

MigrantInnen aus Drittstaaten

Hat die EU einen strategischen Plan zur legalen Zuwanderung?

Die legale Zuwanderung wird als wichtiger Faktor der längerfristigen Wirtschaftsentwicklung und der Wettbewerbsfähigkeit in der EU gesehen. Die EU-Kommission geht sogar noch weiter und meint, dass mit MigrantInnen aus Drittstaaten die Lücken am EU-Arbeitsmarkt geschlossen werden sollen, die EU-ArbeitnehmerInnen nicht füllen können oder wollen. Dazu braucht es natürlich eines strategischen Plans. Dieser liegt bereits seit Jahren auf und wird nun Schritt für Schritt umgesetzt. Christof Cesnovar

Kommen nur hoch qualifizierte Drittstaatsangehörige in die EU?

■ Der strategische Plan zur legalen Zuwanderung, vorgelegt von der EU-Kommission bereits im Jahre 2005, gibt darüber Auskunft, welche Maßnahmen in den kommenden Jahren zu erwarten sind. Vorgesehen war ein Paket von insgesamt fünf legislativen Vorschlägen zur legalen Migration: Eine allgemeine Rahmenrichtlinie, die allen legal beschäftigten Drittstaatsangehörigen bestimmte Rechte garantiert, eine Richtlinie für hoch qualifizierter ArbeitnehmerInnen („Blue Card“), eine Richtlinie für SaisonarbeiterInnen, eine Richtlinie für konzernintern entsandte ArbeitnehmerInnen und eine Richtlinie über die Zulassung bezahlter Auszubildender. Bis auf den Vorschlag über die bezahlten Auszubildenden hat die EU-Kommission alle Richtlinienvorschläge veröffentlicht. Sie werden teils auch bereits im Europäischen Parlament und dem Rat behandelt. Die Blue Card Richtlinie wurde 2009 erfolgreich verabschiedet und muss bis 19. Juni 2011 in den einzelnen Mitgliedstaaten in nationales Recht umgesetzt werden.

Auf den ersten Blick möchte man meinen, dass es sich, außer bei dem Richtlinienvorschlag zu den SaisonarbeiterInnen, um die Anwerbung von hoch qualifizierten Drittstaatsangehörigen handelt. Wie immer ist es aber so, dass der Teufel im Detail

Brauchen wir trotz hoher Arbeitslosigkeit in der EU Zuwanderung aus Drittstaaten?

steckt. Aktuell werden im Rat und Europäischen Parlament die kontroversen Richtlinienvorschläge zu den SaisonarbeiterInnen und zu den konzernintern entsandten ArbeitnehmerInnen diskutiert und verhandelt. Kontrovers deshalb, weil sich viele Fragen, ob nicht angesichts einer hohen Arbeitslosigkeit in Europa und der nun seit 1. Mai 2011 herrschenden uneingeschränkten ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit für BürgerInnen aus den 2004 der EU beigetretenen Staaten der Arbeitskräftebedarf aus Europa abgedeckt werden kann. Dieser Schluss würde eigentlich sehr nahe liegen, gerade wenn man an den Richtlinienvorschlag für SaisonarbeiterInnen aus Drittstaaten denkt.

Der Anwendungsbereich der SaisonarbeiterInnenrichtlinie ist nicht ausreichend durchdacht ■

Die EU-Kommission verfolgt mit ihrem Vorschlag zur Saisonarbeit das Ziel ein gemeinsames Verfahren für die Einreise und den Aufenthalt von SaisonarbeiterInnen aus Drittstaaten einzurichten. Es ist tatsächlich so, dass bis dato jeder Mitgliedstaat eigene Regelungen bezüglich Saiso-

niers hat. Setzt sich die Kommission mit dem Vorhaben durch, würde es einen einheitlichen und harmonisierten Rahmen in der EU geben. Erste Kritik erntete der Vorschlag aber bereits gleich zu Beginn von den ArbeitnehmerInnenvertreterInnen, denn nirgends in der Richtlinie festgelegt wird, welche Wirtschaftsbereiche unter den Anwendungsbereich fallen sollen. Dies soll nach den Vorstellungen der Kommission den Mitgliedstaaten überlassen bleiben. Klassische SaisonarbeiterInnen findet man in der Landwirtschaft und im Tourismus. Nun könnte es aber auch sein, dass das Bauwesen, sicherlich keine rein saisonabhängige Tätigkeit, unter den Anwendungsbereich fallen würde. Nicht nur die Arbeiterkammer, aber auch der Berichterstatter Claude Moraes im Europäischen Parlament, sprechen sich daher für einen klar begrenzten Anwendungsbereich aus. Der EU-Kommission war dies sichtlich kein großes Anliegen.

Ein zweiter Punkt ist das von der Kommission vorgeschlagene Konzept der zirkulären Migration, welches vorsieht, dass Drittstaatsangehörigen, die ihren Wohnsitz außerhalb der EU haben, für ein paar Monate – für eine Saison – in die EU kommen, um hier zu arbeiten, und dann wieder in ihr Wohnsitzland zurückkehren. Die Praxis und Erfahrung zeigen jedoch, dass gerade der Punkt der Rück- ➤



kehrmigration im System der zirkulären Migration nicht funktioniert. Ein weiteres Problem mit der zirkulären Migration ist auch, dass aufgrund des nur temporären Charakters die notwendigen Integrationsmaßnahmen in den Mitgliedstaaten unterlassen werden. Die EU-Kommission ist auch der Überzeugung, dass, wie schon eingangs erwähnt, Drittstaatsangehörige am EU-Arbeitsmarkt Lücken füllen sollen, die EU-ArbeitnehmerInnen nicht füllen können oder wollen. Es handelt sich aber bei SaisonarbeiterInnen nicht um hoch qualifizierte Beschäftigte, die vielleicht tatsächlich fehlen. Daher ist die Argumentation nur schwer zu verstehen.

Ein weiterer Punkt des Vorschlages sieht vor, dass Arbeitsbewilligungen für bis zu drei aufeinanderfolgende Saisonen vergeben werden können. Bei der Vergabe ist zwar eine Arbeitsmarktprüfung durch den Mitgliedstaat vorgesehen, diese soll aber gleich für alle drei Saisonen gelten. Es ist mehr als fraglich, gerade wenn man sich die wirtschaftliche Situation der letzten Jahre in der EU ansieht, ob man für drei Saisonen die Lage am Arbeitsmarkt so leicht abschätzen kann. Noch wird man das Gefühl nicht los, dass durch den Vorschlag der EU-Kommission zur Saisonarbeit es zu einer „Umetikettierung“ von bis dato „normalen“ Arbeitsplätzen kommen könnte, da viele Jobs unter dem vorliegenden Richtlinienvorschlag dann als „Saisonjobs“ durchgehen würden. Um dieser Gefahr vorzubeugen, ist es notwendig auf den Gesetzwerdungsprozess Einfluss zu nehmen und das Europäische Parlament und den Rat, die beschließenden Organe, auf die Tücken hinzuweisen, damit die nötigen Korrekturen vorgenommen werden.

Konzerninterne Entsendung von Führungs- und Fachkräften und Trainees aus Drittstaaten ■ Mit dem Vorschlag zur konzerninternen

Entsendung will die EU-Kommission die Regelungen über die Zulassung von hoch qualifizierten Arbeitskräften, die von einem Unternehmen mit Sitz außerhalb der EU in ein Unternehmen desselben Konzerns innerhalb der Union entsendet werden, EU-weit vereinheitlichen. Die Arbeiterkammer lehnte von Anfang an diesen Vorschlag der EU-Kommission ab, ist doch zu befürchten, dass es dadurch zu Lohn- und Sozialdumping kommen könnte. Es ist zwar vorgesehen, dass die Entsandten den österreichischen Mindestlohnbestimmungen unterliegen, aber es ist völlig offen, wie dies kontrolliert werden soll. Die Einbeziehung von „Trainees“ und der kaum definierten Gruppe der „Fachkräfte“ lässt befürchten, dass es zu einer Verdrängung von im Inland ausgebildeten hoch qualifizierten AbsolventInnen und bereits verfügbaren Arbeitskräften kommen wird. Als Fachkraft gilt zum Beispiel, wer über die in der aufnehmenden Niederlassung benötigten branchenspezifischen Fachkenntnisse verfügt. Das würde bedeuten, dass auch ein indischer Maler damit konzernintern entsandt werden könnte. Wenn das das Ziel der EU-Kommission ist, dann muss man den Richtlinienvorschlag zu Recht in Frage stellen, denn es werden sich wohl genügend Maler auch auf den heimischen Arbeitsmärkten finden lassen. Der Berichterstatter Salvatore Iacolino im Europäischen Parlament begrüßte zwar den Vorschlag, betonte jedoch die Notwendigkeit einige zweckmäßige Änderungen einzubauen, insbesondere, ob nicht bereits in Europa das nötige Potential an Fach- und Führungskräften und Trainees besteht.

Europäisches Parlament und Rat sind nun am Zug ■ Nachdem nun die Strategie zur legalen Zuwanderung auf dem Tisch liegt, sind nun das Europäische Parlament und der Rat am Zug. In den nächsten Monaten wird ein Streit darüber ausbrechen, ob die Strategie der EU-

Der Anwendungsbereich der Saisonrichtlinie muss klar begrenzt werden

Kommission willkommen ist und die entsprechende Unterstützung findet. Eine schnelle Einigung ist nicht zu erwarten. Bei der Blue Card dauerte es immerhin zwei Jahre, bevor es zu einem Übereinkommen kam, damals war allerdings noch nicht der Vertrag von Lissabon in Kraft und der Rat alleiniger Gesetzgeber. Seit dem Vertrag von Lissabon ist das Europäische Parlament gleichberechtigter Partner mit dem Rat, was die Entscheidungsfindung sicherlich nicht erleichtert.

Die Schwierigkeiten, die es mit sich bringt, nicht mehr alleiniger Gesetzgeber zu sein, konnte nun sehr gut bei der vierten von der EU-Kommission vorgeschlagenen Richtlinie beobachtet werden und zwar der Rahmenrichtlinie, die allen legal beschäftigten Drittstaatsangehörigen bestimmte Rechte garantieren soll. Nachdem das Europäische Parlament sich im April dieses Jahres auf einen Standpunkt in erster Lesung einigen konnte, ist man auf Ratsebene davon noch weit entfernt. Abschließend ist zu sagen, dass ein Plan zur legalen Zuwanderung sicherlich vorliegt, nur ist sehr genau darauf zu achten, in welche Richtung sich dieser entwickelt und das nicht eine Strategie dahintersteckt, die sich zum Nachteil der ArbeitnehmerInnen in Österreich und in Europa auswirkt. Ziel jedes strategischen Plans sollte es sein, die Arbeitsbedingungen so attraktiv zu gestalten, dass die Arbeitsplätze aus dem sich in der Union befindlichen Arbeitskräftepotenzial gedeckt werden können. Stattdessen wird oft die mangelnde Attraktivität gerade als Argument herangezogen, eine EU-weite Regelung z.B. bezüglich Saisonarbeit zu treffen.

Christof Cesnovar ■ AK Europa
christof.cesnovar@akeuropa.eu