verhaltenskodizes oder sogar Rechtsvorschriften für diese Unternehmen festgelegt werden. Es ist wichtig, dass diese Agenturen die Arbeitnehmer unabhängig von der Dauer ihres Vertrags vor der Abreise über ihre Arbeitsbedingungen, ihre Sozialversicherungsansprüche, ihre Reise und Unterbringung sowie über die am Arbeitsplatz geltenden Maßnahmen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und andere einschlägige Vorkehrungen in ihrer eigenen Sprache oder einer Sprache, die sie verstehen, informieren.

IV. Fragen der sozialen Sicherheit im Zusammenhang mit Saisonarbeitnehmern

In der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 sind die Rechtsvorschriften über die soziale Sicherheit festgelegt, die für Saisonarbeitnehmer gelten. Danach unterliegen EU-Arbeitnehmer, die von ihrem Recht auf Freizügigkeit Gebrauch machen, immer nur dem System der sozialen Sicherheit eines Mitgliedstaats. So soll ein doppelter oder lückenhafter Versicherungsschutz solcher Arbeitnehmer vermieden werden. Die Arbeitnehmer und ihr Arbeitgeber können nicht wählen, in welchem Mitgliedstaat sie versichert sind[20]: Welches Recht gilt, ergibt sich objektiv aus den Bestimmungen der Verordnung, je nach der persönlichen und beruflichen Situation des Arbeitnehmers. Die Vorschriften sorgen für Stabilität, indem sie einen ständigen Wechsel des geltenden Rechts vermeiden und den Verwaltungsaufwand für Arbeitnehmer, Selbständige, Arbeitgeber und Behörden begrenzen.[21]

Da sie dem Sozialversicherungssystem des zuständigen Mitgliedstaats angehören, sollten Saisonarbeitnehmer im gleichen Umfang Zugang zur Sozialversicherung haben wie andere Versicherte in diesem Mitgliedstaat. Dies bringt in der Regel sowohl Verpflichtungen wie die Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen als auch Anspruch auf unmittelbare Rechte und Leistungen wie Gesundheitsversorgung, Familienleistungen und Leistungen bei Arbeitslosigkeit mit sich. Darüber hinaus muss das Sozialversicherungssystem, in dem die Person mindestens ein Jahr versichert ist, auch künftige Rentenzahlungen vorsehen, wenn die nationalen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.[22]

---

[19] Siehe die Leitlinien für die schrittweise Wiederherstellung der Verkehrsdienste und Verkehrsverbindungen — COVID-19 (ABl. C 169 vom 15.5.2020, S. 17)

[20] Rechtssache C- 345/09, *van Delft und andere*, ECLI:EU:C:2010:610.

[21] Gemäß Artikel 11 Absatz 3 Buchstabe a der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 gilt als Kriterium: Das geltende Sozialversicherungsrecht ist in der Regel jenes des Mitgliedstaats, in dem die Person ihre Erwerbstätigkeit ausübt. Die Artikel 12 und 13 enthalten jedoch Ausnahmen von dieser allgemeinen Regel, und zwar wenn es in bestimmten Fällen aufgrund der Art der Beschäftigung des Arbeitnehmers ungerechtfertigt oder unmöglich erscheint, einen solchen Grundsatz anzuwenden. Dazu gehören Fälle, in denen der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber zur Ausübung einer saisonalen Tätigkeit in dessen Auftrag entsandt wird, oder Saisonarbeitnehmer, die eine Tätigkeit in zwei oder mehr Mitgliedstaaten ausüben.

[22] https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=854&langId=de.

Wie alle Arbeitnehmer, die von ihrem Recht auf Freizügigkeit Gebrauch machen, müssen auch Saisonarbeitnehmer, die in einem anderen Mitgliedstaat als demjenigen versichert sind, in dem sie ihre Erwerbstätigkeit ausüben, im Besitz eines portablen Dokuments (PD) A1[23] sein. Diese Bescheinigung bezieht sich auf das Sozialversicherungsrecht, das für den Arbeitnehmer gilt, und bestätigt, dass er nicht verpflichtet ist, in einem anderen Mitgliedstaat Beiträge zu entrichten.

Drittstaatsangehörige mit Wohnsitz außerhalb der Union, die für eine Beschäftigung als Saisonarbeitnehmer in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats zugelassen werden, haben auch Anspruch auf Gleichbehandlung mit den Staatsangehörigen des Aufnahmemitgliedstaats in Bezug auf die Zweige der sozialen Sicherheit gemäß Artikel 3 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004; allerdings können einige Einschränkungen gelten.[24]

Die Kommission erinnert daran, dass die Arbeitgeber alle Verpflichtungen erfüllen müssen, die in den für ihre Arbeitnehmer geltenden Rechtsvorschriften festgelegt sind, so als ob diese sich in dem zuständigen Mitgliedstaat befänden.[25] Jeder Verstoß gegen diese Verpflichtung sollte den zuständigen Behörden des Mitgliedstaats, in dem der Verstoß begangen wurde, gemeldet werden, damit die erforderlichen Untersuchungen durchgeführt werden können.

V. Informationen für Saisonarbeitnehmer

Unpräzise oder fehlende Informationen über die Rechte und Pflichten von Saisonarbeitnehmern und ihren Arbeitgebern haben unmittelbare Folgen für deren Schutz. Die Kommission fordert die Mitgliedstaaten daher auf, breit angelegte Informationskampagnen für Arbeitgeber und Saisonarbeitnehmer über die geltenden Standards und Rechte der Saisonarbeitnehmer durchzuführen. Sie fördert auch die einschlägige Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten sowie zwischen den Behörden und den verschiedenen Interessenträgern in demselben Mitgliedstaat.

In der Richtlinie 91/533/EWG[26] sind die wesentlichen Informationen festgelegt, die Arbeitnehmer, auch Saisonarbeitnehmer, innerhalb von zwei Monaten nach Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich von ihrem Arbeitgeber erhalten müssen. Dazu gehören insbesondere eine Beschreibung der auszuführenden

[23] https://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-forms/contact_points_pd_a1.pdf.

[24] Da der Aufenthalt von Saisonarbeitnehmern befristet ist, sollten die Mitgliedstaaten Familienleistungen und Leistungen bei Arbeitslosigkeit von der Gleichbehandlung solcher Saisonarbeitnehmer aus Drittstaaten mit ihren eigenen Staatsangehörigen sowie von Steuervergünstigungen ausschließen können. In Bezug auf Drittstaatsangehörige ist darauf hinzuweisen, dass sie gemäß der Verordnung (EU) Nr. 1231/2010 dieselben Rechte haben wie Saisonarbeitnehmer aus der EU. Siehe Artikel 23 der 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 (ABl. L 94 vom 28.3.2014, S. 375).

[25] Artikel 21 der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (ABl. L 284 vom 30.10.2009, S. 1).

[26] Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (ABl. L 288 vom 18.10.1991, S. 32).
Ab August 2022 wird diese Richtlinie durch die Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union (ABl. L 186 vom 11.7.2019, S. 105) ersetzt. Mit ihr werden mehr Schutzstandards eingeführt (z. B. kürzere Fristen für die Bereitstellung von Informationen) und es wird nicht mehr erlaubt sein, Arbeitnehmer mit Kurzarbeitsverträgen auszuschließen.

Arbeit, der Beginn und, falls festgelegt, das Ende des Beschäftigungsverhältnisses, der Umfang des bezahlten Urlaubs, die Höhe und die Zusammensetzung der Entlohnung, die Dauer des normalen Arbeitstages oder der normalen Arbeitswoche sowie etwaige geltende Tarifverträge. Die Mitgliedstaaten können jedoch bestimmte Kategorien von Arbeitnehmern von diesen Mindestanforderungen ausnehmen (z. B. wenn die Gesamtbeschäftigungsdauer bis zu einem Monat beträgt). Die Kommission fordert die Mitgliedstaaten auf, die Arbeitgeber dazu zu verpflichten, Saisonarbeitnehmern diese Informationen unabhängig von ihrer Beschäftigungsdauer in einer ihnen verständlichen Sprache zur Verfügung zu stellen.

Darüber hinaus erhalten Saisonarbeitnehmer aus Drittstaaten, die unter die Richtlinie über Saisonarbeitnehmer fallen, zusammen mit ihrem Visum oder ihrer Arbeitserlaubnis schriftliche Informationen über ihre Rechte und Pflichten, auch über die Beschwerdeverfahren.[27]

Um das Infektionsrisiko zu verringern, sollten die Arbeitgeber auch dafür sorgen, dass Saisonarbeitnehmer in leicht zugänglicher Form und Sprache Informationen über berufsbedingte Gefahren und Arbeitssicherheitsvorschriften sowie alle Arbeitsschutzanweisungen und -verfahren erhalten.

Die Kommission fordert die Mitgliedstaaten auf, dafür zu sorgen, dass die Arbeitgeber von Saisonarbeitnehmern ihre rechtlichen Verpflichtungen kennen, sie verstehen und ihnen nachkommen.

Gemäß der Richtlinie 2014/67/EU haben alle Mitgliedstaaten eine einzige nationale amtliche Website zur Entsendung von Arbeitnehmern eingerichtet, die Informationen über die Rechte der Arbeitnehmer und die Pflichten der Arbeitgeber enthält.[28]

Das EURES-Portal[29] bietet schließlich praktische, rechtliche und administrative Informationen über die Lebens- und Arbeitsbedingungen in allen Mitgliedstaaten, die für Saisonarbeitnehmer relevant sind, und das Einwanderungsportal[30] bietet zusätzliche Informationen, die speziell für Saisonarbeitnehmer aus Drittstaaten relevant sind. Die Kommission arbeitet eng mit ihren EURES-Partnern in den Mitgliedstaaten zusammen, um auf Saisonarbeitnehmer zugeschnittene Maßnahmen zu entwickeln, und sie wird die Bemühungen der Mitgliedstaaten und der einschlägigen Interessenträger, mit denen eine breite Nutzung des EURES-Portals durch Saisonarbeitnehmer und Arbeitgeber bezweckt wird, nach wie vor unterstützen.

VI. Weiteres Vorgehen

Die Kommission wird **eine Studie** durchführen, um Daten über Saisonarbeit innerhalb der EU zu erheben und die wichtigsten Herausforderungen zu ermitteln, die sich unter anderem während der COVID-19-Pandemie gerade auch im Zusammenhang mit dem Subunternehmertum stellen.

Die Kommission wird eine **Anhörung mit den europäischen Sozialpartnern** zum Thema Saisonarbeitnehmer durchführen. Darüber hinaus ersucht die Kommission die Mitgliedstaaten, die

[27] Artikel 11 der Richtlinie 2014/36/EU.
[28] Siehe unter „Nationale Internetseiten zum Thema Entsendung“ https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_de.htm.
[29] https://ec.europa.eu/eures/public/de/homepage
[30] https://ec.europa.eu/immigration/

nationalen Sozialpartner dazu anzuhalten, sich mit den Problemen der Saisonarbeitnehmer in den Aufnahmemitgliedstaaten auseinanderzusetzen.

Die Kommission wird im Zusammenhang mit dem **künftigen strategischen Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz** besondere Maßnahmen im Zusammenhang mit der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz von Arbeitnehmern, auch von Saisonarbeitnehmern, erwägen.

Die Kommission wird auch ihre Zusammenarbeit mit der **Europäischen Arbeitsbehörde (ELA)** als ständiges Forum für den Austausch zwischen den nationalen Behörden und für Informationsmaßnahmen fortsetzen. Die Kommission fordert die ELA auf, **eine Sensibilisierungskampagne zu koordinieren**, die sich an jene Branchen richtet, welche stärker von Saisonarbeit betroffen sind, und eng mit ihren EURES-Partnern in den Mitgliedstaaten zusammenzuarbeiten, um spezifische Maßnahmen zu entwickeln, die auf sie abgestellt sind. Sie ersucht die ELA, ein Forum für die Zusammenarbeit und den Austausch zwischen den nationalen Verwaltungen einzurichten und die Verbesserung der Informationen zu überprüfen und zu unterstützen, die Saisonarbeitnehmern über nationale amtliche Websites zur Verfügung gestellt werden.

Die Kommission wird die Mitgliedstaaten über die **Europäische Plattform zur Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit** weiterhin bei der Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit in der Saisonarbeit unterstützen, und zwar auch hinsichtlich der Bedeutung einer stärkeren Sensibilisierung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern für ihre Rechte und Pflichten.

Die Kommission wird die **EU-OSHA zu einer engen Zusammenarbeit mit dem Ausschuss Hoher Arbeitsaufsichtsbeamter** auffordern, um eine Erhebung über Hochrisiko-Berufe auch im Zusammenhang mit Saisonarbeitern durchzuführen.

Die Kommission wird weiterhin eng mit den Mitgliedstaaten in der **Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit** zusammenarbeiten, um die Möglichkeit zu erkunden, geeignete Leitlinien für Saisonarbeitnehmer zu entwickeln. Die Kommission wird auch prüfen, das Netz von Rechtsexperten für Arbeitnehmerfreizügigkeit und Koordinierung der sozialen Sicherheit (MoveS)[31] mit einer analytischen Vergleichsstudie zu beauftragen.

Die Kommission fordert die Mitgliedstaaten auf, zu prüfen, wie die **Zusammenarbeit zwischen den Verwaltungen**, auch über die Stellen im Rahmen der Richtlinie 2014/54/EU, intensiviert werden kann. Die Kommission ist bereit, diese Zusammenarbeit zu unterstützen, indem sie Sitzungen veranstaltet, um bewährte Verfahren auszutauschen und stabilere Mechanismen zu schaffen.

Was konkret die Saisonarbeitnehmer aus Drittstaaten anbelangt, so führt die Kommission derzeit ihre **Bewertung der Umsetzung der Richtlinie 2014/36/EU durch die Mitgliedstaaten** durch, damit sie dem Parlament und dem Rat 2021 einen Umsetzungsbericht vorlegen kann. In diesem Bericht werden alle Bestimmungen der Richtlinie im Hinblick auf Gleichbehandlung, Arbeitsbedingungen, Arbeitsschutz sowie die Übermittlung verlässlicher Statistiken untersucht, und darin wird bewertet, ob Saisonarbeitnehmer aus Drittstaaten durch die Richtlinie angemessen geschützt werden.

[31] https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1098&langId=de.