

Saisoniers aus Drittstaaten in Österreich

Lukas Humer und Alexander Spiegelfeld

Die Meinungen, die in dieser Studie geäußert werden, sind die der Autoren und reflektieren nicht unbedingt die Position des österreichischen Bundesministeriums für Inneres, der Europäischen Kommission und/oder der Internationalen Organisation für Migration (IOM). Die verwendeten Bezeichnungen und die Darstellung von Material in der gesamten Studie bedeuten keinerlei Stellungnahme seitens der IOM bezüglich des rechtlichen Status eines Landes, eines Territoriums, einer Stadt oder Region, dessen Behörden oder hinsichtlich ihrer Grenzen.

IOM ist dem Prinzip verpflichtet, dass menschenwürdige und geregelte Migration den MigrantInnen und der Gesellschaft zugutekommt. Als zwischenstaatliche Organisation zielt IOM gemeinsam mit ihren PartnerInnen in der internationalen Gemeinschaft darauf ab, Unterstützung bei der Bewältigung von operationellen Migrationsherausforderungen anzubieten, das Verständnis über Migration zu erhöhen, soziale und ökonomische Entwicklung durch Migration zu fördern sowie die Menschenwürde und das Wohlergehen von MigrantInnen aufrechtzuerhalten.

Herausgeber: Nationaler Kontaktpunkt Österreich
im Europäischen Migrationsnetzwerk
Internationale Organisation für Migration
Landesbüro für Österreich
Nibelungengasse 13/4 1010 Wien
Tel.: +43 1 585 33 22 0
E-Mail: iomvienna@iom.int, emnaustria@iom.int
Internet: www.austria.iom.int, www.emn.at

Titelbild: pxhere 2020

Design: LoiblMonnerjahnPartner, Wien
Für den Druck wurde umweltfreundliches Papier verwendet.

ISBN 978-3-9519793-0-4 (Taschenbuch), Deutsche Ausgabe

ISBN 978-3-9519793-1-1 (Taschenbuch), Englische Ausgabe

ISBN 978-3-9519793-2-8 (PDF), Deutsche Ausgabe

ISBN 978-3-9519793-3-5 (PDF), Englische Ausgabe

© September 2020, Internationale Organisation für Migration (IOM)

Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil dieser Publikation darf ohne schriftliche Erlaubnis des Herausgebers in irgendeiner Form (Druck, Fotokopie, elektronische Datenträger, oder in einem anderen Verfahren) reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet werden.

Saisoniers aus Drittstaaten in Österreich

Lukas Humer und Alexander Spiegelfeld

1. Zusammenfassung	1
2. Einführung	3
3. Das österreichische Saisonier-Modell	7
4. Rechte von Saisoniers und ErnhelferInnen in Österreich	21
5. Auswirkungen der Covid-19 Pandemie auf Saisoniers in Österreich	31
6. Fazit	34

INHALTSVERZEICHNIS

1. Zusammenfassung	1
2. Einführung	3
2.1 Methodologie	4
2.2 Definitionen	5
3. Das österreichische Saisonier-Modell	7
3.1 Bedarf an Saisoniers und ErntehelferInnen in Österreich	8
3.2 Kontingente für die Zulassung von Saisoniers und ErntehelferInnen	10
3.3 Beschäftigungsbewilligungen	12
3.4 Arbeitsmarktprüfung	18
3.5 Zeitrahmen und Kosten des Zulassungsverfahrens	19
3.6 Anwerbung von Saisoniers und ErntehelferInnen	20
4. Rechte von Saisoniers und ErntehelferInnen in Österreich	21
4.1 Löhne	21
4.2 Adäquate Unterkunft	22
4.3 Transfer von Pensionsansprüchen	23
4.4 Einschränkungen beim Recht auf Gleichbehandlung	23
4.5 Missbrauch, Ausbeutung und Menschenhandel	24
4.6 Kosten- und Schadensersatz	25
4.7 Interessenvertretungen, Kontrollorgane und Beschwerdeeinrichtungen	26

5. Auswirkungen der Covid-19 Pandemie auf Saisoniers in Österreich	31
5.1 Einreisebeschränkungen	31
5.2 Auswirkungen	32
6. Fazit	34
7. Anhänge	36
A.1 Liste der Abkürzungen und Übersetzungen	36
A.2 Quellenverzeichnis	38
Abbildung 1: Erteilte Beschäftigungsbewilligungen nach Branchen (2016–2019)	13
Abbildung 2: Erstmalig erteilte Beschäftigungsbewilligungen und als Anteil an den insgesamt erteilten Beschäftigungsbewilligungen nach Jahr (2016–2019)	15
Abbildung 3: Erneuerte Beschäftigungsbewilligungen nach Branchen und als Anteil an den insgesamt erteilten Beschäftigungsbewilligungen (2016–2019)	16
Abbildung 4: Erstmalig erteilte Beschäftigungsbewilligungen nach Staatsangehörigkeit (2016–2019)	17
Abbildung 5: Erstmalig erteilte Beschäftigungsbewilligungen nach Geschlecht und Branche	17
Infobox 1: Merkmale Tourismus	8
Infobox 2: Merkmale Land- und Forstwirtschaft	9
Tabelle 1: Kontingente für die zeitlich befristete Zulassung (2016–2020)	11
Tabelle 2: Durchschnittliche Ausschöpfung der Kontingente in Prozent (2016–2019)	12
Tabelle 3: Gültigkeitsdauer der erstmalig erteilten Beschäftigungsbewilligungen (2016–2019)	18

I. ZUSAMMENFASSUNG

Die Europäische Kommission schätzt, dass jährlich über 100.000 ArbeitnehmerInnen aus Drittstaaten regulär und irregulär in die EU einreisen, um saisonabhängige Tätigkeiten aufzunehmen (Europäische Kommission, o.J.). Vor dem Hintergrund, dass der Bedarf an Saisoniers in der EU weiter zunimmt, Saisoniers oftmals ausgebeutet werden und bestimmte Wirtschaftsbereiche mit einem hohen Anteil an Saisoniers zur illegalen Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen neigen, wurde im Jahr 2014 die sogenannte Saisonier-Richtlinie¹ beschlossen.² Im Jahr 2017 setzte Österreich schließlich die Vorgaben der Saisonier-Richtlinie um, die sich allerdings schon vor deren Umsetzung weitestgehend mit dem österreichischen Saisonier-Modell deckten.³

Das österreichische Modell zur Zulassung von Saisoniers und ErntehelferInnen⁴ aus Drittstaaten ist ein Produkt nationaler und europäischer Migrations- und Arbeitsmarktpolitik und existiert in seiner jetzigen Form seit dem Jahr 2011. Das Modell basiert auf jährlich erlassenen Kontingenten in den Branchen Tourismus und Land- und Forstwirtschaft, sowie auf Beschäftigungsbewilligungen, die durch das Arbeitsmarktservice erteilt werden. Während die Höhe der festgelegten Kontingente seit 2016 variierte, stieg die Gesamtzahl der erteilten Beschäftigungsbewilligungen seit dem Jahr 2017 kontinuierlich an.⁵ Insgesamt wurden zwischen 2016 und 2019 49.467 Beschäftigungsbewilligungen vergeben, der Großteil davon für Saisoniers und ErntehelferInnen in der Land- und Forstwirtschaft. In der Vergangenheit zeigte sich, dass die Kontingente zur saisonalen Beschäftigung zu Spitzenzeiten im Sommer und Winter ausgeschöpft oder überschritten wurden. Im Jahresdurchschnitt wurden die Kontingente hingegen nicht vollständig ausgeschöpft (Arbeitsmarktservice, o.J.a). Dementsprechend wurde 2019 die Möglichkeit eingeführt, dass die Kontingente zu Saisonspitzen um bis zu 20 Prozent überschritten werden können, sofern die vorgesehenen Kontingente im Jahresdurchschnitt eingehalten wurden (Ebner und Humer, 2020:14).

Sowohl das Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend (BMAFJ) als auch die Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) sehen eine hohe Nachfrage an Saisoniers und ErntehelferInnen in Österreich als gegeben an.⁶ Inwieweit der österreichische Arbeitsmarkt tatsächlich von Saisoniers und ErntehelferInnen aus Drittstaaten abhängig ist, bleibt umstritten. Gemessen an der Gesamtzahl der Beschäftigten im Tourismus und der Land- und Forstwirtschaft machen Saisoniers und ErntehelferInnen, die im Rahmen des österreichischen Saisonier-Modells zugelassen wurden, nur einen sehr geringen Anteil aus. Allerdings kann aufgrund der im Rahmen des Bewilligungsverfahrens durchgeführten Arbeitsmarktprüfung angenommen werden, dass es entweder keine anderen geeigneten Arbeitskräfte in Österreich und der EU gibt oder jene in Frage kommenden Arbeitskräfte nicht bereit

1 Richtlinie (EU) 2014/36 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zwecks Beschäftigung als Saisonarbeiter, ABl. L 94, S. 375–390.

2 KOM (2010) 379;Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zwecks Ausübung einer saisonalen Beschäftigung.

3 Bundesgesetz, mit dem das Ausländerbeschäftigungsgesetz und das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz geändert werden, Regierungsvorlage - Erläuterungen, verfügbar auf www.parlament.gv.at.

4 Diese und andere themenspezifische Begrifflichkeiten werden in Kapitel 2.2 definiert.

5 Die Höhe der festgelegten Kontingente und die Zahl der Bewilligungen, die pro Jahr an ArbeitgeberInnen für die Beschäftigung von Saisoniers und ErntehelferInnen erteilt werden, unterscheiden sich, da für Saisoniers und ErntehelferInnen, die bereits im Rahmen eines Kontingents beschäftigt sind, weitere Beschäftigungsbewilligungen ungeachtet eines freien Kontingentplatzes erteilt werden dürfen. Zudem werden auch für registrierte Stammsaisoniers Beschäftigungsbewilligungen außerhalb der Kontingente vergeben

6 Interview mit Margit Kreuzhuber, Wirtschaftskammer Österreich, 15. Mai 2020; Schriftlicher Beitrag des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend, 12. Mai 2020.

sind, die Arbeitsangebote wahrzunehmen (Pirker, 2010:200–201). Die Gewerkschaften argumentieren diesbezüglich, dass es grundsätzlich genügend arbeitsuchende Menschen gäbe, es aber aufgrund der Arbeitsbedingungen für Saisoniers und ErntehelferInnen nicht möglich sei, genügend Arbeitskräfte zu finden (ORF Online, 2019).⁷

Dieses bemerkenswerte Spannungsfeld zwischen Bedarf an ausländischen Saisoniers und ErntehelferInnen und den Arbeitsbedingungen zeigt sich auch in der medial geführten Debatte. Obwohl die Zahl der erteilten Beschäftigungsbewilligungen in den letzten Jahren kontinuierlich anstieg, klagten die Branchen Tourismus sowie Land- und Forstwirtschaft über einen massiven Mangel an Saisoniers und ErntehelferInnen und forderten eine Erhöhung der Kontingente (Die Presse, 2018; ORF Online, 2019). Zumindest in der Land- und Forstwirtschaft zeigte sich diese Abhängigkeit nicht zuletzt während der COVID-19 Krise. Aufgrund der Einreisebeschränkungen drohten massive Engpässe bei der Unterstützung durch ErntehelferInnen aufzutreten (APA-OTS, 2020). Laut WirtschaftsvertreterInnen sei der Arbeitskräftemangel weniger auf die schlechten Arbeitsbedingungen zurückzuführen, sondern auf das Wirtschaftswachstum in Österreich und höhere Löhne in anderen EU-Mitgliedstaaten (ORF Online, 2018d, 2018a, 2018b). Dennoch ist das Thema der Arbeitsbedingungen aufgrund zahlreicher Berichte über die Ausbeutung von Saisoniers und ErntehelferInnen in Österreich ein wesentlicher Faktor in der Diskussion. Betroffene berichteten von rechtswidrigen Arbeitszeiten, zu wenig Lohn und unwürdigen Unterkünften (Der Standard, 2017a; ORF Online, 2018c). Obwohl sich seit Ausbruch der COVID-19 Pandemie ein gesellschaftspolitischer Wandel hinsichtlich der Wertschätzung der Arbeit, die durch Saisoniers und ErntehelferInnen geleistet wird, erkennen lässt, bleibt abzuwarten, ob dies zu konkreten Verbesserungen der Arbeitsbedingungen führt.

Grundsätzlich gelten die allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen für Lohn- und Arbeitsbedingungen auch für Saisoniers und ErntehelferInnen, die im Rahmen des Saisonier-Modells beschäftigt werden. Unterschiedliche Akteure sind damit beauftragt, die Einhaltung der Rechte und Pflichten zu überwachen und Zuwiderhandlungen gegebenenfalls zu sanktionieren. Dabei handelt es sich zum Großteil um öffentliche Einrichtungen, aber es existieren auch nicht-staatliche Kampagnen. Ein besonderer Kontrollfokus der staatlichen Einrichtungen auf Saisoniers und ErntehelferInnen lässt sich nicht erkennen. Das mag auch daran liegen, dass eine flächendeckende Kontrolle aufgrund der hohen Anzahl an Betrieben im Tourismus sowie in der Land- und Forstwirtschaft schwer umsetzbar ist. Daher ist man auf Hinweise durch Dritte oder die Beschäftigten selbst angewiesen. Allerdings befinden sich Saisoniers und ErntehelferInnen bezüglich der Beschäftigung und des Aufenthaltstitels in einem besonderen Abhängigkeitsverhältnis zu ihren ArbeitgeberInnen. Infolge dieses Abhängigkeitsverhältnisses kann angenommen werden, dass bestehende Rechte nicht eingefordert beziehungsweise Verstöße nicht zur Anzeige gebracht werden.⁸ Zudem fehlt es Saisoniers und ErntehelferInnen oftmals an Wissen über ihre Rechte. Daher ist ein niedrigschwelliges und muttersprachliches Informationsangebot über die Rechte und Pflichten extrem wichtig. In diesem Zusammenhang ist Initiative Sezoni, die für die Rechte von ausländischen ErntehelferInnen in Österreich eintritt, als positives Praxisbeispiel zu nennen (Gewerkschaft PRO-GE, o.J.).

7 Interview mit Susanne Haslinger, Gewerkschaft PRO-GE, 4. April 2020; Interview mit Anna Daimler, Gewerkschaft vda, 22. April 2020.

8 Interview mit Johannes Peyrl, Arbeiterkammer Wien, 8. Mai 2020.

2. EINFÜHRUNG

Saisoniern aus Drittstaaten decken in vielen Branchen Tätigkeiten ab, für die es immer schwieriger wird, Arbeitskräfte in der Europäischen Union (EU) zu finden. Vor allem die Landwirtschaft, der Bau, die Gastronomie, der Einzelhandel und der Tourismus sind europaweit von dieser Herausforderung betroffen (Hooper und Le Coz, 2020:2). Insbesondere in der Landwirtschaft sind Saisoniern wesentlicher Bestandteil der Versorgungssicherheit mit Nahrungsmitteln, das hat die derzeitige COVID-19 Krise vor Augen geführt (Europäische Kommission, 2020). Auch in Österreich hatte das Auftreten von COVID-19 im Februar 2020 zum Teil abrupte Auswirkungen auf die Einreise, den Aufenthalt und die Beschäftigung von Saisoniern und ErntehelferInnen.

Die Europäische Kommission schätzt, dass jährlich über 100.000 ArbeitnehmerInnen aus Drittstaaten regulär und irregulär in die EU einreisen, um saisonabhängige Tätigkeiten aufzunehmen (Europäische Kommission, o.J.). Vor dem Hintergrund, dass der Bedarf an Saisoniern in der EU weiter zunimmt, Saisoniern oftmals ausgebeutet werden und bestimmte Wirtschaftsbereiche mit einem hohen Anteil an Saisoniern zur illegalen Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen neigen, wurde im Jahr 2014 die sogenannte Saisonier-Richtlinie⁹ beschlossen.¹⁰ Im Jahr 2017 setzte Österreich schließlich die Vorgaben der Saisonier-Richtlinie um, die sich allerdings schon vor deren Umsetzung weitestgehend mit dem österreichischen Saisonier-Modell deckten.¹¹

Mit der Saisonier-Richtlinie wurde zum ersten Mal ein gemeinsames Regelwerk für die Zulassung, den Aufenthalt und die Rechte von Saisoniern aus Drittstaaten festgelegt. Mitgliedstaaten können auf nationaler Ebene entscheiden in welchen Branchen wie viele Saisoniern aufgenommen werden. Zudem kann national über die genaue Dauer der Zulassung (bis zu maximal neun Monaten) und etwaige Erleichterung bei der Wiedereinreise entschieden werden (Hooper und Le Coz, 2020:3). Im Vergleich zu anderen EU-Richtlinien ist bemerkenswert, dass die Richtlinie das Einwanderungsrecht, welches die Einreise und Zulassung regelt, mit dem Arbeitsrecht, welches die Rechte von ArbeitnehmerInnen festlegt, kombiniert. Die Beschränkung der nationalen Souveränität über die Zulassungskriterien und Aufenthaltsbedingungen sind in einem verbindlichen internationalen Abkommen relativ selten (Fudge und Olsson, 2014:440). Die Richtlinie soll damit zur wirksamen Steuerung von saisonal bedingter Migration und zur Gewährleistung menschenwürdiger Arbeits- und Lebensbedingungen für Saisoniern beitragen (Abs. 7 Saisonier-Richtlinie).

Drei Jahre nach dem Inkrafttreten der Saisonier-Richtlinie und im Rahmen des für das Jahr 2020 geplanten Berichts über die Umsetzung dieser Richtlinie, soll diese EMN-Studie einen Überblick über die Erfahrungen Österreichs mit der Zulassung und der Beschäftigung von Saisoniern aus Drittstaaten seit 2016 geben. Die vorliegende Studie soll dabei die Gelegenheit bieten, die Stärken und Schwächen des österreichischen Saisonier-Modells zu bewerten und Probleme zu identifizieren. Dazu werden im ersten Teil der Studie das österreichische Saisonier-Modell und die entsprechenden Daten detailliert beschrieben. Eingangs geht die Studie der Frage nach,

9 Richtlinie (EU) 2014/36 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zwecks Beschäftigung als Saisonarbeiter, ABl. L 94, S. 375–390.

10 KOM (2010) 379; Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zwecks Ausübung einer saisonalen Beschäftigung.

11 Bundesgesetz, mit dem das Ausländerbeschäftigungsgesetz und das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz geändert werden, Regierungsvorlage - Erläuterungen, verfügbar auf www.parlament.gv.at.

inwieweit Saisoniers zur Deckung des österreichischen Arbeitskräftebedarfs benötigt werden. Im zweiten Teil wird auf die Rechte und Pflichten von Saisoniers und ErntehelferInnen eingegangen und erörtert, wie diese in Österreich gewahrt und umgesetzt werden. Aus gegebenem Anlass thematisiert die Studie abschließend die Auswirkungen der COVID-19 Pandemie auf die Beschäftigung von Saisoniers aus Drittstaaten und die gesetzten Maßnahmen bis Mai 2020.

2.1 Methodologie

Die vorliegende Studie wurde vom Nationalen Kontaktpunkt (NKP) Österreich im EMN im Rahmen des EMN-Arbeitsprogramms 2019–2020 durchgeführt. Um die Vergleichbarkeit der Ergebnisse aus allen Mitgliedstaaten zu erleichtern, wurde die Studie nach einer gemeinsamen Studienvorlage samt einem vordefinierten, vom EMN entwickelten Fragenkatalog erstellt.

Als Quellen wurden Gesetzestexte, nationale und internationale Publikationen, Presseaussendungen und Internetquellen herangezogen. Darüber hinaus konnten Informationen aus einer vom Landesbüro für Österreich der Internationalen Organisation für Migration (IOM) durchgeführten, fortlaufenden Medienbeobachtung gewonnen werden. Die verwendeten Statistiken wurden auf Basis einer Anfrage an das Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend und das Arbeitsmarktservice beziehungsweise anhand öffentlich zugänglicher Daten zusammengestellt und aufbereitet.

Zur Ergänzung der durch die Sekundärforschung gewonnenen Informationen wurden qualitative, halbstrukturierte Interviews durchgeführt sowie zusätzlich schriftliche Informationen eingeholt.

Mit den folgenden ExpertInnen wurden persönliche Interviews durchgeführt:

- Mag.^a Anna Daimler, BA, Generalsekretärin der Gewerkschaft vida;
- Mag.^a Susanne Haslinger, Abteilung Sozialpolitik der Gewerkschaft PRO-GE;
- MMag.^a Margit Kreuzhuber, stellvertretende Abteilungsleiterin der Abteilung für Sozialpolitik und Gesundheit der Wirtschaftskammer Österreich;
- Dr. Johannes Peyrl, Abteilung Arbeitsmarkt und Integration der Arbeiterkammer Wien.

Von den folgenden Einrichtungen wurden schriftliche Informationen eingeholt:

- Arbeitsmarktservice;
- Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend;
- Bundesministerium für Inneres;
- Men Via.

Die Studie wurde von Lukas Humer, MA (Mitarbeiter für Forschung) und Alexander Spiegelfeld, MSc (Mitarbeiter für Forschung und Kommunikation) erstellt. Die rechtlichen Fragen der Studie wurden von Dr. Martin Stiller (Juristischer Mitarbeiter) bearbeitet.

Ein besonderer Dank gebührt InterviewpartnerInnen und Einrichtungen dafür, ihr Wissen und ihre Erfahrung eingebracht zu haben. Die Autoren bedanken sich ebenfalls bei Frau Mag.^a Julia Lendorfer, MA (Leiterin der Abteilung für Forschung und Migrationsrecht) für ihre wertvollen Kommentare sowie bei Stefan Fink, Helena Hahn, Katrin Lusk und Ramazan Yildiz (PraktikantInnen, IOM Landesbüro für Österreich) für diverse Unterstützungsleistungen in den unterschiedlichen Stadien der Studiererstellung.

Die Studie wurde in enger Kooperation mit dem Bundesministerium für Inneres erstellt.

2.2 Definitionen

Der Studie liegen die folgenden Begriffsdefinitionen zugrunde, die – sofern nicht anders angegeben – dem Glossar des Europäischen Migrationsnetzwerks zu Asyl und Migration entnommen sind (European Migration Network, 2018a, 2018b):

Drittstaatsangehörige: Personen, die nicht Unionsbürger im Sinne von Art. 20 Abs. 1 Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union¹² sind und die nicht das Gemeinschaftsrecht auf Freizügigkeit nach Art. 2 Abs. 5 Schengener Grenzkode genießen (Europäische Kommission, 2019).

ErntehelferIn: Saisoniers mit einer bewilligten Beschäftigungsdauer von maximal sechs Wochen im Rahmen der Saisonkontingente (§ 5 Abs. 5 Ausländerbeschäftigungsgesetz-AuslBG).¹³

Kollektivvertrag: Eine Vereinbarung zwischen ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenverbänden, die in erster Linie die Rechte und Pflichten der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen aus dem Arbeitsverhältnis regelt (Wirtschaftskammer Österreich, 2020b).

Land- und Forstwirtschaft: Das Ausländerbeschäftigungsgesetz liefert im Zusammenhang mit der befristeten Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen keine Definition des Begriffs Land- und Forstwirtschaft. Laut Wirtschaftskammer Österreich umfasst der Begriff unter anderem Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Hervorbringung und Gewinnung pflanzlicher Erzeugnisse, dem Wein- und Obstbau, dem Gartenbau, dem Halten von Nutztieren zur Zucht, der Mästung oder Gewinnung tierischer Erzeugnisse, sowie der Jagd und Fischerei (Wirtschaftskammer Österreich, 2019a).

Saisonabhängige Tätigkeit: Eine Tätigkeit, die aufgrund eines immer wiederkehrenden saisonbedingten Ereignisses oder einer immer wiederkehrenden Abfolge saisonbedingter Ereignisse an eine Jahreszeit gebunden ist, während der Bedarf an Arbeitskräften den für gewöhnlich durchgeführte Tätigkeiten erforderlichen Bedarf in erheblichem Maße übersteigt.¹⁴

¹² Konsolidierte Fassungen des Vertrags über die Europäische Union und des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (2012/C 326/01). Verfügbar auf <https://eur-lex.europa.eu> (Zugriff 5. Juni 2020).

¹³ BGBl. Nr. 218/1975, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 23/2020.

¹⁴ Definition im Sinne der Richtlinie (EU) 2014/36 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zwecks Beschäftigung als Saisonarbeiter, ABl. L 94, S. 375–390.

Saisonier: Eine Person, die sich — unter Beibehaltung seines/ihrer Hauptwohnsitzes im Ausland — rechtmäßig und vorübergehend im Hoheitsgebiet eines EU-Mitgliedstaats aufhält, um im Rahmen eines oder mehrerer befristeter Arbeitsverträge, den beziehungsweise die diese/r Drittstaatsangehörige direkt mit dem/der in diesem Mitgliedstaat niedergelassenen ArbeitgeberIn geschlossen hat, eine saisonabhängige Tätigkeit auszuüben.¹⁵

Stammsaisonier: Eine Registrierung als Stammsaisonier in Österreich war bis Ende April 2012 jenen Saisoniers möglich, die zwischen 2006 und 2010 in der Land- und Forstwirtschaft oder im Tourismus jeweils für mindestens vier Monate eine Beschäftigungsbewilligung im Rahmen der Saisonkontingente erhielten (Unternehmensservice Portal, o.J.).

Tourismus: Das Ausländerbeschäftigungsgesetz liefert im Zusammenhang mit der befristeten Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen keine Definition des Begriffs Tourismus. Laut Wirtschaftskammer Österreich umfasst der Sektor Tourismus und Freizeitwirtschaft die Branchen Gastronomie, Hotellerie, Freizeit- und Sportbetriebe, Reisebüros, Kinos, Kultur- und Vergnügungsbetriebe sowie Gesundheitsbetriebe (Wirtschaftskammer Österreich, o.J.b).

Visum C: Ein Visum C erlaubt eine Gesamtaufenthaltsdauer von 90 Tagen innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen. Für Saisoniers, die in Österreich bereits mehrmals als Saisonier gearbeitet haben, besteht die Möglichkeit, ein Visum C für eine Rahmengültigkeit bis zu 5 Jahren zu beantragen (oesterreich.gv.at, 2020).

Visum D: Ein Visum D erlaubt eine Gesamtaufenthaltsdauer von über 90 Tagen und hat eine Rahmengültigkeit von bis zu 5 Jahren (Help.gv.at, 2020).

¹⁵ Definition im Sinne der Richtlinie (EU) 2014/36 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zwecks Beschäftigung als Saisonarbeiter, ABl. L 94, S. 375–390.

3. DAS ÖSTERREICHISCHE SAISONIER-MODELL

Das österreichische Saisonier-Modell findet seinen Ursprung in einer Novelle des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG)¹⁶ im Jahr 2002, bei der die Möglichkeit ausgeweitet wurde, Saisoniers¹⁷ beziehungsweise „kurzfristig beschäftigte Fremde“ in Österreich anzustellen. Nach weiteren Novellen, die im Zeichen der EU-Osterweiterungen standen, erforderten die Arbeitsmarktöffnung und die Einführung der Rot-Weiß-Rot-Karte (RWR-Karte) im Jahr 2011 eine Anpassung der Regelungen für die Zulassung von Saisoniers aus Drittstaaten. Dementsprechend wurde ein neues System für die befristete Zulassung auf Basis eines Vorschlages der Sozialpartner geschaffen, welches größtenteils bis heute besteht (Kind, 2018:246–247). Im Zuge des Fremdenrechtsänderungsgesetz 2017¹⁸ setzte die österreichische Bundesregierung die Bestimmungen der Saisonier-Richtlinie¹⁹ um. Für die Umsetzung der Richtlinie waren keine neuen Zulassungsverfahren oder Berechtigungen einzuführen, sondern lediglich Anpassungen bestehender Regelungen vorzunehmen (Kind, 2018:249).

Das österreichische Saisonier-Modell wird insbesondere durch das AuslBG geregelt. Dieses sieht mehrere Möglichkeiten vor, ausländische Saisoniers und ErntehelferInnen zu beschäftigen: über (a) die Kontingentregelung, (b) die Stammsaisonier-Regelung, (c) die Sonderregelung für kroatische Staatsangehörige²⁰ und (d) die Bevorzugung von bestimmten Personengruppen (Kind, 2018:245). Hinsichtlich der Kontingentregelung ist der/die BundesministerIn für Arbeit, Familie und Jugend ermächtigt, im Falle eines zusätzlichen Arbeitskräftebedarfs, der unter anderem aus dem im Inland verfügbaren Arbeitskräftepotenzial nicht gedeckt werden kann, zahlenmäßige Kontingente für eine zeitlich befristete Zulassung ausländischer Saisonarbeitskräfte in einem bestimmten Wirtschaftszweig, in einer bestimmten Berufsgruppe oder Region oder für die kurzfristige Zulassung ausländischer ErntehelferInnen festzulegen. Dabei ist die allgemeine Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes, insbesondere im betreffenden Teilarbeitsmarkt, zu berücksichtigen (§ 5 Abs. 1 AuslBG). Dementsprechend werden regelmäßig Kontingente für die Wirtschaftszweige Tourismus sowie Land- und Forstwirtschaft verordnet.

Von 2016 bis 2019 wurden insgesamt 49.467 Beschäftigungsbewilligungen an Saisoniers und ErntehelferInnen aus Drittstaaten vergeben. Gemessen an der Gesamtzahl der Beschäftigten im Tourismus sowie der Land- und Forstwirtschaft machen die vorgesehenen Kontingente und erteilen Beschäftigungsbewilligungen nur einen geringen Anteil aus. Der erste Teil dieses Kapitels geht daher der Frage nach, inwieweit Saisoniers und ErntehelferInnen tatsächlich benötigt werden, um den Arbeitskräftebedarf in diesen Branchen abzudecken. In diesem Zusammenhang werden auch die rechtlichen Grundlagen und Statistiken zu den erlassenen Kontingenten, erteilten Beschäftigungsbewilligungen und durchgeführten Arbeitsmarktprüfungen beleuchtet. Abschließend wird erläutert, ob und wie Saisoniers und ErntehelferInnen angeworben beziehungsweise eine wiederholte Beschäftigung erleichtert wird.

16 BGBl. Nr. 218/1975, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 23/2020.

17 Diese und andere themenspezifische Begrifflichkeiten werden in Kapitel 2.2 definiert.

18 BGBl. I Nr. 145/2017.

19 Richtlinie (EU) 2014/36 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zwecks Beschäftigung als Saisonarbeiter, ABl. L 94, S. 375–390.

20 Hinweis: Arbeitskräfte aus Kroatien haben seit 1. Juli 2020 unbeschränkten Arbeitsmarktzugang und benötigen keine Beschäftigungsbewilligung.

3.1 Bedarf an Saisoniers und ErntehelferInnen in Österreich

Der österreichische Arbeitsmarkt ist durch hohe saisonale Schwankungen gekennzeichnet, welche sich unter anderem in den Branchen Tourismus sowie Land- und Forstwirtschaft zeigen (Wallner, o.J.:74). Vor allem die Tourismusbranche zählt zu einem der wichtigsten Wirtschaftssektoren in Österreich. In Anbetracht der Höhe der Kontingente und der Anzahl der erteilten Beschäftigungsbewilligungen für Saisoniers und ErntehelferInnen ist klar, dass Drittstaatsangehörige, die im Rahmen des österreichischen Saisonier-Modells tätig sind, nur einen sehr kleinen Anteil der Beschäftigten im Tourismus und in der Land- und Forstwirtschaft ausmachen (siehe Kapitel 3.2 und Kapitel 3.3). Nichtsdestotrotz sehen sowohl das Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend (BMAFJ) als auch die Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) eine hohe Nachfrage an Saisoniers und ErntehelferInnen in Österreich als gegeben an. Diese wurden benötigt, um dem Arbeitskräftemangel, insbesondere während Saisonspitzen, entgegenzuwirken.²¹ Vor der Ausbreitung von COVID-19 mangelte es beispielsweise in der Land- und Forstwirtschaft an Arbeitskräften, vor allem zu Erntezeiten. So kritisierte die Landwirtschaftskammer die vorgesehenen Kontingente für Saisoniers und ErntehelferInnen im Jahr 2019 als zu niedrig und forderte von der österreichischen Bundesregierung 500 bis 700 zusätzliche Arbeitskräfte (ORF Online, 2019). Auch die gesetzten Maßnahmen und Ausnahmeregelungen für Saisoniers und ErntehelferInnen im Zuge der COVID-19 Krise verdeutlichten die Abhängigkeit der österreichischen Landwirtschaft von ausländischen Arbeitskräften (siehe Kapitel 5).

Infobox I: Merkmale Tourismus

TOURISMUSBRANCHE
Anteil am BIP im Jahr 2019: 5,9 Prozent
„Hotellerie und Gastronomie“ ist die Kernbranche im Tourismus
5,8 Prozent aller Erwerbstätigen in Österreich sind in der „Hotellerie und Gastronomie“ beschäftigt (Jahresdurchschnitt 2018)
Über 50 Prozent der Beschäftigten in der „Hotellerie und Gastronomie“ sind ausländische ArbeitnehmerInnen, die meisten in Salzburg, Tirol und Wien
503.449 Personen wurden 2018 zumindest einen Tag in der „Hotellerie und Gastronomie“ beschäftigt, davon 26 Prozent als Kernbelegschaft, 20 Prozent als saisonalen Kernbelegschaft und 54 Prozent als temporäre Belegschaft
18 Prozent davon waren Drittstaatsangehörige

Quellen: Wirtschaftskammer Österreich, 2019b:82–87; Statistik Austria, 2020.

21 Schriftlicher Beitrag des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend, 12. Mai 2020; Interview mit Margit Kreuzhuber, Wirtschaftskammer Österreich, 15. Mai 2020.

Infobox 2: Merkmale Land- und Forstwirtschaft

LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT

Anteil am BIP im Jahr 2019: 1,8 Prozent (primärer Sektor, welcher die Land- und Forstwirtschaft inkludiert)

Mehr als 75 Prozent des Produktionswertes stammt aus der Landwirtschaft

3,6 Prozent aller Erwerbstätigen in Österreich sind in der Land- und Forstwirtschaft beschäftigt, wobei dieser Anteil stetig sinkt

80 Prozent der Beschäftigten im Jahr 2016 waren Familienarbeitskräfte

3 Prozent aller Erwerbstätigen haben Migrationshintergrund (erste und zweite Generation)

Eine Stichprobenerhebung der Statistik Austria in 8.852 Betrieben (in etwa 5,5 Prozent aller Betriebe im Jahr 2016) ergab:

- 35.101 nicht regelmäßig familienfremde Beschäftigte (Saisoniern und ErntehelferInnen)
- 77 Prozent davon sind in bäuerlichen Familienbetrieben beschäftigt, die meisten in Niederösterreich und in der Steiermark
- Unregelmäßige familienfremde Beschäftigte arbeiteten im Schnitt 24 Tage

Quellen: Statistik Austria, 2018a:42, 56-58; Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus, 2019:12, 66; Statistik Austria, 2019:57, 2018a.

Aufgrund der im Rahmen des Beschäftigungsbewilligungsverfahrens durchgeführten Arbeitsmarktprüfung kann laut Pirker (2010) davon ausgegangen werden, dass es zum Zeitpunkt der Bewilligung entweder keine anderen geeigneten Arbeitskräfte innerhalb Österreichs und der EU gab oder die in Frage kommenden Arbeitskräfte nicht bereit waren, die Arbeitsangebote wahrzunehmen (siehe Kapitel 3.4). Mit der verpflichtenden Arbeitsmarktprüfung werde daher das Vorurteil entkräftet, dass ausländische Saisonarbeitskräfte ÖsterreicherInnen Arbeitsplätze wegnehmen (Pirker, 2010:200–201). Zudem ist laut Kratzmann (2011) das Ziel der Arbeitsmarktprüfung, dass das ausländische Arbeitskräftepotenzial in Österreich ausgeschöpft wird, bevor niedrigqualifizierte Arbeitskräfte aus Drittstaaten angeworben werden (Kratzmann, 2011:33–34). Dem entgegenen die Gewerkschaften, dass es grundsätzlich genügend arbeitssuchende Menschen innerhalb Österreichs und der EU gäbe, es aber aufgrund der Arbeitsbedingung im Tourismus und der Land- und Forstwirtschaft nicht möglich sei, genügend Arbeitskräfte zu finden (ORF Online, 2019).²² Andere relevante Akteure widersprechen dieser Argumentation, denn vor allem in der Tourismusbranche liege der Arbeitskräftemangel weniger an den Arbeitsbedingungen, sondern am starken Wachstum des Sektors im Allgemeinen (ORF Online, 2018e). In der Land- und Forstwirtschaft sei der Mangel an Arbeitskräften laut WirtschaftsvertreterInnen unter anderem auf die Abwanderung vieler ErntehelferInnen nach Deutschland zurückzuführen, wo die Nettolöhne höher seien (ORF Online, 2018a, 2018b).

22 Interview mit Susanne Haslinger; Gewerkschaft PRO-GE, 4. April 2020; Interview mit Anna Daimler; Gewerkschaft vida, 22. April 2020.

Auch die Frage, inwieweit das österreichische Saisonier-Modell als Teil einer allgemeinen Migrationsstrategie anzusehen ist, wird von relevanten Akteuren unterschiedlich interpretiert. Das BMAFJ sieht das österreichische Saisonier-Modell als ein bewährtes System zur bedarfsgerechten und befristeten Zulassung zusätzlich benötigter Arbeitskräfte.²³ Die Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) und die Arbeiterkammer Wien (AK Wien) sehen das Saisonier-Modell als wesentlichen Punkt der Migrationsstrategie Österreichs. Die AK Wien äußerte allerdings Vorbehalte, ob eine Strategie überhaupt existiere.²⁴ Laut Gewerkschaft PRO-GE²⁵ müsse man die Einreise und den Aufenthalt von Saisoniers und ErntehelferInnen eher als einen abgetrennten Teil der österreichischen Migrationspolitik sehen. Die Maßnahmen seien demnach im Bereich der Wirtschafts- beziehungsweise Arbeitsmarktpolitik anzusiedeln.²⁶ Der Gewerkschaft vida²⁷ fehlt es grundsätzlich an einem stimmigen Gesamtkonzept für Saisoniers.²⁸

Laut BMAFJ hat sich das österreichische Saisonier-Modell als ausreichend erwiesen, um den Bedarf an zeitlich befristeten, wiederkehrenden Beschäftigungen von Drittstaatsangehörigen zu decken.²⁹ Zudem bietet das Fremdenpolizeigesetz (FPG)³⁰ aus aufenthaltsrechtlicher Sicht neben der Möglichkeit, ein Visum C oder D für die Aufnahme einer Saisontätigkeit zu erteilen, die Option, ein Visum für die Aufnahme einer bloß vorübergehenden selbständigen Erwerbstätigkeit oder unselbständigen Tätigkeit auszustellen (§ 24 Abs. 1 Z 1 und Z 2, FPG).³¹ Außerdem können für bestimmte Mangelberufe, in denen laut Arbeitsmarktservice (AMS) die Saisonarbeit üblich ist, eine RWR-Karte für Fachkräfte beantragt werden, wie etwa für BauhelferInnen, BauspenglerInnen, DachdeckerInnen oder MaurerInnen (Arbeitsmarktservice, o.J.b; Wirtschaftskammer Österreich, o.J.a). Inwieweit Personen in diesen Zuwanderungskategorien in saisonähnlichen Arbeitsverhältnissen tätig sind, ist nicht bekannt.

3.2 Kontingente für die Zulassung von Saisoniers und ErntehelferInnen

Entsprechend den bereits genannten Vorgaben im AuslBG und den Rahmenkontingenten in der sogenannten Niederlassungsverordnung (§ 2 Abs. 1 und 2 Niederlassungsverordnung 2019 – NLV 2019),³² in der die Bundesregierung die Höchstzahl der Beschäftigungsbewilligungen für befristet beschäftigte Fremde und ErntehelferInnen bestimmt, werden regelmäßig Kontingente für die Wirtschaftszweige Tourismus sowie Land- und Forstwirtschaft verordnet. Die Kontingente werden in Abstimmung mit den österreichischen Sozialpartnern festgelegt, insbesondere mit der WKÖ, der Landwirtschaftskammer, der Gewerkschaft vida und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund.³³

23 Schriftlicher Beitrag des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend, 12. Mai 2020.

24 Interview mit Johannes Peyrl, Arbeiterkammer Wien, 8. Mai 2020; Interview mit Margit Kreuzhuber, Wirtschaftskammer Österreich, 15. Mai 2020.

25 Die Gewerkschaft PRO-GE vertritt rund eine Viertel Million ArbeiterInnen unter anderem in der Land- und Forstwirtschaft (Gewerkschaft PRO-GE, o.J.a).

26 Interview mit Susanne Haslinger, Gewerkschaft PRO-GE, 4. April 2020.

27 Die Gewerkschaft vida ist die österreichische Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft und vertritt unter anderem die Interessen der ArbeitnehmerInnen im Tourismus (Gewerkschaft vida, o.J.).

28 Interview mit Anna Daimler, Gewerkschaft vida, 22. April 2020.

29 Schriftlicher Beitrag des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend, 12. Mai 2020.

30 BGBl. I Nr. 100/2005, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 27/2020.

31 Zur Definition einer bloß vorübergehenden selbständigen Erwerbstätigkeit oder unselbständigen Tätigkeit siehe § 2 Abs. 4 Z 16 und Z 17 FPG.

32 BGBl. II Nr. 29/2019.

33 Schriftlicher Beitrag des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend, 12. Mai 2020.

Während in den letzten Jahren die Höhe der Kontingente für die inkludierten Wirtschaftssektoren variierte, blieben die Wirtschaftssektoren selbst immer gleich. Wie in Tabelle 1 ersichtlich, wurden die Kontingente für Saisoniers in der Land- und Forstwirtschaft und im Tourismus seit 2016 insgesamt erhöht, während sie für ErntehelferInnen verringert wurden. Gleichzeitig beabsichtigte die österreichische Bundesregierung bei der Festlegung der Kontingente, den Forderungen der Betriebe nach mehr Planungssicherheit nachzukommen (Kraml, 2019). Um Nachfrageschwankungen besser auszugleichen, deckte die Verordnung für das Jahr 2019 erstmals den Gesamtbedarf an ausländischen Saisoniers im Tourismus während des gesamten Jahres ab und wurde nicht mehr in ein eigenes Kontingent für Winter- und Sommermonate untergliedert.³⁴ Außerdem wurde die Möglichkeit eingeführt, dass die Kontingente zu Saisonspitzen um bis zu 20 Prozent überschritten werden dürfen, sofern die vorgesehenen Kontingente im Jahresdurchschnitt eingehalten wurden (Ebner und Humer, 2020:14).

Tabelle 1: Kontingente für die zeitlich befristete Zulassung (2016–2020)

	2016	2017	2018	2019	2020
Wintertourismus	1.190 ^a	1.100	1.100	1.263 ^a	1.263
Sommertourismus	750	731	720		
Land- u. Forstwirtschaft	2.640	2.150	2.510	2.727 ^a	3.046
ErntehelferInnen	395	375	375	288 ^a	119

Quelle: Arbeitsmarktservice, o.J.a; eigene Darstellung.

a: teilweise abweichende Kontingente aufgrund weiterer Verordnungen im entsprechenden Jahr.

Mit der Einführung dieses flexibleren Modells, wollte man den starken Schwankungen des Bedarfs an Saisoniers und ErntehelferInnen Rechnung tragen (APA-OTS, 2019). Die Maßnahme wurde von großen Teilen der Wirtschaft positiv aufgenommen, aber teilweise auch kritisiert. Die Sozialdemokratische Partei Österreichs (SPÖ) und die Gewerkschaften konstatierten, dass es genügend Arbeitslose in Österreich gäbe, um die freien Stellen zu besetzen, und dass die Maßnahme zu Lohndumping führe (Der Standard, 2019).

Dem kurzfristigen Charakter der Beschäftigung von Saisoniers und ErntehelferInnen entsprechend, zeigt sich, dass die Kontingente zur saisonalen Beschäftigung nur zu Spitzenzeiten im Sommer und Winter ausgeschöpft oder überschritten werden. Beispielsweise lag die durchschnittliche Ausschöpfung des Kontingents in der Land- und Forstwirtschaft zwischen Mai und September 2019 bei 111 Prozent, wobei es in den Monaten Juni und Juli sogar zu einer Überziehung von 122 beziehungsweise 121 Prozent kam. Im Jahresdurchschnitt 2019 wurde das Kontingent in der Land- und Forstwirtschaft hingegen nicht vollständig ausgeschöpft und betrug 69 Prozent. Auch das Kontingent für ErntehelferInnen wurde zu keinem Zeitpunkt ausgeschöpft (siehe Tabelle 2). Die niedrige Auslastung des Kontingents ist laut BMAFJ darauf zurückzuführen, dass viele ErntehelferInnen im Rahmen

³⁴ Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz für die befristete Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern im Tourismus und in der Land- und Forstwirtschaft im Jahr 2019 - Erläuterung, verfügbar auf www.ris.bka.gv.at (Zugriff 1. Juli 2020).

des Kontingents für die Land- und Forstwirtschaft beschäftigt sind.³⁵ Während für Bewilligungen im Rahmen des Kontingents für ErntehelferInnen eine maximale Beschäftigungsdauer von sechs Wochen vorgesehen ist, können Saisoniers im Rahmen der anderen Kontingente innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Monaten für eine Gesamtdauer von längstens neun Monaten beschäftigt werden (§ 5 Abs. 3 und Abs. 5 AuslBG).

Tabelle 2: Durchschnittliche Ausschöpfung der Kontingente in Prozent (2016–2019)

	2016	2017	2018	2019
Wintertourismus	60%	58%	59%	71% ^a
Sommertourismus	67%	66%	75%	
Land.- u. Forstwirtschaft	52%	56%	67%	69%
ErntehelferInnen	24%	31%	21%	16% ^b

Quelle: Arbeitsmarktservice, o.J.a; eigene Darstellung.

a: Gesamtkontingente für den Tourismus ab 20. April 2019;

b: Durchschnitt für ErntehelferInnen jeweils ermittelt im Zeitraum März bis November.

3.3 Beschäftigungsbewilligungen

Grundsätzlich dürfen ArbeitgeberInnen, soweit im AuslBG nicht anders bestimmt, AusländerInnen nur beschäftigen, wenn für diese eine Beschäftigungsbewilligung erteilt wurde (§ 3 Abs. 1 AuslBG). Gleichmaßen dürfen AusländerInnen, soweit im AuslBG nicht anders bestimmt, eine Beschäftigung nur antreten und ausüben, wenn für sie eine Beschäftigungsbewilligung erteilt wurde (§ 3 Abs. 2 AuslBG). Wie in Abbildung 1 dargestellt wurden zwischen 2016 und 2019 insgesamt 49.467 Beschäftigungsbewilligungen für Saisoniers und ErntehelferInnen erteilt. Die Gesamtzahl der Beschäftigungsbewilligungen setzt sich zusammen aus erstmaligen und erneuerten Bewilligungen im Tourismus, Land- und Forstwirtschaft und für ErntehelferInnen sowie Bewilligungen für Stammsaisoniers. Seit 2016 stieg die Anzahl der erteilten Beschäftigungsbewilligungen um 40 Prozent an, wobei 69 Prozent der Beschäftigungsbewilligungen in der Land- und Forstwirtschaft und für ErntehelferInnen vergeben wurden (Arbeitsmarktservice, o.J.a). Auf Basis der erteilten Beschäftigungsbewilligungen wanderten zwischen 2016 und 2018 pro Jahr durchschnittlich mehr als 3.000 Saisonarbeitskräfte aus Drittstaaten vorübergehend nach Österreich zu (Statistik Austria, 2017, 2018b, 2019).

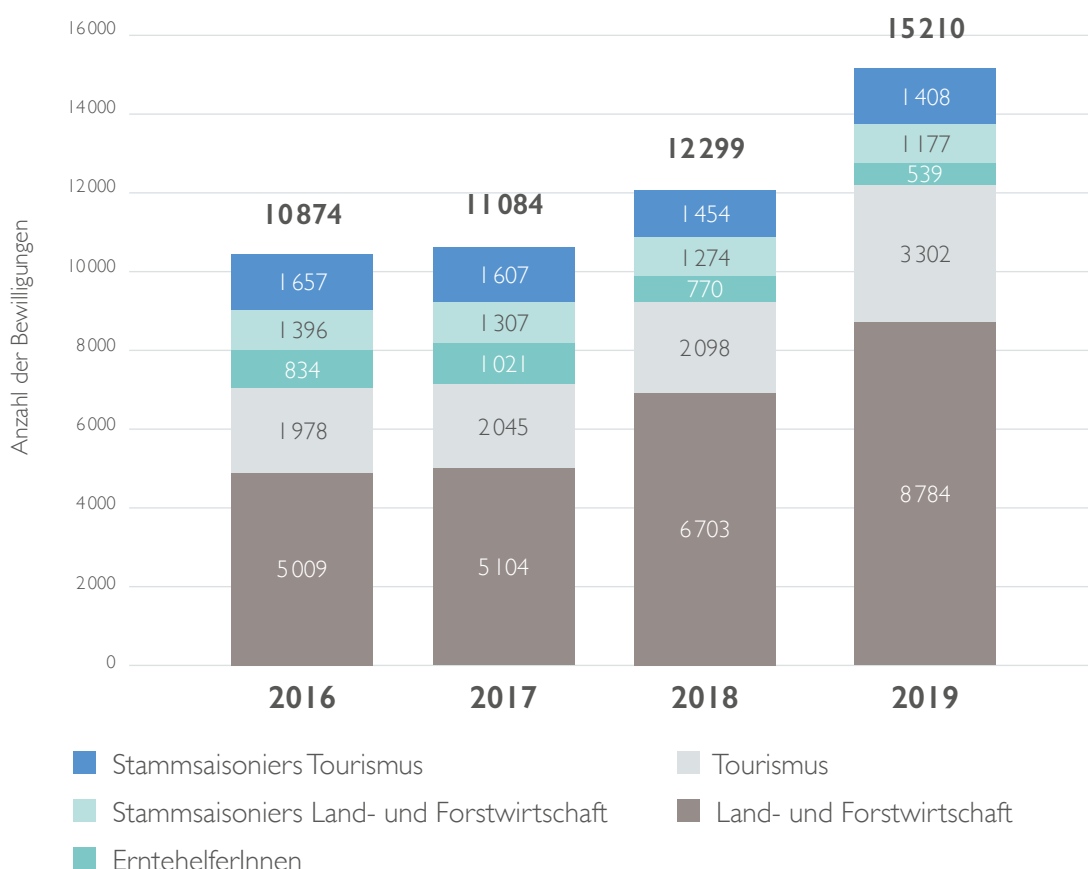
Wie bereits erläutert wurde, sind die Beschäftigungsbewilligungen, die pro Jahr an ArbeitgeberInnen für die Beschäftigung von Saisoniers und ErntehelferInnen erteilt werden dürfen, auf Basis der Kontingente zahlenmäßig beschränkt. Allerdings stimmen die für einen bestimmten Zeitraum festgelegten Kontingente nicht mit der Anzahl der im selben Zeitraum erteilten Beschäftigungsbewilligungen überein. Abweichungen ergeben sich unter anderem dadurch, dass für Saisoniers und ErntehelferInnen, die bereits im Rahmen eines Kontingents

35 Schriftlicher Beitrag des Arbeitsmarktservice und des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend (Statistikanfrage), 24. August 2020.

beschäftigt sind, weitere Beschäftigungsbewilligungen ungeachtet eines freien Kontingentplatzes erteilt werden dürfen (§ 5 Abs. 6 AuslBG). Außerdem werden Beschäftigungsbewilligungen für registrierte Stammsaisoniers außerhalb der Saisonkontingente vergeben (Migration.gv.at, o.J.).

Die folgenden drei Personengruppen sind bei der Erteilung der Beschäftigungsbewilligungen zu bevorzugen: AusländerInnen, die (a) der Übergangsbestimmungen zur EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit unterliegen (kroatische ArbeitnehmerInnen),³⁶ die (b) seit drei Monaten zum Asylverfahren zugelassen sind, oder die (c) in den vorangegangenen fünf Jahren zumindest einmal im Rahmen von Kontingenten beschäftigt waren (§ 5 der Verordnung für die befristete Beschäftigung von AusländerInnen im Tourismus und in der Land- und Forstwirtschaft für das Jahr 2020).³⁷ Die Entscheidung, vermehrt AsylwerberInnen als ErntehelferInnen einzusetzen, wurde getroffen, um deren Integration in die österreichische Gesellschaft und eine entsprechende finanzielle Entlastung des Staates zu fördern (ORF Online, 2016; Der Standard, 2017b). Die Bevorzugung von kroatischen ArbeitnehmerInnen sowie von bereits zugelassenen Saisoniers und ErntehelferInnen ist unter anderem auf EU-Vorgaben im Rahmen der Saisonier-Richtlinie zurückzuführen.

Abbildung I: Erteilte Beschäftigungsbewilligungen nach Branchen (2016–2019)



Quelle: Arbeitsmarktservice, o.J.a; eigene Darstellung.

³⁶ Hinweis: Arbeitskräfte aus Kroatien haben seit 1. Juli 2020 unbeschränkten Arbeitsmarktzugang und benötigen keine Beschäftigungsbewilligung.

³⁷ BGBl. II Nr. 407/2019.

Die Beschäftigungsbewilligung muss von ArbeitgeberInnen bei der verantwortlichen regionalen Geschäftsstelle des AMS beantragt werden und wird von dieser bearbeitet (Arbeitsmarktservice, 2020b). Die zulässige Höchstdauer der Beschäftigungsbewilligungen darf die Dauer von sechs Monaten nicht überschreiten (sechs Wochen für ErntehelferInnen). Innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Monaten dürfen Beschäftigungsbewilligungen für eine Gesamtdauer von längstens neun Monaten erteilt oder verlängert werden (§ 5 Abs. 3 AuslBG). Nicht anzuwenden ist diese Bestimmung unter anderem auf AusländerInnen, denen der Status eines Asylberechtigten/einer Asylberechtigten oder der Status eines subsidiär Schutzberechtigten/einer subsidiär Schutzberechtigten zuerkannt wurde, oder AusländerInnen, die aufgrund eines Rechtsaktes der Europäischen Union Arbeitnehmerfreizügigkeit genießen (§ 1 Abs. 2a und 2l AuslBG).

ArbeitgeberInnen haben der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS jeweils innerhalb von drei Tagen den Beginn und das Ende der Beschäftigung der Saisoniers und ErntehelferInnen zu melden (§ 26 Abs. 5 AuslBG). Die Beschäftigungsbewilligung erlischt mit Beendigung der Beschäftigung, oder wenn nicht binnen sechs Wochen nach Laufzeitbeginn der Beschäftigungsbewilligung eine Beschäftigung aufgenommen wurde (§ 7 Abs. 6 Z 1 und Z 2 AuslBG). Saisoniers und ErntehelferInnen sind nach Beendigung der Beschäftigung nicht berechtigt, in Österreich eine unselbständige Beschäftigung aufzunehmen und auszuüben (§ 7 Abs. 6 Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977).³⁸

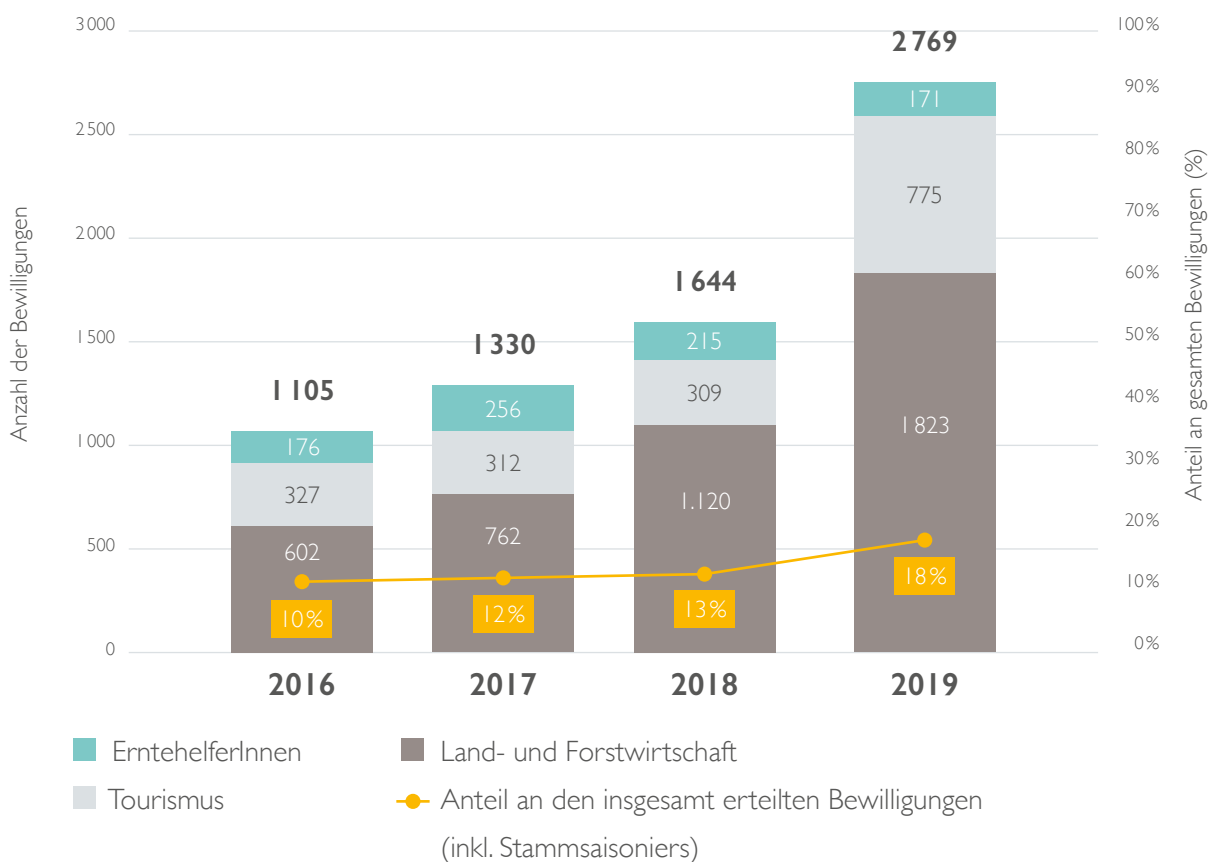
Das AuslBG sieht vor, dass Beschäftigungsbewilligungen widerrufen werden, wenn im Antrag auf Erteilung der Beschäftigungsbewilligung falsche Angaben gemacht oder Tatsachen verschwiegen wurden (§ 9 Abs. 1 AuslBG). Zudem werden Beschäftigungsbewilligungen nicht erteilt, wenn ArbeitgeberInnen in den letzten zwölf Monaten vor Antragseinbringung einen/eine AusländerIn wiederholt (das heißt mindestens zweimal) entgegen den Bestimmungen des AuslBG beschäftigt haben (§ 4 Abs. 1 Z 5 AuslBG).

38 BGBl. I Nr. 101/2000, in der Fassung von BGBl. I Nr. 28/2020.

Erstmalig erteilte und erneute Beschäftigungsbewilligungen

Zwischen 2016 und 2019 wurden 6.848 erstmalige Beschäftigungsbewilligungen an Saisoniers im Tourismus und in der Land- und Forstwirtschaft sowie an ErntehelferInnen erteilt. Wie in Abbildung 2 ersichtlich ist, stieg die Zahl der erstmaligen Bewilligungen seit 2016 um das Zweieinhalbfache an.³⁹ Der Anteil der erstmalig erteilten Beschäftigungsbewilligungen an den insgesamt erteilten Bewilligungen stieg zwischen 2016 und 2019 von 10 auf 18 Prozent.

Abbildung 2: Erstmalig erteilte Beschäftigungsbewilligungen und als Anteil an den insgesamt erteilten Beschäftigungsbewilligungen nach Jahr (2016–2019)

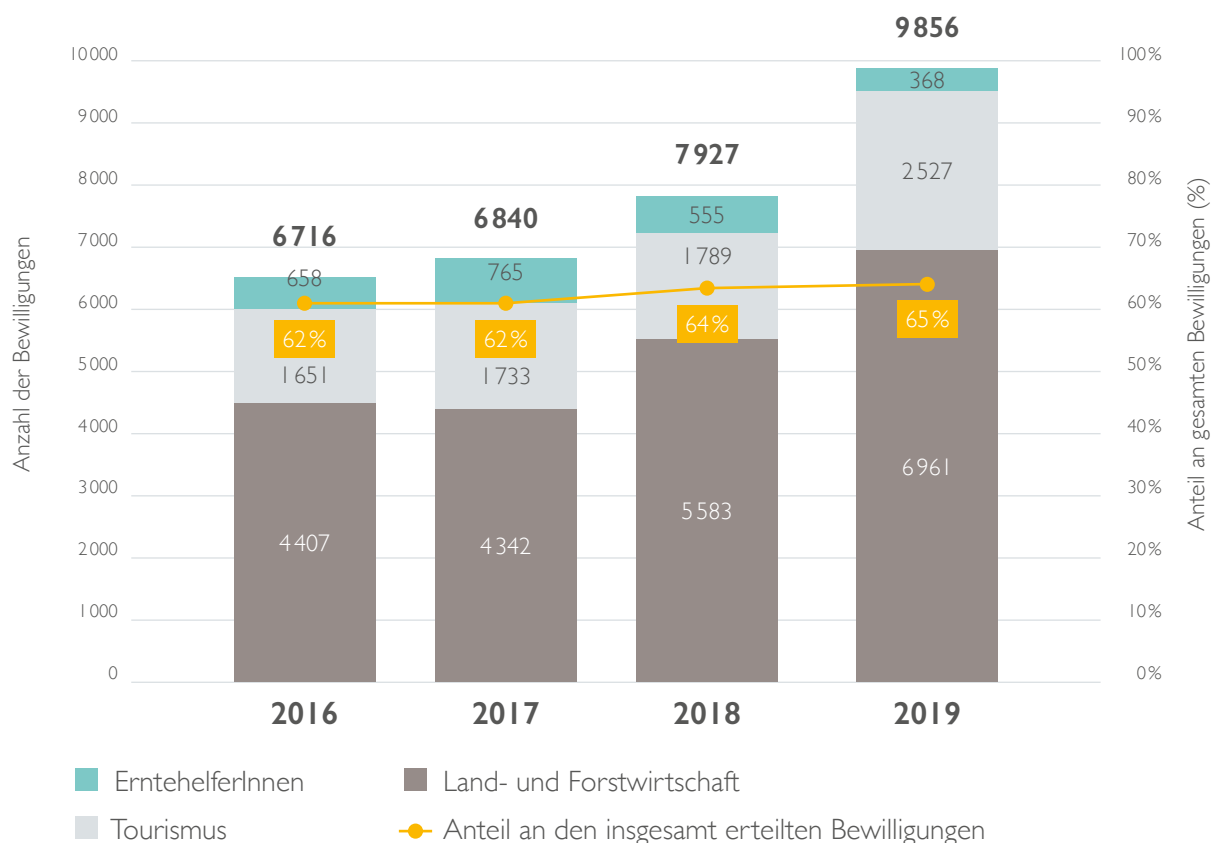


Quelle: Schriftlicher Beitrag des Arbeitsmarktservice und des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend (Statistikanfrage), 9. September 2020; eigene Darstellung.

Auch die Zahl der erneuerten Bewilligungen ist im Studienzeitraum kontinuierlich gestiegen. Seit 2016 wurden insgesamt 31.339 Beschäftigungsbewilligungen erneuert, der Großteil in der Land- und Forstwirtschaft (siehe Abbildung 3).

³⁹ Schriftlicher Beitrag des Arbeitsmarktservice und des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend (Statistikanfrage), 9. September 2020.

Abbildung 3: Erneuerte Beschäftigungsbewilligungen nach Branchen und als Anteil an den insgesamt erteilten Beschäftigungsbewilligungen (2016–2019)



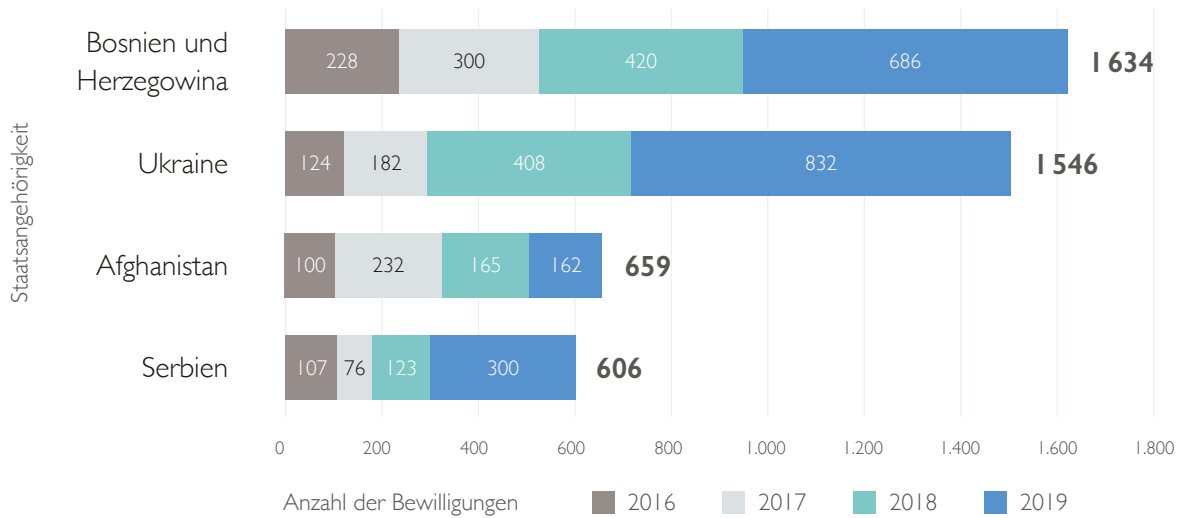
Quelle: Schriftlicher Beitrag des Arbeitsmarktservice und des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend (Statistikanfrage), 09. September 2020; eigene Darstellung.

Die meisten erstmaligen für Drittstaatsangehörige erteilten Kontingentbewilligungen⁴⁰ zwischen 2016 und 2019 wurden an Staatsangehörige von Bosnien und Herzegowina (1.634 Bewilligungen) erteilt, gefolgt von Staatsangehörigen der Ukraine (1.546), Afghanistans (659) und Serbiens (606) (siehe Abbildung 4). Von den im Jahr 2019 insgesamt 2.612 erstmalig erteilten Bewilligungen im Tourismus und der Land- und Forstwirtschaft verteilten sich 2.213 Beschäftigungsbewilligungen (85% aller Bewilligungen) auf die folgenden fünf Herkunftsstaa-ten: Ukraine (832 Bewilligungen), Bosnien und Herzegowina (686 Bewilligungen), Serbien (300 Bewilligungen), Kosovo⁴¹ (233 Bewilligungen) und Afghanistan (162 Bewilligungen).

40 Beschäftigungsbewilligungen im Rahmen von Saisonkontingenten.

41 Der Verweis auf Kosovo ist im Kontext der Resolution 1244 (1999) des Sicherheitsrats der Vereinten Nationen zu verstehen..

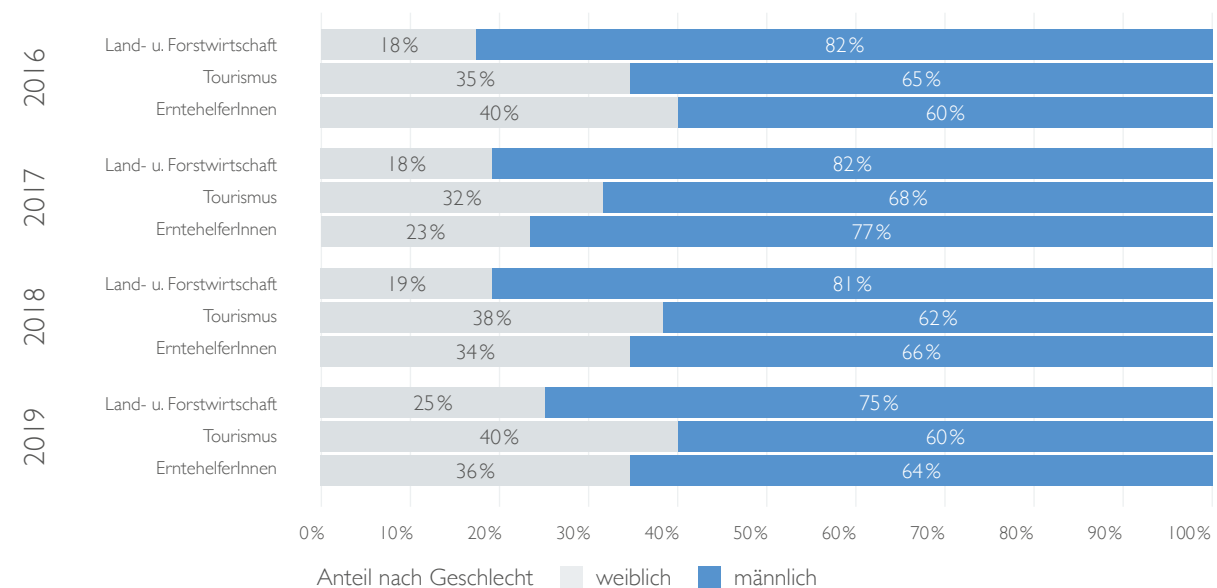
Abbildung 4: Erstmalig erteilte Beschäftigungsbewilligungen nach Staatsangehörigkeit (2016–2019)



Quelle: Schriftlicher Beitrag des Arbeitsmarktservice und des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend (Statistikanfrage), 24. August 2020, eigene Darstellung.

Im Jahr 2019 betrug der Anteil der erstmaligen Bewilligungen für männliche Saisoniers und ErntehelferInnen 70 Prozent. Nach Wirtschaftssektoren dargestellt, waren in diesem Jahr 75 Prozent der erstmalig Beschäftigten in der Landwirtschaft und 60 Prozent der erstmalig Beschäftigten im Tourismus männliche Saisonarbeitskräfte. Bei den ErntehelferInnen lag der Anteil der männlichen Arbeitskräfte bei 64 Prozent. Seit 2016 ist der Anteil weiblicher Beschäftigter unter den erstmals erteilten Beschäftigungsbewilligungen im Tourismus und in der Land- und Forstwirtschaft gestiegen, unter ErntehelferInnen ist der Anteil gesunken (siehe Abbildung 5).⁴²

Abbildung 5: Erstmalig erteilte Beschäftigungsbewilligungen nach Geschlecht und Branche



Quelle: Schriftlicher Beitrag des Arbeitsmarktservice und des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend (Statistikanfrage), 9. September 2020, eigene Darstellung.

42 Schriftlicher Beitrag des Arbeitsmarktservice und des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend (Statistikanfrage), 9. September 2020.

Hinsichtlich der Gültigkeitsdauer der erstmalig erteilten Kontingentbewilligungen zeigt sich, dass im Jahr 2019 mit 58 Prozent die meisten Bewilligungen für einen Rahmen zwischen drei und sechs Monaten ausgestellt wurden (siehe Tabelle 3).⁴³ Daten zur genauen Aufenthaltsdauer von Saisoniers und ErntehelferInnen werden weder vom BMAFJ, noch vom Bundesministerium für Inneres (BMI) oder vom AMS erhoben.⁴⁴

Tabelle 3: Gültigkeitsdauer der erstmalig erteilten Beschäftigungsbewilligungen (2016–2019)

	2016	2017	2018	2019
1-90 Tage	499	637	707	1 155
91 Tage - 6 Monate	606	693	941	1 614

Quelle: Schriftlicher Beitrag des Arbeitsmarktservice und des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend (Statistikanfrage), 9. September 2020.

3.4 Arbeitsmarktprüfung

Eine Beschäftigungsbewilligung darf nur erteilt werden, wenn die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes eine Beschäftigung zulassen. Im Rahmen einer Arbeitsmarktprüfung (auch Ersatzkräfteverfahren genannt) wird festgestellt, ob für die zu besetzende offene Stelle InländerInnen oder am Arbeitsmarkt verfügbare AusländerInnen bereitstehen. Unter den verfügbaren AusländerInnen sind Personen mit Anspruch auf Arbeitslosenversicherung, EWR-BürgerInnen, SchweizerInnen, türkische AssoziationsarbeitnehmerInnen und ausländische Personen mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang zu bevorzugen (§ 4b Abs. 1 AuslBG).

Die Entscheidung, ob eine Arbeitsmarktprüfung durchgeführt wird, beziehungsweise eine geeignete Ersatzkraft zur Verfügung steht, obliegt der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS (Arbeitsmarktservice, 2020a; Pirker, 2010:194). Bei den insgesamt 2.612 erstmaligen Bewilligungen für Saisoniers und ErntehelferInnen, die im Jahr 2019 erteilt wurden, wurde in etwa 990 Fällen keine Arbeitsmarktprüfung durchgeführt. Von den 990 Fällen entfallen 136 auf die Tourismusbranche und betreffen hauptsächlich KöchInnen.⁴⁵

Der Arbeitsmarktprüfung zugrunde gelegt ist das Anforderungsprofil an die Arbeitskraft, welches im Antrag auf Beschäftigungsbewilligung angegeben wird. Je kürzer die angegebene Beschäftigungsdauer und je konkreter und anspruchsvoller die Anforderungen, umso geringer die Wahrscheinlichkeit, dass eine geeignete Ersatzkraft gefunden wird (Pirker, 2010:194). Eine Vermittlung von Ersatzkräften kann zudem von ArbeitgeberInnen im Antragsformular mit Angabe einer Begründung abgelehnt werden (Arbeitsmarktservice, 2017:2).

43 Schriftlicher Beitrag des Arbeitsmarktservice und des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend (Statistikanfrage), 9. September 2020.

44 Schriftlicher Beitrag des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend, 12. Mai 2020; Schriftlicher Beitrag des Bundesministeriums für Inneres, 4. Juni 2020.

45 Schriftlicher Beitrag des Arbeitsmarktservice, 22. Mai 2020.

Qualifikationsniveau von Saisoniers und ErntehelferInnen

Hinsichtlich des Qualifikationsniveaus von Saisoniers und ErntehelferInnen besteht sowohl Bedarf für Arbeitskräfte mit geringeren Qualifikationen als auch für Fachkräfte.⁴⁶ Bei der Antragstellung für eine Beschäftigungsbewilligung ist anzugeben, ob spezielle Kenntnisse oder eine Ausbildung zur Ausübung der Tätigkeit notwendig sind und ob ein Qualifikationsnachweis für die beantragte Tätigkeit vorhanden ist. Dem Antrag sind dementsprechend Zeugnisse über die berufliche Ausbildung und Praxis der Saisonarbeitskraft beizulegen (Arbeitsmarktservice, 2017). Ein Qualifikationsnachweis wird vom Arbeitsmarktservice jedenfalls angefordert, wenn Saisoniers als FacharbeiterInnen eingesetzt werden sollen.⁴⁷ Als FacharbeiterInnen gelten Personen, die eine mehrjährige Ausbildung abgeschlossen haben. Allgemeine Daten über das Qualifikationsniveau von Saisoniers und ErntehelferInnen werden nicht erhoben.

3.5 Zeitrahmen und Kosten des Zulassungsverfahrens

Die regionalen Geschäftsstellen des AMS haben binnen sechs Wochen über Anträge auf Beschäftigungsbewilligungen zu entscheiden (§ 20a AuslBG). Das Verfahren kann beschleunigt werden, wenn das AMS von einer Arbeitsmarktprüfung absieht (Pirker, 2010: 194). Die Aufnahme einer Tätigkeit als Saisonier oder ErntehelferIn ist erst nach der Erteilung eines Visums möglich. Die Kosten für ein Visum C belaufen sich grundsätzlich auf EUR 60 und für ein Visum D auf EUR 150, sofern keine Ausnahmeregelung anwendbar ist (Migration.gv.at, o.J.; Bundesministerium für Inneres, o.J.). Die Gebühren für die Beantragung und die Ausstellung einer Genehmigung für die Beschäftigung eines/einer Drittstaatsangehörigen sind gesetzlich festgeschrieben und werden bei der Erledigung des Antrags durch die ArbeitgeberInnen entrichtet. Diese setzen sich wie folgt zusammen (Help.gv.at, 2020):

- 1) Gebühren für den Antrag: EUR 14,30
- 2) Erteilung der Beschäftigungsbewilligung: EUR 6,50
- 3) Beilagegebühren (nur wenn dem Antrag Beilagen beigelegt sind): EUR 3,90 pro Bogen

Laut AMS lag zuletzt die durchschnittliche Bearbeitungszeit eines Antrags bei zehn Tagen, wobei dies nicht die Bearbeitungszeit des zusätzlich zu beantragenden Visums beinhaltet. Die durchschnittlichen Kosten eines Antrags auf eine Beschäftigungsbewilligung beliefen sich in der Regel auf EUR 24,70.⁴⁸

46 Schriftlicher Beitrag des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend, 12. Mai 2020.

47 Schriftlicher Beitrag des Arbeitsmarktservice, 12. Mai 2020.

48 Schriftlicher Beitrag des Arbeitsmarktservice, 22. Mai 2020.

3.6 Anwerbung von Saisoniers und ErntehelferInnen

Saisoniers und ErntehelferInnen werden weder über öffentliche Stellen aktiv angeworben, noch existieren Kooperationen zur Anwerbung mit Drittstaaten. Laut AK Wien gab es aufgrund der Attraktivität des österreichischen Arbeitsmarkts bisher keine Probleme damit, benötigte Saisoniers und ErntehelferInnen anzuwerben.⁴⁹ Zudem hätten laut BMAFJ die meisten ArbeitgeberInnen bereits ein Stammpersonal, das schon seit Jahren beschäftigt und immer wieder angeworben wird.⁵⁰

Laut der Gewerkschaft PRO-GE lassen sich in der Land- und Forstwirtschaft auf der Ebene von Betrieben drei Säulen der Anwerbung für Saisoniers und ErntehelferInnen identifizieren: Weit verbreitet ist zum einen eine Art der Mundpropaganda, bei der ein/e ArbeitgeberIn eine Saisonarbeitskraft bittet, eine Person aus seinem/ihrer Bekanntenkreis zu empfehlen. Des Weiteren existieren Vermittlungsagenturen in den Herkunftsländern von Saisoniers und ErntehelferInnen. Diese heben die Vermittlungskosten bei den ArbeitnehmerInnen ein, sind aber in der Land- und Forstwirtschaft weniger verbreitet als in anderen Branchen. Die dritte Säule sind LandwirtInnen selbst, die Inserate in den Herkunftsländern schalten. Diese Form der Anwerbung tritt in den letzten Jahren vermehrt auf.⁵¹

Erleichterungen bei der Einreise

Grundsätzlich muss ein Erstantrag für die Niederlassung und den Aufenthalt in Österreich bei der örtlich zuständigen Vertretungsbehörde im Ausland eingebracht und die Entscheidung vor Ort abgewartet werden (§ 21 Abs. 1 Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz - NAG).⁵² Darüber hinaus sind Saisoniers und ErntehelferInnen in § 21 Abs. 2 NAG nicht als Personen angeführt, die zu einer Inlandsantragstellung berechtigt sind. Eine Änderung des Aufenthaltsstatus bereits in Österreich aufhältiger Saisoniers und ErntehelferInnen ist nicht vorgesehen.⁵³

Dennoch haben Personen, die bereits mehrmals und vorschriftsgemäß als Saisoniers und ErntehelferInnen tätig waren, die Möglichkeit, ein Visum C für eine Rahmengültigkeit von bis zu fünf Jahren zu beantragen, womit mehrere kurze Saisonen erfasst werden. Davon unberührt bleibt allerdings die maximale Aufenthaltsdauer von bis zu 90 Tagen innerhalb eines 180-Tageszeitraumes sowie die Notwendigkeit, eine Beschäftigungsbewilligung für jede Saison vorzulegen (Migration.gv.at, o.J.). Bei erneuter Antragstellung auf Erteilung von Visa D sind auch für diese Visum-Kategorie gewisse Erleichterungen vorgesehen (§ 11 Abs. 1 FPG; Art. 14 Abs. 6 Visakodex;⁵⁴ Kind, 2018:256).

49 Interview mit Johannes Peyrl, Arbeiterkammer Wien, 8. Mai 2020.

50 Schriftlicher Beitrag des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend, 12. Mai 2020.

51 Interview mit Susanne Haslinger, Gewerkschaft PRO-GE, 4. April 2020.

52 BGBl. I Nr. 100/2005, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 24/2020.

53 Schriftlicher Beitrag des Bundesministeriums für Inneres, 4. Juni 2020.

54 Verordnung (EG) Nr. 810/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Juli 2009 über einen Visakodex der Gemeinschaft (Visakodex), ABl. L 243/1.

4. RECHTE UND PFLICHTEN VON SAISONIERS UND ERNTEHELPERINNEN IN ÖSTERREICH

Die Saisonier-Richtlinie⁵⁵ misst der Gewährleistung menschenwürdiger Arbeits- und Lebensbedingungen für Saisoniers⁵⁶ aus Drittstaaten besondere Bedeutung zu (Abs. 7, Saisonier-Richtlinie). In Österreich existieren verschiedene gesetzliche Bestimmungen und Maßnahmen, um Missbrauch zu vermeiden und deren Verstöße zu ahnden. Beispielsweise ist die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung mit der Auflage verbunden, dass Saisoniers und ErntehelferInnen nicht zu schlechteren Lohn- und Arbeitsbedingungen beschäftigt werden, als für vergleichbare inländische ArbeitnehmerInnen eines Betriebes gelten (§ 8 Abs. 1 Ausländerbeschäftigungsgesetzes – AuslBG).⁵⁷ Außerdem sind unterschiedliche Interessenvertretungen dazu berufen, die Rechte von Saisoniers und ErntehelferInnen in Österreich zu wahren. Dennoch berichten die im Rahmen dieser Studie befragten Akteure über Missstände bei den Lohn- und Arbeitsbedingungen, die durch eine breite mediale Berichterstattung unterstrichen werden.

Im folgenden Kapitel wird erläutert, wie es um die Rechte von Saisoniers und ErntehelferInnen steht, wo ein Recht auf Gleichbehandlung zu Arbeitskräften in der Europäischen Union (EU) besteht und in welchen Bereichen Unterschiede vorgesehen sind. Weiters wird auf die Thematik des Missbrauchs, der Ausbeutung und des Menschenhandels in Bezug zur Beschäftigung von Saisoniers und ErntehelferInnen eingegangen. Abschließend werden die wichtigsten Interessensvertretungen, Kontrollorgane und Beschwerdeeinrichtungen beschrieben und deren Befugnisse erklärt.

4.1 Löhne

In Österreich sind Mindestlöhne in den von kollektivvertragsfähigen ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenverbänden abgeschlossenen Kollektivverträgen geregelt (Wirtschaftskammer Österreich, 2020b). Die Kollektivverträge werden auf Ebene der Bundesländer, für einzelne Branchen oder auf Betriebsebene abgeschlossen (Österreichischer Gewerkschaftsbund, 2019a). Für Arbeitskräfte, die dem AuslBG unterliegen, gelten hier die gleichen arbeitsrechtlichen Regelungen wie für österreichische Arbeitskräfte. Daher haben Saisoniers und ErntehelferInnen einen Anspruch auf den kollektivvertraglichen Mindestlohn (Landwirtschaftskammer Österreich, 2019).

Der anfängliche monatliche Bruttomindestlohn in der Gastronomie und Hotellerie, welche Teilbereiche des Tourismussektors sind, beträgt für ArbeitnehmerInnen ohne abgeschlossene facheinschlägige Berufsausbildung und Hilfskräfte in allen Bundesländern EUR 1.540. Dabei handelt es sich unter anderem um Hilfskräfte im Service und in der Küche, AbwäscherInnen oder HausarbeiterInnen (Wirtschaftskammer Österreich, 2020c). In der Land- und Forstwirtschaft sind die Löhne von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich. Während der Kollektivvertrag für ein/e ErntehelferIn in Oberösterreich bei einer maximalen Beschäftigungsdauer von

55 Richtlinie (EU) 2014/36 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zwecks Beschäftigung als Saisonarbeiter, ABl. L 94, S. 375–390.

56 Diese und andere themenspezifische Begrifflichkeiten werden in Kapitel 2.2 definiert.

57 BGBl. Nr. 218/1975, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 23/2020.

drei Monaten einen monatlichen Bruttolohnsatz von EUR 1.270 vorsieht, liegt dieser in Niederösterreich bei EUR 1.400 (Landwirtschaftskammer Oberösterreich, 2019). Saisoniers und ErntehelferInnen in Obstbau- und Feldgemüsebaubetrieben in Tirol werden hingegen nach einem Bruttostundenlohn entlohnt, welcher EUR 8,10 beträgt (Österreichischer Gewerkschaftsbund, 2019b). An dieser Stelle sollte allerdings erwähnt werden, dass grundsätzlich die Möglichkeit besteht, andere Mindestlöhne auf Betriebsebene zu vereinbaren.

4.2 Adäquate Unterkunft

In der Saisonier-Richtlinie wird der adäquaten Unterkunft von Saisonarbeitskräften besondere Bedeutung eingeräumt. Artikel 20 der Richtlinie sieht vor, dass ein Nachweis zu erbringen ist, dass während des Aufenthalts ein angemessener Lebensstandard, entsprechend dem nationalen Recht und/oder den nationalen Gepflogenheiten, gewährleistet wird (Art. 20 Abs. 1 Saisonier-Richtlinie). Wird die Unterkunft durch oder über den/die ArbeitgeberIn zur Verfügung gestellt, so darf die Miete im Vergleich zur Qualität der Unterkunft nicht übermäßig hoch sein und zudem nicht automatisch vom Lohn abgezogen werden (Art. 20 Abs. 2 lit. a Saisonier-Richtlinie).

Diese Vorgaben finden im österreichischen Recht dadurch ihren Niederschlag, dass ArbeitgeberInnen verpflichtet sind zu bestätigen, dass für die beabsichtigte Dauer der Beschäftigung eine ortsübliche Unterkunft zur Verfügung steht. Wie in der Saisonier-Richtlinie vorgesehen, darf die Miete nicht automatisch vom Lohn abgezogen werden, sofern die Unterkunft vom oder über den/die ArbeitgeberIn zur Verfügung gestellt wird (§ 4 Abs. 1 Z 11 AuslBG). Die ArbeitgeberInnen bestätigen dies im Antrag auf Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung (Arbeitsmarktservice, 2017:3).

Sollte sich nach der Erteilung der Beschäftigungsbewilligung herausstellen, dass die von dem/der ArbeitgeberIn zur Verfügung gestellte Unterkunft nicht ortsüblich ist, wird die Beschäftigungsbewilligung zwingend widerrufen. Jedoch hat der/die ArbeitgeberIn die Möglichkeit, die Missstände zu beheben (§ 9 Abs. 1 AuslBG). Sollte ein/e ArbeitgeberIn innerhalb von zwölf Monaten wiederholt einer Saisonarbeitskraft eine nicht-ortsübliche Unterkunft zur Verfügung gestellt haben, so wird keine Beschäftigungsbewilligung ausgestellt (§ 4 Abs. 1 Z 10 AuslBG).

Bis 31. Dezember 2019⁵⁸ wurde die Beschaffenheit von Wohnungen für Saisoniers und ErntehelferInnen sowohl im Tourismus als auch in der Land- und Forstwirtschaft über das bundeseinheitliche Landarbeitsgesetz 1984⁵⁹ geregelt (Arbeitsmarktservice, 2017:3). Die Wohnräume und Unterkünfte, die als Teil der Naturalentlohnung gewährt wurden, mussten grundsätzlich den Forderungen der Gesundheit und Sittlichkeit sowie den baupolizeilichen Vorschriften entsprechen (§ 18 Abs. 1, Abs. 2 und Abs. 3 Landarbeitsgesetz 1984). Weiters sah das Landarbeitsgesetz unter anderem vor, dass die Unterkünfte ihrem Verwendungszweck entsprechend eingerichtet sind und den hygienischen Anforderungen entsprechen (Trinkwasser, Waschgelegenheiten mit einwandfreiem Wasser zum Waschen und entsprechenden Toiletten). Außerdem mussten Einrichtungen für das Zubereiten und Wärmen von Speisen sowie für das Trocknen nasser Kleidung zur Verfügung stehen (§ 88g Z 1 und 2 Landarbeitsgesetz 1984).

58 Das Landarbeitsgesetz 1984 wurde am 31. Dezember 2019 dahingehend geändert, dass unter anderem Bestimmungen zu Wohnung und Unterkunft in landesgesetzlichen Bestimmungen der einzelnen Bundesländer geregelt werden.

59 BGBl. Nr. 287/1984, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 93/2019.

Laut der Gewerkschaft PRO-GE hat die Erfahrung gezeigt, dass Schwerpunktaktionen, in denen Behörden und andere verantwortliche Stellen gemeinsam gegen rechtswidrige Unterbringungen vorgehen, dazu geführt haben, dass sich die Standards stark verbessert haben. Generell sind Kontrollen unerlässlich, um die Einhaltung von rechtlichen Bestimmungen sicherzustellen.⁶⁰

4.3 Transfer von Pensionsansprüchen

Im Allgemeinen sind DienstnehmerInnen, die bei einem/r oder mehreren DienstgeberInnen beschäftigt sind, in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung vollversichert (§ 4 Abs. 1 Z 1 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz - ASVG).⁶¹ Dies trifft grundsätzlich auch auf Saisoniers und ErntehelferInnen zu. Österreich hat mit einigen wichtigen Herkunftsstaaten⁶² von Saisoniers und ErntehelferInnen bilaterale Abkommen abgeschlossen, die auch den Bereich der Pensionsversicherung regeln (Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort, o.). Die Abkommen sehen in der Regel eine Zusammenrechnung von Pensionsversicherungszeiten für einen Pensionsanspruch vor. Allerdings gibt es keine Möglichkeit von Beitragsrückerstattungen.⁶³

4.4 Einschränkungen beim Recht auf Gleichbehandlung

Artikel 23 der Saisonier-Richtlinie definiert Bereiche, in denen Saisonarbeitskräfte Anspruch auf Gleichbehandlung mit den Staatsangehörigen des Aufnahmemitgliedstaats haben (Art. 23 Abs. 1 Saisonier-Richtlinie). Die Richtlinie erlaubt allerdings auch, dass Mitgliedstaaten die Gleichbehandlung von Saisonarbeitskräften gegenüber Staatsangehörigen des Aufnahmestaats in gewissem Maße einschränken (Art. 23 Abs. 2). Dies betrifft insbesondere (a) soziale Sicherheit, (b) allgemeine und berufliche Bildung und (c) Steuervergünstigungen.

Familienleistungen

Um die finanzielle Mehrbelastung von Eltern auszugleichen, wird Eltern in Österreich Familienbeihilfe gewährt. Die Höhe der Familienbeihilfe hängt vom Alter und der Anzahl der Kinder ab (Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort, 2020). Saisoniers und ErntehelferInnen haben grundsätzlich keinen Anspruch auf Familienbeihilfe in Österreich. Eine Ausnahme bilden hier drittstaatsangehörige Saisoniers und ErntehelferInnen, die sich gemäß § 54 Asylgesetz 2005 (AsylG)⁶⁴ rechtmäßig in Österreich aufhalten, also Personen mit Aufenthaltstiteln aus berücksichtigungswürdigen Gründen (§ 3 Abs. 1 Familienlastenausgleichsgesetz 1967 - FLAG).⁶⁵ In diesem Zusammenhang ist allerdings zu berücksichtigen, dass kein Anspruch auf Familienbeihilfe für Kinder, die sich ständig im Ausland aufhalten, besteht (§ 5 Abs. 3 FLAG). Ausgenommen von dieser Regelung sind Kinder, die sich ständig in einem Staat des Europäischen Wirtschaftsraumes aufhalten (§ 53 Abs. 1 FLAG). In diesem Fall werden die Familienbeihilfebeiträge jedoch an die Lebenserhaltungskosten des jeweiligen Wohnortstaates der Kinder angepasst (§ 1 Familienbeihilfe-Kinderabsetzbetrag-EU-Anpassungsverordnung).⁶⁶

60 Interview mit Susanne Haslinger, Gewerkschaft PRO-GE, 4. April 2020.

61 BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 31/2020.

62 Unter anderem Bosnien und Herzegowina sowie Serbien (Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort, o.).

63 Schriftlicher Beitrag des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend, 12. Mai 2020.

64 BGBl. I Nr. 100/2005, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 29/2020.

65 BGBl. Nr. 376/1967, in der Fassung von BGBl. I Nr. 28/2020.

66 BGBl. II Nr. 318/2018, in der Fassung von BGBl. II Nr. 366/2020.

Leistungen bei Arbeitslosigkeit

Zwar sind Saisoniers und ErntehelferInnen grundsätzlich auch arbeitslosenversichert (sofern sie nicht geringfügig beschäftigt sind), allerdings ist eine Inanspruchnahme von Versicherungsleistungen aus folgenden Gründen unwahrscheinlich (§ 1 Abs. 1a Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 - AIVG).⁶⁷ Die Inanspruchnahme setzt voraus, dass eine anspruchsberechtigte Person der Arbeitsvermittlung zur Verfügung steht (§ 7 Abs. 1 Z 1 AIVG), was nur auf Personen zutrifft, die eine Beschäftigung aufnehmen können und dürfen (§ 7 Abs. 2 AIVG). Saisoniers und ErntehelferInnen, die gemäß § 5 AuslBG befristet beschäftigt sind, sind nach Beendigung ihrer Beschäftigung nicht berechtigt sich in Österreich aufzuhalten, um eine unselbständige Beschäftigung aufzunehmen und auszuüben (§ 7 Abs. 6 AIVG).

Allgemeine und berufliche Ausbildung

Über Einschränkungen im Bereich Aus- und Weiterbildung ist nichts bekannt. Faktisch ist allerdings zu bezweifeln, dass Saisoniers und ErntehelferInnen aufgrund der aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen beziehungsweise der Arbeitsbedingungen Zugang zu Bildung und Ausbildung haben.⁶⁸

Steuervergünstigungen

Seit 1. Jänner 2019 ersetzt der sogenannte Familienbonus Plus die steuerliche Abzugsfähigkeit der Kinderbetreuungskosten und des sogenannten Kinderfreibetrags. Der Familienbonus Plus reduziert die jährliche Steuerlast von Eltern um bis zu EUR 1.500 pro Kind (Republik Österreich, o.J.). Eltern von Kindern in Drittstaaten steht der Familienbonus Plus nicht zu. Gleiches trifft auf den Alleinerzieherabsetzbetrag, den Alleinverdienerabsetzbetrag und den Unterhaltsabsetzbetrag zu (Bundesministerium für Finanzen, 2020).

4.5 Missbrauch, Ausbeutung und Menschenhandel

Berichte über rechtswidrige Arbeitszeiten, zu wenig Lohn und unwürdige Unterkünfte für Saisoniers und ErntehelferInnen sind in Österreich keine Seltenheit (Der Standard, 2017a; ORF Online, 2018d, 2018c). Zudem sind einzelne Fälle von ungleicher Behandlung gegenüber inländischen Arbeitskräften bekannt.⁶⁹ Offizielle Statistiken hinsichtlich Saisoniers und ErntehelferInnen, die Opfer von Ausbeutung und/oder Menschenhandel in Österreich wurden, existieren nicht. Allerdings legen Berichte über diverse Zwangssituationen den Verdacht auf Menschenhandel nahe (Bolyos, Haslinger und Reisenberger, 2016:6). Zudem bestätigte die Organisation MEN VIA⁷⁰ die Betreuung eines Erntehelfers aus Kamerun in den Jahren 2017 bis 2018, der Opfer von Menschenhandel in Österreich wurde.⁷¹

67 BGBl. I Nr. 101/2000, in der Fassung von BGBl. I Nr. 28/2020.

68 Interview mit Johannes Peyrl, Arbeiterkammer Wien, 8. Mai 2020.

69 Schriftlicher Beitrag des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend, 12. Mai 2020.

70 MEN VIA berät und betreut männliche Betroffene von Menschenhandel (Institut für Frauen- und Männergesundheit, 2020).

71 Schriftlicher Beitrag von MEN VIA, 6. Juli 2020.

Erhebungen über die Ausübung saisonaler Tätigkeiten durch MigrantInnen ohne regulären Aufenthaltsstatus in Österreich existieren ebenso keine. In einem Bericht der Organisation UNDOK, die Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung undokumentiert Arbeitender, wird allerdings allgemein darauf verwiesen, dass in Österreich auch Menschen arbeiten, die entweder über kein Aufenthaltsrecht verfügen oder aufgrund ihres Aufenthaltsrechts keinen oder nur eingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt und zu sozialen Rechten haben (UNDOK, 2019:8). Im Allgemeinen wurden die gesetzlichen Regelungen zur Saisonarbeit in Österreich bereits vor der Umsetzung der Saisonier-Richtlinie als ein wichtiges Instrument zur Eindämmung der Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen ohne entsprechende Bewilligung angesehen (Biffi, 2011:43). Darüber hinaus betonte die österreichische Bundesregierung bei der Umsetzung der Saisonier-Richtlinie, dass zukünftig eine effizientere Kontrolle der nichtangemeldeten Beschäftigung von AusländerInnen sicherzustellen sei.⁷²

Die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte veröffentlichte im Jahr 2015 eine Studie über die schwere Ausbeutung von Arbeitskräften.⁷³ Die Studie bezog sich zwar nicht direkt auf Saisoniers und ErntehelferInnen, zeigte aber, dass die Arbeitsausbeutung von ausländischen Arbeitskräften die häufigste Form der Ausbeutung in Österreich ist. Insbesondere Personen, die in irregulären Arbeitssituationen tätig sind, seien oft von Ausbeutung betroffen. Der Bericht konstatiert zudem, dass in Österreich existierende Mechanismen, die ArbeitgeberInnen zu Schadenersatz und Nachzahlungen verpflichten, von Betroffenen nicht angewendet würden oder nicht bekannt seien. Es gebe zwar Aktivitäten, die dieser Fehlentwicklung entgegenwirken, allerdings merkten die befragten österreichischen ExpertInnen an, dass die Unterstützung von Opfern von Ausbeutung unzureichend sei. Außerdem wurde kritisiert, dass die Strafen für ArbeitgeberInnen, die ausländische Arbeitskräfte ausbeuten, zu niedrig seien.

4.6 Kosten- und Schadenersatz

Saisoniers und ErntehelferInnen haben auf Basis des AuslBG unterschiedliche Ansprüche auf Kosten- und Schadenersatz. Wenn diese ohne Beschäftigungsbewilligung beschäftigt werden, haben Betroffene für die Dauer der Beschäftigung die gleichen Ansprüche, wie auf Basis eines gültigen Arbeitsvertrages sowie einen Kostenersatzanspruch für die Auslandsüberweisung des Entgelts (§ 29 Abs. 1 AuslBG). Dabei kommt es nicht darauf an, ob Saisoniers oder ErntehelferInnen über das Fehlen der Beschäftigungsbewilligung informiert waren (Pirker, 2010:235). Beruht das Fehlen der Beschäftigungsbewilligung auf einem Verschulden des/der ArbeitgeberIn, so müssen Saisoniers und ErntehelferInnen auch bezüglich der Ansprüche aus der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses so gestellt werden, als ob sie auf Basis eines gültigen Arbeitsvertrages beschäftigt gewesen wären. In diesem Fall haben Saisoniers und ErntehelferInnen, deren Arbeitsverhältnis wegen Wegfalls der Beschäftigungsbewilligung endet, zudem Anspruch auf Schadenersatz wie aufgrund eines berechtigten vorzeitigen Austritts (§ 29 Abs. 2 und Abs. 3 AuslBG).

72 Bundesgesetz, mit dem das Ausländerbeschäftigungsgesetz und das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz geändert werden, Regierungsvorlage - Erläuterungen, verfügbar auf www.parlament.gv.at.

73 Die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (2015:10) definiert eine „schwere Ausbeutung der Arbeitskraft“ als Arbeitssituationen, die erheblich von den in den Gesetzgebungen und anderen verbindlichen Rechtsvorschriften definierten Arbeitsbedingungen abweichen. Dies betrifft insbesondere Gehalt, Arbeitszeiten, Urlaubsansprüche, Gesundheits- und Sicherheitsstandards und faire Behandlung.

4.7 Interessenvertretungen, Kontrollorgane und Beschwerdeeinrichtungen

In Österreich sind mehrere unterschiedliche Akteure für die Überwachung der Einhaltung der arbeits- und aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen und zur Wahrung der Interessen von Saisoniers und ErntehelferInnen berufen. Teilweise sind diese Akteure dazu berechtigt, Betriebe zu betreten, Auskünfte einzufordern und Unterlagen einzusehen (§ 26 Abs. 1 und Abs. 2 AuslBG). Zudem haben EU-Mitgliedstaaten nach Artikel 25 der Saisonier-Richtlinie dafür Sorge zu tragen, dass wirksame Mechanismen existieren, durch die Saisoniers direkt oder über Dritte Beschwerde gegen ihre ArbeitgeberInnen einreichen können. In Österreich existieren mehrere solcher Anlaufstellen, insbesondere die Arbeiterkammern beziehungsweise Landarbeiterkammern gelten als gesetzlich hierfür vorgesehene Einrichtungen. Des Weiteren bieten auch andere Einrichtungen, wie beispielsweise Gewerkschaften und das AMS, die Möglichkeit, Beschwerden einzubringen.

Statistische Erhebungen, die Rückschlüsse auf Kontrolltätigkeiten der Akteure hinsichtlich der Beschäftigung von Saisoniers und ErntehelferInnen zulassen, existieren keine. Laut Gewerkschaft vida besteht zumindest im Tourismus ein Problem darin, dass eine flächendeckende Kontrolle aufgrund der hohen Anzahl an Betrieben nicht erfolgt ist. Daher ist man auf Hinweise durch Dritte oder durch die Beschäftigten selbst angewiesen.⁷⁴ Beschwerden durch Saisoniers und ErntehelferInnen selbst sind jedoch eher unwahrscheinlich, da sie sich bezüglich ihrer Beschäftigung und des Aufenthaltstitels in einem besonderen Abhängigkeitsverhältnis zu ihren ArbeitgeberInnen befinden. Infolge dieses Abhängigkeitsverhältnisses kann angenommen werden, dass bestehende Rechte nicht eingefordert beziehungsweise Verstöße nicht zur Anzeige gebracht werden.⁷⁵ Des Weiteren sehen die Gewerkschaften PRO-GE und vida ein Problem bei der Rechtsdurchsetzung von Ansprüchen von Saisoniers beziehungsweise ErntehelferInnen, wobei laut Gewerkschaft Pro-Ge die Rechtsgrundlage in Österreich grundsätzlich als ausreichend angesehen werden kann.⁷⁶ Die Hürden bei der Rechtsdurchsetzung seien zum einen auf Sprachbarrieren und zum anderen auf die schlechte Erreichbarkeit zurückzuführen, da betroffene Personen Österreich nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlassen müssen.⁷⁷ Außerdem fehlt bei Saisoniers, zumindest im Tourismus, oftmals ein soziales Regulativ, wie beispielsweise familiäre Verpflichtungen.⁷⁸ Diese Verpflichtungen beschränken unter anderem Arbeitszeiten, jedoch weniger auf einer rechtlichen, sondern mehr auf einer sozialen Ebene.

Gezielte staatliche Informationsmaßnahmen für Saisoniers und ErntehelferInnen sowie deren ArbeitgeberInnen existieren in Österreich keine. Grundsätzlich können sich ArbeitgeberInnen jedoch bei den Wirtschafts- beziehungsweise Landwirtschaftskammern informieren. Trotzdem sieht die Gewerkschaft PRO-GE eine Schwierigkeit darin, dass den ArbeitgeberInnen oftmals das notwendige Know-how fehlt, um Saisoniers und ErntehelferInnen ordnungsgemäß anzustellen.⁷⁹ Für Saisoniers und ErntehelferInnen stehen im Bedarfsfall das AMS und die Arbeiterkammern als Informationsquellen zur Verfügung.⁸⁰ Saisoniers und ErntehelferInnen fehlt es dennoch oft

74 Interview mit Anna Daimler; Gewerkschaft vida, 22. April 2020.

75 Interview mit Johannes Peyrl, Arbeiterkammer Wien, 8. Mai 2020.

76 Dabei sind jene Rechtsgrundlagen gemeint, in denen die materiellen Rechtsansprüche der ArbeitnehmerInnen wie beispielsweise Mindestlöhne geregelt sind - in erster Linie die Landarbeitsgesetze und die jeweiligen Kollektivverträge - nicht jedoch die Rechtsgrundlage zur angesprochenen Rechtsdurchsetzung. Zudem fordert die Gewerkschaft PRO-GE seit vielen Jahren die Ratifizierung des Übereinkommen über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in Österreich, welches laut Gewerkschaft PRO-GE unter anderem eine verbesserte Grundlage für die Kontrolle in der Land- und Forstwirtschaft schaffen würde.

77 Interview mit Susanne Haslinger; Gewerkschaft PRO-GE, 4. April 2020.

78 Interview mit Anna Daimler; Gewerkschaft vida, 22. April 2020.

79 Interview mit Susanne Haslinger; Gewerkschaft PRO-GE, 4. April 2020.

80 Schriftlicher Beitrag des Arbeitsmarktservice, 12. Mai 2020.

an Wissen über ihre Rechte - eine Situation, die von manchen Betrieben ausgenutzt wird (Arbeit&Wirtschaft, 2017). In diesem Zusammenhang könnte angedacht werden, (muttersprachliche) Informationen über Rechte und Pflichten im Rahmen der Erteilung von Visa für Saisoniers und ErntehelferInnen beziehungsweise im Rahmen des Beschäftigungsbewilligungsverfahrens für ArbeitgeberInnen zur Verfügung zu stellen. Diese mögliche Maßnahme wird von der Arbeiterkammer Wien als positiv bewertet.⁸¹

Auswahl der wichtigsten Akteure

Im Folgenden wird eine Auswahl der wichtigsten Akteure und deren Befugnisse beschrieben.

(a) Arbeitsinspektion

Aufgabe der Arbeitsinspektion ist es, den gesetzlichen Schutz der ArbeitnehmerInnen zu wahren und bei der Durchführung des Schutzes der ArbeitnehmerInnen zu unterstützen und zu beraten (§ 3 Abs. I Arbeitsinspektionsgesetz 1993 – ArbIG).⁸² Sie ist beispielsweise dafür verantwortlich, die Rechtsvorschriften und behördlichen Verfügungen – unter anderem betreffend Arbeitszeit, Ruhepausen und Ruhezeit, Arbeitsruhe und Urlaubsaufzeichnungen – zu überwachen (§ 3 Abs. I ArbIG). Der Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion erstreckt sich auf Betriebsstätten und Arbeitsstellen aller Art. Betriebe in der Land- und Forstwirtschaft sind jedoch ausgenommen, da diese der Aufsicht der Land- und Forstwirtschaftsinspektionen unterstehen (§ 1 Abs. I und 2 Z I ArbIG).

(b) Arbeitsmarktservice

Das AMS und dessen regionale Geschäftsstellen spielen eine zentrale Rolle bei der Verwaltung der Beschäftigungsbewilligungen für Saisoniers und ErntehelferInnen. Neben den bereits beschriebenen Aufgaben hinsichtlich der Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen sind die Geschäftsstellen des AMS unter anderem verpflichtet, die für die Erfüllung der Aufgaben nach dem Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (NAG)⁸³ und dem Fremdenpolizeigesetz (FPG)⁸⁴ zuständigen Behörden über die Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen für Saisoniers und ErntehelferInnen zu informieren. Zudem müssen gemeldete Beendigungen der Beschäftigung den zuständigen Behörden, sowie rechtskräftige Widerrufe einer Beschäftigungsbewilligung den Landespolizeidirektionen mitgeteilt werden (§ 27 Abs. 4 AuslBG). Außerdem hat die zuständige regionale AMS-Geschäftsstelle Anträge auf Beschäftigungsbewilligungen für AusländerInnen, die über ein Visum C mit mehrjähriger Gültigkeitsdauer verfügen, den Landespolizeidirektionen vor der Entscheidung zur Kenntnis zu bringen (§ 5 Abs. 9 AuslBG). Gleichermäßen sind alle Behörden und Ämter verpflichtet, die AMS-Geschäftsstellen und das Bundesverwaltungsgericht bei der Erfüllung der im AuslBG festgelegten Aufgaben zu unterstützen (§ 27 Abs. I AuslBG). Die Pflicht zur Verständigung der Landespolizeidirektion wurde im Rahmen der Umsetzung der Saisonier-Richtlinie eingeführt, um insbesondere die Überprüfung der ordnungsgemäßen Ausreise ungenehmigt beschäftigter Saisoniers und ErntehelferInnen zu verbessern.⁸⁵

81 Interview mit Johannes Peyrl, Arbeiterkammer Wien, 8. Mai 2020.

82 BGBl. Nr. 27/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018.

83 BGBl. I Nr. 100/2005, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 24/2020.

84 BGBl. I Nr. 100/2005, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 27/2020.

85 Schriftlicher Beitrag des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend, 12. Mai 2020.

(c) Betriebsrat

Als innerbetriebliche Interessensvertretung ist der Betriebsrat als ein wichtiger Akteur zu nennen. Die Belegschaft eines Betriebes ist zur Gründung eines Betriebsrates berechtigt, wenn mindestens fünf ArbeitnehmerInnen (unabhängig von der Staatsbürgerschaft) beschäftigt werden. Die Befugnisse eines Betriebsrates umfassen unter anderem Überwachungs- und Kontrollrechte hinsichtlich der Einhaltung des Kollektivvertrages, der Betriebsvereinbarungen und der ArbeitnehmerInnenschutzbestimmungen sowie Informationsrechte über die Begründung und Beendigung von Dienstverhältnissen (Wirtschaftskammer Österreich, 2020a).

(d) Fremden- und Finanzpolizei

In Bezug auf den Aufenthalt von Saisoniers und ErntehelferInnen nehmen die Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes, die verantwortlich für die Einhaltung fremdenrechtlichen Bestimmungen sind (auch Fremdenpolizei genannt), eine wichtige Rolle ein. Diese ist unter anderem für die Verhinderung der rechtswidrigen Einreise von Fremden sowie für die Überwachung des Aufenthalts von Fremden in Österreich zuständig (§ 2 Abs. 2 Z 1 und 2 FPG).⁸⁶

In Bezug auf die Bekämpfung der illegalen AusländerInnenbeschäftigung sind zudem die Organe der Abgabenbehörden (auch Finanzpolizei genannt) zu nennen. Die Finanzpolizei ist für die Kontrolle, ob arbeitsmarkt-, aufenthalts- und niederlassungsrechtliche Bewilligungen vorliegen, zuständig (Bundesministerium für Finanzen, o.J.). Sie ist im Rahmen ihrer Aufsichts- und Kontrolltätigkeit unter anderem befugt, die Identität von Personen festzustellen (§ 12 Abs. 2 Abgabenverwaltungsorganisationsgesetz 2010).⁸⁷ Auf Basis einer Kontrollstrategie, führt die Finanzpolizei Schwerpunktaktionen in bestimmten Branchen durch. Viele Überprüfungen werden auch auf Basis von Informationen durchgeführt, welche die Kontrolleinrichtungen vorab durch anonyme Hinweise oder durch Hinweise von Behörden erhalten haben (Jandl, 2009:57).

Die Finanzpolizei ist unter bestimmten Umständen ermächtigt, AusländerInnen für die Fremdenpolizei festzunehmen. Dafür muss Grund zur Annahme bestehen, dass die betroffene Person eine Erwerbstätigkeit ausübt oder ausüben will, ohne dazu berechtigt zu sein und sich nicht rechtmäßig in Österreich aufhält. Weiters muss Gefahr im Verzug vorliegen, was bedeutet, dass das Einschreiten von Organen des öffentlichen Sicherheitsdienstes nicht abgewartet werden kann, da sich der/die AusländerIn der Festnahme entzieht (§ 26 Abs. 4 AuslBG; Finanzpolizei, 2019:19).

(e) Kammern für Arbeiter und Angestellte

Die wichtigsten Akteure bei der Interessenvertretung von Saisoniers und ErntehelferInnen auf öffentlicher Seite sind die Kammern für Arbeiter und Angestellte (Arbeiterkammern). Die Aufgabe der Arbeiterkammern ist es, die sozialen, wirtschaftlichen, beruflichen und kulturellen Interessen der ArbeitnehmerInnen zu vertreten und zu fördern (§ 1 Arbeiterkammergesetz - AKG).⁸⁸ Bei dieser Einrichtung handelt es sich um die gesetz-

86 BGBl. I Nr. 100/2005, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 27/2020.

87 BGBl. I Nr. 9/2010, in der Fassung von BGBl. I Nr. 23/2020.

88 BGBl. Nr. 626/1991, in der Fassung von BGBl. I Nr. 28/2020.

liche Interessenvertretung und es herrscht eine Pflichtmitgliedschaft für alle ArbeitnehmerInnen in Österreich (Arbeitskammer Österreich, 2020). Unter anderem haben die Arbeiterkammern ihre Mitglieder in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten zu beraten und ihnen in einem bestimmten Rahmen Rechtsschutz durch gerichtliche Vertretung in diesen Angelegenheiten zu gewähren (§ 7 Abs. 1 AKG). Darüber hinaus kommt den Arbeiterkammern eine besondere Rolle bei der Überwachung von Arbeitsbedingungen zu. So können diese beispielsweise Besichtigungen von Arbeitsstätten bei den zuständigen Behörden beantragen (§ 5 Abs. 1 Z 1 AKG). Für Saisoniers und ErntehelferInnen in der Land- und Forstwirtschaft sind insbesondere die Landarbeiterkammern zuständig, die in sieben Bundesländern⁸⁹ vertreten sind (Österreichischer Landarbeiterkammertag, 2020).

(f) Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)

Der ÖGB ist eine Interessenvertretung unselbständiger Erwerbtätiger und zählt 1,2 Millionen Mitglieder in Österreich. Der ÖGB setzt sich aus sieben Gewerkschaften zusammen. Die für die im Rahmen des österreichischen Saisonier-Modells beschäftigten Saisoniers und ErntehelferInnen verantwortlichen Gewerkschaften sind die Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vida und die Produktionsgewerkschaft PRO-GE. Unter anderem bieten die Gewerkschaften arbeitsrechtliche Beratungen und Vertretung vor Gerichten, Behörden und Ämtern an (Österreichischer Gewerkschaftsbund, o.J.).

Gängige Praxis der Gewerkschaften PRO-GE und vida ist es, ArbeitnehmerInnen und explizit auch Saisoniers beziehungsweise ErntehelferInnen direkt an ihren Arbeitsplätzen aufzusuchen, um mit ihnen in Kontakt zu treten und sie über ihre Rechte zu informieren. Sobald Missstände identifiziert werden, tritt die Gewerkschaft in Kontakt mit der Betriebsleitung beziehungsweise, falls vorhanden, mit dem Betriebsrat.⁹⁰ Insbesondere in der Land- und Forstwirtschaft hat man laut Gewerkschaft PRO-GE besonders gute Erfahrung mit einem niedrigschwelligen Informationsangebot an Saisoniers und ErntehelferInnen gemacht. Dabei suchen AktivistInnen die Arbeitskräfte direkt am Arbeitsplatz auf und informieren sie vor Ort über ihre Rechte. Mit den klassischen gewerkschaftlichen Ansätzen sei die Kontaktaufnahme nur schwer möglich. Wichtig sei es dabei, mit AktivistInnen zu arbeiten, die selbst einen Migrationshintergrund haben und im besten Fall die Sprache der Saisoniers und ErntehelferInnen sprechen. Gerade ein muttersprachliches Serviceangebot sei extrem wichtig, um Saisoniers und ErntehelferInnen erreichen zu können.⁹¹ In diesem Zusammenhang ist insbesondere die Initiative Sezonieri als positives Praxisbeispiel zu nennen.

(g) Weitere wichtige Akteure

Auf nicht-staatlicher Ebene haben sich relevante Akteure in der Initiative Sezonieri zusammengeschlossen.⁹² Dabei handelt es sich um eine Aufklärungskampagne, die seit 2014 für die Rechte von ErntehelferInnen in Österreich eintritt. Ziel der Kampagne ist es, ErntehelferInnen über ihre Rechte zu informieren und Sorge für die Einhaltung arbeitsrechtlicher Regelungen zu tragen. Unter anderem werden mehrsprachige Informations-

89 In den Bundesländern Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark, Tirol und Vorarlberg.

90 Interview mit Susanne Haslinger, Gewerkschaft PRO-GE, 4. April 2020; Interview mit Anna Daimler, Gewerkschaft vida, 22. April 2020.

91 Interview mit Susanne Haslinger, Gewerkschaft PRO-GE, 4. April 2020.

92 PRO-GE – die Produktionsgewerkschaft, Nyéléni – Forum für Ernährungssouveränität, UNDOK – Verband zur gewerkschaftlichen Unterstützung und dokumentiert Arbeitender, MEN-VIA – Unterstützung für männliche Betroffene von Menschenhandel, LEFÖ – Beratung, Bildung und Begleitung für Migrantinnen, Südwind Oberösterreich, ÖGB-Kompetenzforum Migration, Migrare, "weltumspannend arbeiten", dem entwicklungspolitischen Verein im ÖGB und unabhängigen Aktivist_innen.

materialien sowie Rechtsberatung und -begleitung zur Verfügung gestellt. Die Kampagne informiert beispielsweise über Plakatwände in Grenzregionen, aber auch über direkte Kontaktaufnahme auf den Feldern. Außerdem leistet die Kampagne Öffentlichkeitsarbeit durch Veranstaltungen, Presseaussendungen und diverse Publikationen, wie beispielsweise mehrsprachige Videoclips (Gewerkschaft PRO-GE, o.J.).

Ein weiterer wichtiger Akteur ist UNDOK. Die Organisation informiert undokumentierte ArbeitnehmerInnen über ihre Rechte. Außerdem leistet UNDOK Beratung und Unterstützung bei der Durchsetzung von arbeits- und sozialrechtlichen Ansprüchen. UNDOK ist eine Initiative von mehreren Fachgewerkschaften, der Arbeiterkammer Wien, der Bundesvertretung der Österreichischen Hochschüler_innenschaft, verschiedener Nichtregierungsorganisationen und AktivistInnen (UNDOK, 2020).

5. AUSWIRKUNGEN DER COVID-19 PANDEMIE AUF SAISONIERS IN ÖSTERREICH

Das Auftreten von COVID-19 hatte zum Teil abrupte Auswirkungen auf den österreichischen Arbeitsmarkt, dementsprechend auch auf die Beschäftigung von Saisoniers und ErntehelferInnen.⁹³ Ausländische Arbeitskräfte waren mit einem Beschäftigungsrückgang von -10,5 Prozent im April 2020 weitaus stärker betroffen als österreichische Staatsangehörige (-3,4%). Dies ist unter anderem auf den hohen Anteil an ausländischen Beschäftigten in den durch COVID-19 am stärksten betroffenen Branchen zurückzuführen (WIFO, 2020:5). Insbesondere in der Hotellerie und Gastronomiebranche verloren zahlreiche ArbeitnehmerInnen ihre Anstellung oder wurden in Kurzarbeit geschickt. Im Mai 2020 war in dieser Branche nicht einmal mehr jeder Zehnte beschäftigt (Agenda Austria, 2020). In der österreichischen Land- und Forstwirtschaft wiederum herrschte ein akuter Arbeitskräftemangel, da viele Beschäftigte mit Wohnsitz im Ausland aufgrund der Einreisebeschränkungen nicht mehr zum Arbeitsplatz gelangen konnten (APA-OTS, 2020). Die längerfristigen Auswirkungen der COVID-19 Pandemie auf die Beschäftigung von Saisoniers und ErntehelferInnen, sowie auf MigrantInnen im Allgemeinen, sind schwer abzuschätzen. Allerdings hat diese Krise gezeigt, dass ausländische Arbeitskräfte integraler Bestandteil grundlegender und notwendiger Funktionen der europäischen Gesellschaft sind. Insbesondere niedrigqualifizierte MigrantInnen sind oftmals in Schlüsselbereichen, wie beispielsweise der Lebensmittelverarbeitung oder der Krankenpflege, übermäßig stark vertreten (Fasani und Mazza, 2020:8–10).

In diesem Kapitel werden die Auswirkungen der COVID-19 Pandemie auf die Einreise und den Aufenthalt von Saisoniers und ErntehelferInnen in Österreich erläutert. Insbesondere wird auf die Maßnahmen eingegangen, die gesetzt wurden, um dem drohenden Arbeitskräftemangel in der Land- und Forstwirtschaft entgegenzuwirken. Abschließend geht das Kapitel der Frage nach, ob die COVID-19 Pandemie zu einem Wandel in der Anerkennung der Arbeit, die durch Saisoniers und ErntehelferInnen erbracht wird, beigetragen hat.

5.1 Einreisebeschränkungen

Zur Eindämmung der Verbreitung von COVID-19 hat Österreich zwischen März und Juni 2020 zu allen Nachbarländern Grenzkontrollen eingeführt. Die Einreise von Drittstaatsangehörigen über den Luftweg war grundsätzlich untersagt. Personen, die über ein von Österreich ausgestelltes Visum D verfügten, sowie Saisoniers im Wirtschaftszweig der Land- und Forstwirtschaft, waren von diesem Verbot ausgenommen. Nach der Einreise waren diese Personen verpflichtet, unverzüglich eine 14-tägige selbstüberwachte Heimquarantäne anzutreten. Die Quarantäne konnte allerdings mittels eines negativen molekularbiologischen Tests auf COVID-19 frühzeitig beendet werden (Bundesministerium für Inneres, 2020). Im Zuge dieser Maßnahmen wurden zudem Verhandlungen mit der Ukraine aufgenommen, um ErntehelferInnen direkt nach Österreich einzufliegen und so dem Mangel an ErntehelferInnen entgegenzuwirken (Wiener Zeitung, 2020). Am 8. Mai landeten die ersten 213 ErntehelferInnen aus der Ukraine am Linzer Flughafen. Allerdings wurde nach der Ankunft eine Person positiv auf COVID-19 getestet, was dazu führte, dass 19 weitere Personen ebenfalls unter eine 14-tägige Quarantäne gestellt wurden (Salzburger Nachrichten, 2020). Am 18. Mai 2020 trafen 390 weitere ErntehelferInnen aus der

⁹³ Diese und andere themenspezifische Begrifflichkeiten werden in Kapitel 2.2 definiert.

Ukraine in Linz ein (ORF Online, 2020). Für den Tourismus und andere saisonale Branchen bleibt abzuwarten, inwieweit ähnliche Einreisemaßnahmen umgesetzt werden. Dies wird wohl davon abhängen, inwieweit der Arbeitskräftebedarf mit den in Österreich und in der EU zur Verfügung stehenden ArbeitnehmerInnen abgedeckt werden kann.

5.2 Auswirkungen

In der Tourismusbranche verloren zahlreiche Saisoniers schlagartig ihre Anstellung. Zwar wurde vielen Betroffenen eine Wiedereinstellung nach Beruhigung der Lage zugesichert, aber ob dies angesichts der wirtschaftlichen Auswirkungen der COVID-19 Pandemie tatsächlich möglich sein wird, kann angezweifelt werden.⁹⁴ In der Land- und Forstwirtschaft zeigte sich ein anderes Bild. Mit der sich im März nähernden Erntesaison und den zunehmenden Reisebeschränkungen drohten massive Engpässe bei der Unterstützung durch ErntehelferInnen aufzutreten. Schätzungen des Branchenverbandes für Obst und Gemüse gingen im März davon aus, dass bis April 5.000 Arbeitskräfte fehlen würden (APA-OTS, 2020). Daher wurde die zulässige Beschäftigungsdauer für jene Saisoniers, die bereits bewilligt in Österreich aufhältig waren und für dringende Arbeiten benötigt wurden, mit 4. April 2020 erweitert. So durften, im Rahmen der neuen Bestimmung, Beschäftigungsbewilligungen für ein und dieselbe Saisonarbeitskraft in der Land- und Forstwirtschaft für eine Gesamtdauer von mehr als neun Monaten innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Monaten erteilt oder verlängert werden (§ 32c Abs. 1 Ausländerbeschäftigungsgesetz-AuslBG).⁹⁵ Zwar ist die Maßnahme bis 30. Juni 2020 befristet, jedoch ist die Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend ermächtigt, das Außerkrafttreten durch Verordnung bis längstens 31. Dezember 2020 zu verschieben (§ 34 Abs. 50 AuslBG). Mit diesem Vorgehen soll die Versorgung der österreichischen Bevölkerung mit heimischen Nahrungsmitteln gewährleistet werden. Nach Meinung der österreichischen Bundesregierung ist diese Maßnahme infolge der engen zeitlichen Befristung und aufgrund der derzeitigen Krisensituation mit der Saisonier-Richtlinie⁹⁶ vereinbar, die grundsätzlich eine maximale Aufenthaltsdauer von neun Monaten innerhalb eines Zwölfmonatszeitraums vorsieht (Republik Österreich, 2020a).

Um zu einer Eindämmung der Verbreitung von COVID-19 beizutragen, wurde am 4. April 2020 das Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (NAG)⁹⁷ dahingehend geändert, dass von der vorgesehenen persönlichen Antragsstellung bei Verlängerungs- und Zweckänderungsanträgen abgesehen wird. Die Anträge sind demnach postalisch oder auf elektronischem Wege bei der Behörde einzubringen (§ 19 Abs. 1a NAG). Zudem wurde das Fremdenpolizeigesetz 2005 (FPG)⁹⁸ adaptiert. Der neue § 20 Abs. 7 FPG ergänzt den bereits erwähnten neuen § 32c Abs. 1 AuslBG, welcher für Saisonarbeitskräfte im Bereich der Land- und Forstwirtschaft einen neun Monate übersteigenden Beschäftigungszeitraum ermöglicht. Wenn der rechtmäßige Aufenthalt auf Basis der

94 Interview mit Anna Daimler, Gewerkschaft vida, 22. April 2020.

95 BGBl. Nr. 218/1975, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 23/2020.

96 Richtlinie (EU) 2014/36 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zwecks Beschäftigung als Saisonarbeiter, ABl. L 94, S. 375–390.

97 BGBl. I Nr. 100/2005, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 24/2020.

98 BGBl. I Nr. 100/2005, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 27/2020.

neu erteilten oder verlängerten Beschäftigungsbewilligung gemäß § 32c AuslBG über die Gültigkeitsdauer eines bereits erteilten Visums D legitimiert werden kann, in diesem Fall wird kein neues Visum ausgestellt (Republik Österreich, 2020b). Außerdem wurde nunmehr die Möglichkeit geschaffen, Personen, die sich bereits rechtmäßig im Bundesgebiet aufgehalten haben, ein Visum D aus besonders berücksichtigungswürdigen Gründen (§ 22a FPG) im Inland zu erteilen. Damit kann eine unselbständige Erwerbstätigkeit (betrifft vorwiegend Saisoniers) ausgeübt werden, sofern eine erforderliche Berechtigung oder sonstige Bestätigung nach dem AuslBG erteilt wurde (§ 20 Abs. 2 FPG).

Längerfristig gilt es laut der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) die Gratwanderung zwischen größtmöglichen Erleichterungen für die Wirtschaft und gesundheitspolitischen Maßnahmen zur Eindämmung von COVID-19 zu bewältigen. Insbesondere die molekularbiologischen Tests auf COVID-19 werden dabei eine große Rolle spielen. Der Arbeitsmarkt wird sich aufgrund der derzeitigen Lage verändern, aber zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Studie war es laut WKÖ noch zu früh, die wirtschaftlichen Folgen in einzelnen Branchen abzuschätzen. Trotzdem steht außer Zweifel, dass es auch zukünftig einen Bedarf an Saisoniers und ErntehelferInnen geben wird.⁹⁹

Die Tatsache, dass ausländische Arbeitskräfte im Niedriglohnsektor ein wichtiger Faktor bei der Produktion von Gütern und Erbringung von Dienstleistungen sind, ist in der Forschung hinreichend belegt. Die öffentliche Diskussion konzentrierte sich jedoch in der Vergangenheit eher auf die negativen Auswirkungen der Migration. Dies könnte sich aber seit Ausbruch von COVID-19 geändert haben (Fernández-Reino et al., 2020). In Österreich ist auf gesellschaftspolitischer Ebene ein Wandel hinsichtlich der Wertschätzung der Arbeit, die durch Saisoniers und ErntehelferInnen geleistet wird, zu beobachten. Laut WKÖ bilde sich während der COVID-19 Krise vermehrt ein Bewusstsein dafür, welcher wichtiger Beitrag unter anderem von ErntehelferInnen für die Ernährungssicherheit in Österreich geleistet wird.¹⁰⁰ Auch die Arbeiterkammer Wien (AK Wien) folgt dieser Einschätzung, sieht aber trotzdem zukünftig Schwierigkeiten, nicht nur bei der Einreise, sondern auch bei der Anwerbung von Saisoniers und ErntehelferInnen. Um dem entgegenzuwirken, müssten vor allem die Arbeitsbedingungen von Saisoniers und ErntehelferInnen in Österreich verbessert werden. Ob die von der WKÖ angesprochene neue Wertschätzung sich auch längerfristig hält, ist laut AK Wien allerdings zu bezweifeln.¹⁰¹ Entsprechend der Forderung nach besseren Arbeitsbedingungen fordert auch die Initiative Sezoniari,¹⁰² dass Kollektivverträge eingehalten und Löhne über der Armutsgefährdungsschwelle von EUR 1.500 (brutto) bezahlt werden. Dies würde auch dazu führen, dass fehlende Arbeitskräfte für die Erntearbeit besser angeworben werden könnten (Gewerkschaft PRO-GE, 2020).

99 Interview mit Margit Kreuzhuber, Wirtschaftskammer Österreich, 15. Mai 2020.

100 Ebd.

101 Interview mit Johannes Peyrl, Arbeiterkammer Wien, 8. Mai 2020.

102 Die Initiative Sezoniari ist eine Aufklärungskampagne, die seit 2014 für die Rechte von ErntehelferInnen in Österreich eintritt (siehe Kapitel 4.5).

6. FAZIT

Gemessen an der Größe der Branchen Tourismus und Land- und Forstwirtschaft sowie der Anzahl der in diesen Branchen beschäftigten Personen machen Saisoniers und ErntehelferInnen, die über das österreichische Saisonier-Modell zuwandern, einen sehr geringen Anteil der ArbeitnehmerInnen aus. Nichtsdestotrotz stieg die Anzahl der erteilten Beschäftigungsbewilligungen in den letzten Jahren stark an. Zwischen den Jahren 2016 und 2019 war eine Steigerung von insgesamt 40 Prozent zu verzeichnen. Allein in der Land- und Forstwirtschaft wurden im Jahr 2019 rund 45 Prozent mehr Beschäftigungsbewilligungen an Saisoniers, ErntehelferInnen und Stammsaisoniers erteilt als noch im Jahr 2016 (Arbeitsmarktservice, o.J.a). Alles in allem legen diese Zahlen den Schluss nahe, dass der Bedarf an befristeten Saisonarbeitskräften in den letzten Jahren anstieg und diese eine wichtige Rolle bei der Erbringung der Leistungen im Tourismus und in der Land- und Forstwirtschaft spielten.

Inwieweit sich der Ausbruch von COVID-19 und die zu erwartende Wirtschaftskrise auf diesen Bedarf auswirkt bleibt abzuwarten. Grundsätzlich darf eine Beschäftigungsbewilligung für Saisoniers und ErntehelferInnen nur erteilt werden, wenn die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes eine Beschäftigung zulassen, was mittels einer Arbeitsmarktprüfung festgestellt wird (§ 4 Abs. 1 Ausländerbeschäftigungsgesetzes - AuslBG).¹⁰³ Zumindest im Tourismus, der seit Ausbruch von COVID-19 durch eine besonders hohe Arbeitslosigkeit betroffen ist, ist daher anzunehmen, dass InländerInnen oder dem Arbeitsmarkt bereits verfügbare AusländerInnen die freien Stellen besetzen werden. Ob dies auch in der Land- und Forstwirtschaft der Fall sein wird, ist schwer zu sagen. Einerseits hat die Ausbreitung von COVID-19 im Februar die Abhängigkeit von ausländischen Arbeitskräften in dieser Branche vor Augen geführt - durch Grenzschießungen traten massive Engpässe bei der Unterstützung durch ErntehelferInnen auf und Ernteauffälle waren zu erwarten (APA-OTS, 2020). Andererseits stellt sich auch hier die Frage, ob durch die steigende Arbeitslosigkeit vermehrt auf Arbeitskräfte in der EU zurückgegriffen wird. Im Allgemeinen bleibt abzuwarten, ob und inwieweit die österreichische Bundesregierung die Kontingente für die Zulassung von Saisoniers und ErntehelferInnen für das Jahr 2021 verändert.

Das Auftreten von COVID-19 hatte nicht nur Auswirkungen auf die Einreise, den Aufenthalt und die Beschäftigung von Saisoniers und ErntehelferInnen, sondern auch auf die Wertschätzung für die Arbeit, die durch ausländische Arbeitskräfte geleistet wird. Sowohl die Politik als auch die Medien hoben den positiven Beitrag, der durch MigrantInnen in Schlüsselsektoren der Wirtschaft geleistet wird, hervor (Fernández-Reino et al., 2020). Ob diese neue Wertschätzung auch zu konkreten Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen für Saisoniers und ErntehelferInnen führt, bleibt abzuwarten. Auch in Österreich sind Berichte über rechtswidrige Arbeitszeiten, zu wenig Lohn und unwürdigen Unterkünften keine Seltenheit.

¹⁰³ BGBl. Nr. 218/1975, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 23/2020.

Obwohl die allgemeine Rechtsgrundlage von Lohn- und Arbeitsbedingungen von der Gewerkschaft PRO-GE als ausreichend angesehen wird,¹⁰⁴ tragen unterschiedliche Faktoren dazu bei, dass Saisoniers und ErntehelferInnen oftmals unter prekären Bedingungen arbeiten. Sprachbarrieren, schlechte Erreichbarkeit aber auch ein besonderes Abhängigkeitsverhältnis zu den ArbeitgeberInnen führen dazu, dass bestehende Rechte nicht eingefordert werden. Um zumindest dem Informationsmangel entgegenzuwirken hat man in Österreich gute Erfahrung mit einem niedrigschwelligen, muttersprachlichen Informationsangebot gemacht, bei dem Saisoniers und ErntehelferInnen direkt an ihrem Arbeitsplatz aufgesucht und über ihre Rechte informiert werden. Auch gezielte Schwerpunktkontrollen durch die Kontrollorgane haben zumindest hinsichtlich der Unterbringung zu einer Verbesserung beigetragen. Da eine flächendeckende Kontrolle im Allgemeinen schwer umsetzbar ist, ist man auf Hinweise durch Dritte oder die Beschäftigten selbst angewiesen, was durch das bereits beschriebene Abhängigkeitsverhältnis eher unwahrscheinlich ist.

¹⁰⁴ Interview mit Susanne Haslinger, Gewerkschaft PRO-GE, 4. April 2020; Dabei sind jene Rechtsgrundlagen gemeint, in denen die materiellen Rechtsansprüche der ArbeitnehmerInnen wie beispielsweise Mindestlöhne geregelt sind - in erster Linie die Landarbeitsgesetze und die jeweiligen Kollektivverträge - nicht jedoch die Rechtsgrundlage zur Rechtsdurchsetzung (siehe auch Fußnote 76).

7. ANHÄNGE

A.1 Liste der Abkürzungen und Übersetzungen

Deutscher Begriff	Deutsche Abk.	Englischer Begriff	Engl. Abk.
Allgemeines Sozialversicherungsgesetz	ASVG	–	–
Arbeiterkammer	AK	Chamber of Labour	–
Arbeiterkammergesetz	AKG	Chamber of Labour Act	–
Arbeitsinspektionsgesetz 1993	ArbIG	Labour Inspectorate Act 1993	–
Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977	AIVG	Unemployment Insurance Act 1977	–
Arbeitsmarktservice	AMS	Public Employment Service	–
Asylgesetz	AsylG	Asylum Act	–
Ausländerbeschäftigungsgesetz	AuslBG	Act Governing the Employment of Foreign Nationals	–
Bundesgesetzblatt	BGBI.	Federal Law Gazette	FLG
Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend	BMAFJ	Federal Ministry for Labour, Family and Youth	–
Gewerkschaft PRO-GE	–	PRO-GE trade union	–
Gewerkschaft vida	–	vida trade union	–
Europäische Union	EU	European Union	EU
Europäisches Migrationsnetzwerk	EMN	European Migration Network	EMN
Fremdenpolizeigesetz 2005	FPG	Aliens Police Act 2005	–
Fremdenrechtsänderungsgesetz 2017	FrÄG 2017	Act Amending the Aliens Law	–

Deutscher Begriff	Deutsche Abk.	Englischer Begriff	Engl. Abk.
Institut für Höhere Studien	IHS	Institute for Advanced Studies	–
Internationale Organisation für Migration	IOM	International Organization for Migration	IOM
Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz	NAG	Settlement and Residence Act	–
Österreichischer Gewerkschaftsbund	ÖGB	Austrian Trade Union Federation	–
Richtlinie 2014/36/EU	Saisonier-Richtlinie	Directive (2014/36/EU)	Seasonal Workers Directive
UNDOK, Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung undokumentiert Arbeitender	UNDOK	UNDOK, Contact point for trade union support for undocumented workers	–
Wirtschaftskammer Österreich	WKÖ	Austrian Federal Economic Chamber	–

A.2 Quellenverzeichnis*

Agenda Austria

2020 93 Prozent in der Gastronomie ohne Arbeit, verfügbar auf www.agenda-austria.at (Zugriff 27. Juli 2020).

APA-OTS

2019 Ausländische Saisoniers für den Tourismus und die Land- und Forstwirtschaft, 12. April 2019. APA-OTS, verfügbar auf www.ots.at (Zugriff 29. Juni 2020).

2020 Köstinger stellt Plattform www.dielebensmittelhelfer.at vor, 20. März 2020, verfügbar auf www.ots.at (Zugriff 29. Juni 2020).

Arbeit und Wirtschaft

2017 Reportage: Erntehelfer: Es geht um das Mindeste, 20. November 2017, verfügbar auf <http://archiv.arbeit-wirtschaft.at> (Zugriff 25. Mai 2020).

Arbeiterkammer Österreich

2017 Stellungnahme von: AK Österreich, Bundesarbeitskammer zu dem Ministerialentwurf betreffend Bundesgesetz, mit dem das Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz, das Fremdenpolizeigesetz 2005, das Asylgesetz 2005, das BFA-Verfahrensgesetz, das Grundversorgungsgesetz – Bund 2005 und das Grenzkontrollgesetz geändert werden (Fremdenrechtsänderungsgesetz 2017 – FrÄG 2017), 17. Januar 2017, verfügbar auf www.parlament.gv.at (Zugriff 24. Mai 2020).

2020 Die Pflichtmitgliedschaft, verfügbar auf www.arbeiterkammer.at (Zugriff 5. Mai 2020).

Arbeitsmarktservice

2017 Antrag auf Saisonbewilligung, verfügbar auf www.ams.at.

2020a Ausländische Saisonarbeitskräfte, verfügbar auf www.ams.at (Zugriff 5. Mai 2020).

2020b Beschäftigung ausländischer Saison-Arbeitskräfte, verfügbar auf www.ams.at (Zugriff 25. Mai 2020).

o.j.a Arbeitsmarktdaten Online: Personen mit befristeten Kontingent-Bewilligungen (BA777), verfügbar auf <http://iambweb.ams.or.at> (Zugriff 24. Juni 2020).

o.j.b Berufsinformationssystem: Arbeitsumfeld Saisonarbeit, verfügbar auf www.ams.at (Zugriff 24. Juni 2020).

Biffi, G.

2011 Deckung des Arbeitskräftebedarfs durch Migration in Österreich. IOM Wien. Verfügbar auf <https://publications.iom.int>.

Bolyos, L., S. Haslinger und B. Reisenberger

2016 Willkommen bei der Erdbeerernte! Ihr Mindestlohn beträgt: Gewerkschaftliche Organisation in der migrantischen Landarbeit - ein internationaler Vergleich. Sezonieri, Wien. Verfügbar auf www.sezonieri.at.

Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort

2020 Familienbeihilfe, verfügbar auf www.oesterreich.gv.at (Zugriff 30. Juli 2020).

o.j. Pensionsansprüche in mehreren Staaten, verfügbar auf www.oesterreich.gv.at (Zugriff 5. Juni 2020).

Bundesministerium für Finanzen

2020 Fragen und Antworten zum „Familienbonus Plus“, verfügbar auf www.bmf.gv.at (Zugriff 22. Mai 2020).

o.j. Finanzpolizei, verfügbar auf www.bmf.gv.at (Zugriff 13. Mai 2020).

*Alle bereitgestellten Hyperlinks haben zum Zeitpunkt der Veröffentlichung funktioniert.

Bundesministerium für Inneres

- o.J. Einreise /Visa /Visumfreiheit / EVE, verfügbar auf www.bmi.gv.at (Zugriff 5. Mai 2020).
- 2020 Corona-Virus Grenzkontrollmaßnahmen an Österreichs Grenzen, verfügbar auf <https://bmi.gv.at> (Zugriff 24. Mai 2020).

Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus

- 2019 Grüner Bericht 2019: Die Situation der österreichischen Land- und Forstwirtschaft, verfügbar auf <https://gruenerbericht.at> (Zugriff 24. Juni 2020).

Der Standard

- 2017a Wenige Asylwerber als Erntearbeiter auf Feldern, 25. Juli 2017, verfügbar auf www.derstandard.at (Zugriff 6. Mai 2020).
- 2017b Erntehelferin: „Ich fühlte mich wie eine Sklavin“, 30. November 2017, verfügbar auf www.derstandard.at (Zugriff 6. Mai 2020).
- 2019 Mehr ausländische Köche und Spargelstecher gegen Arbeitskräftemangel, 13. April 2019, verfügbar auf www.derstandard.at (Zugriff 25. Mai 2020).

Die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte

- 2015 Severe labour exploitation: workers moving within or into the European Union: States' obligations and victims' rights, verfügbar auf <https://fra.europa.eu> (Zugriff 24. Juni 2020).

Die Presse

- 2018 In Österreich fehlen Erntehelfer, Essiggurken in Gefahr, 17. Mai 2018, verfügbar auf www.diepresse.com (Zugriff 6. Mai 2020).

Ebner, P. und L. Humer

- 2020 Jahresbericht 2019 über Migration und Asyl in Österreich. IOM, Wien. Verfügbar auf www.emn.at.

Europäische Kommission

- 2019 Keine Einwände gegen einen angemeldeten Zusammenschluss (Sache M.9017 — SK Capital Partners/ Schenectady International Group), 28. Jänner 2019, verfügbar auf <https://eur-lex.europa.eu> (Zugriff 5. Juni 2020).
- 2020 Mitteilung der Kommission Leitlinien zur Ausübung der Freizügigkeit der Arbeitskräfte während des COVID-19-Ausbruchs, 30. März 2020, verfügbar auf <https://eur-lex.europa.eu> (Zugriff 26. Mai 2020).
- o.J. Work, verfügbar auf <https://ec.europa.eu> (Zugriff 6. April 2020).

Europäisches Migrationsnetzwerk (EMN)

- 2018a Asylum and Migration Glossary 6.0. Europäische Kommission, Brüssel. Verfügbar auf www.emn.at.
- 2018b Glossar zu Asyl und Migration 5.0. Europäische Kommission, Brüssel. Verfügbar auf www.emn.at.

Finanzpolizei

- 2019 Abgaben und Steuern, verfügbar auf www.wko.at.

Fasani, F. und J. Mazza

- 2020 Immigrant Key Workers: Their Contribution to Europe's COVID-19 Response, verfügbar auf <https://ec.europa.eu> (Zugriff 15. Juli 2020).

Fernández-Reino, M., M. Sumption und C. Vargas-Silva

- 2020 From Low-Skilled to Key Workers: The Implications of Emergencies for Immigration Policy, verfügbar auf www.compas.ox.ac.uk (Zugriff 15. Juli 2020).

Fudge, J. und P.H. Olsson

2014 The EU Seasonal Workers Directive: When Immigration Controls Meet Labour Rights. *European Journal of Migration and Law*, 16(4):439–466.

Gewerkschaft PRO-GE

2020 Corona-Krise: Unsere Forderungen, verfügbar auf www.sezonieri.at (Zugriff 24. Juni 2020).

o.j.a Die Gremien der Gewerkschaft PRO-GE, verfügbar auf www.proge.at (Zugriff 3. Juni 2020).

o.j.b SEZONIERI: Kampagne für die Rechte der Erntehelfer_innen in Österreich, verfügbar auf www.sezonieri.at (Zugriff 10. Mai 2020).

Gewerkschaft vida

o.j. Wen wir vertreten, verfügbar auf www.vida.at (Zugriff 1. Juli 2020).

help.gv.at

2020 Saisoniers, verfügbar auf www.help.gv.at (Zugriff 4. Mai 2020).

Hooper, K. und C. Le Coz

2020 Seasonal Worker Programmes in Europe: Promising practices and ongoing challenges. Migration Policy Institute, Brussels. Verfügbar auf www.migrationpolicy.org (Zugriff 25. Juni 2020).

Institut für Frauen- und Männergesundheit

2018 MEN VIA Männer Menschenhandel - Gesundheitszentrum für Männer, verfügbar auf www.men-center.at (Zugriff 6. Juli 2020).

Jandl, M., C. Hollomey, S. Gendera, A. Stepien und V. Bilder

2009 Migration and Irregular Work in Austria: A Case Study of the Structure and Dynamics of Irregular Foreign Employment in Europe at the Beginning of the 21st Century. Amsterdam University Press, Amsterdam.

Kind, M.

2018 Saisonarbeiter und Erntehelfer im Dschungel des Ausländerbeschäftigungsgesetzes. Neuer Wissenschaftlicher Verlag, Wien.

Kraml, B.

2019 Regierung stockt Kontingente für Saisonarbeiter auf, verfügbar auf www.topagrarr.at (Zugriff 19. Mai 2020).

Kratzmann, K. et al.

2011 Temporäre und zirkuläre Migration in Österreich. IOM Wien. Verfügbar auf www.emn.at.

Landwirtschaftskammer Oberösterreich

2019 Kollektivvertrag für Saisonarbeiter/innen, verfügbar auf <https://ooe.lko.at> (Zugriff 23. Mai 2020).

Landwirtschaftskammer Österreich

2019 Ausländerbeschäftigung: Die Voraussetzungen für 2019, verfügbar auf www.lko.at (Zugriff 27. April 2020).

Leodolter, S. und R. Kaske

o.j. Tourismus in Österreich: Zukunftsbranche oder Einstieg in die Arbeitslosigkeit? Arbeiterkammer Wien, Wien.

Migration.gv.at

o.j. Saisoniers, verfügbar auf www.migration.gv.at (Zugriff 4. Juni 2020).

oesterreich.gv.at

2020 Visumkategorien, verfügbar auf www.oesterreich.gv.at (Zugriff 8. Mai 2020).

ORF Online

- 2016 Asylberechtigte sollen als Saisonarbeiter helfen, 3. Oktober 2016, verfügbar auf <https://noe.orf.at> (Zugriff 6. Mai 2020).
- 2018a Reiche Ernte, arme Ernter?, 7. April 2018, verfügbar auf <https://orf.at> (Zugriff 5. Juni 2020).
- 2018b Auch Jobbörse bringt keine Erntehelfer, 14. Juni 2018, verfügbar auf <https://noe.orf.at> (Zugriff 25. Mai 2020).
- 2018c Efko und das Gurkerlproblem, 4. Juli 2018, verfügbar auf <https://orf.at> (Zugriff 25. Mai 2020).
- 2018d Ein Erntearbeiter berichtet, 4. Juli 2018, verfügbar auf <https://orf.at> (Zugriff 5. Mai 2020).
- 2018e Tourismusbetriebe suchen dringend Mitarbeiter, 29. November 2018, verfügbar auf <https://tirol.orf.at> (Zugriff 25. Mai 2020).
- 2019 Konfliktfeld: Landwirtschaft ringt um Arbeitskräfte, 20. März 2019, verfügbar auf <https://orf.at> (Zugriff 30. April 2020).
- 2020 Coronavirus: Weitere 390 Erntehelfer aus Ukraine erwartet, 18. Mai 2020, verfügbar auf <https://ooe.orf.at> (Zugriff 25. Mai 2020).

Österreichischer Gewerkschaftsbund

- 2019a Alphabetische Liste, verfügbar auf www.kollektivvertrag.at (24. Juni 2020).
- 2019b Kollektivvertrag für Dienstnehmer in den Gemüse- und Obstbaubetrieben Tirols, verfügbar auf www.kollektivvertrag.at (Zugriff 23. Juni 2020).
- o.j. Über uns, verfügbar auf www.oegb.at (24. Juni 2020).

Österreichischer Landarbeiterkammertag

- 2020 Österreichischer Landarbeiterkammertag, verfügbar auf www.landarbeiterkammer.at (Zugriff 5. Juni 2020).

Pirker, W.

- 2010 Ausländische Saisonarbeitskräfte. Dissertation, Universität Wien.

Republik Österreich

- 2020a Antrag betreffend 3. COVID-19-Gesetz, verfügbar auf www.parlament.gv.at (Zugriff 24. Juni 2020).
- 2020b Antrag betreffend 4. COVID-19-Gesetz, verfügbar auf www.parlament.gv.at (Zugriff 24. Juni 2020).
- o.j. Familienbonus Plus und Kindermehrbetrag ab 1. Jänner 2019, verfügbar auf www.help.gv.at (Zugriff 22. Mai 2020).

Salzburger Nachrichten

- 2020 19 Erntehelfer aus der Ukraine in OÖ in Quarantäne, 11. Mai 2020, verfügbar auf www.sn.at (Zugriff 24. Mai 2020).

Statistik Austria

- 2017 migration & integration: zahlen. daten. indikatoren 2017, verfügbar auf www.integrationsfonds.at.
- 2018a Agrarstrukturerhebung 2016, verfügbar auf www.statistik.at (Zugriff 12. Juni 2020).
- 2018b migration & integration: zahlen. daten. indikatoren 2018, verfügbar auf www.integrationsfonds.at.
- 2019 migration & integration: zahlen. daten. indikatoren 2019, verfügbar auf www.integrationsfonds.at.
- 2020 Tourismus, verfügbar auf www.statistik.at (Zugriff 24. Juli 2020).

Tourismuspresse

- 2019 Internationaler Tourismus-Arbeitsmarktdialog in Wien: Antworten dringend gesucht, 19. Juni 2019, verfügbar auf www.tourismuspresse.at (Zugriff 30. April 2020).

Wallner, J.

- o.J. Saisonierregelung: ein Modell, das Vor- und Nachteile sehr ungleich verteilt, verfügbar auf <https://emedien.arbeiterkammer.at> (Zugriff 5. Juli 2020).

Wiener Zeitung

- 2020 Schallenberg bemühte sich um ukrainische Erntehelfer, 2. Mai 2020, verfügbar auf www.wienerzeitung.at (Zugriff 24. Mai 2020).

WIFO

- 2020 COVID-19 Pandemie: Höchste Beschäftigungseinbußen in Österreich seit fast 70 Jahren, verfügbar auf www.wifo.ac.at (Zugriff 17. Juni 2020).

UNDOK

- 2019 ARBEIT OHNE PAPIERE, ... ABER NICHT OHNE RECHTE!, verfügbar auf <https://undok.at>.
2020 Über uns – UNDOK, verfügbar auf <https://undok.at> (Zugriff 11. Mai 2020).

Unternehmensservice Portal

- o.J. Beschäftigungsbewilligung - Saisoniers, verfügbar auf www.usp.gv.at (Zugriff 17. April 2020).

Wirtschaftskammer Österreich

- 2019a Land- und Forstwirtschaft - Ausnahmen von der Gewerbeordnung - FAQ, verfügbar auf www.wko.at (Zugriff 3. Juli 2020).
2019b Tourismus und Freizeitwirtschaft in Zahlen: Österreichische und internationale Tourismus- und Wirtschaftsdaten, verfügbar auf www.wko.at.
2020a Betriebsrat: Begriff - Aufgaben - Errichtung - Größe, verfügbar auf www.wko.at (Zugriff 25. Mai 2020).
2020b Kollektivvertrag: Begriff - Inhalt - Geltungsbereich - Kollektivvertragszugehörigkeit, verfügbar auf www.wko.at (Zugriff 7. Juni 2020).
2020c Lohnordnungen Gastronomie und Hotellerie, Arbeiter/Innen, gültig ab 1.5.2019 (Lohntabellen für alle Bundesländer), verfügbar auf www.wko.at (Zugriff 22. Mai 2020).
o.J.a Fachkräfte in Mangelberufen. Wirtschaftskammer Österreich, verfügbar auf www.wko.at (Zugriff 18. Mai 2020).
o.J.b Tourismus und Freizeitwirtschaft, verfügbar auf www.wko.at (Zugriff 3. Juli 2020).

DAS EUROPÄISCHE MIGRATIONSNETZWERK

Das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN) wurde im Jahr 2003 von der Europäischen Kommission im Auftrag des Europäischen Rates eingerichtet, um dem Bedarf eines regelmäßigen Austausches von verlässlichen Informationen im Migrations- und Asylbereich auf europäischer Ebene nachzukommen. Seit 2008 bildet die Ratsentscheidung 2008/381/EG die Rechtsgrundlage des EMN und es wurden Nationale Kontaktpunkte (NKP) in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union (mit Ausnahme Dänemarks, welches Beobachterstatus hat) und in Norwegen geschaffen.

Aufgabe des EMN ist es, den Institutionen der Europäischen Union (EU) sowie nationalen Behörden und Institutionen aktuelle, objektive, verlässliche und vergleichbare Informationen über Migration und Asyl bereitzustellen, um die diesbezügliche Politikgestaltung in der EU zu unterstützen. Aufgabe des EMN ist es auch, die breite Öffentlichkeit mit Informationen zu der genannten Thematik zu versorgen.

Der NKP Österreich ist – basierend auf einem Abkommen mit dem Bundesministerium für Inneres – in der Abteilung für Forschung und Migrationsrecht des Landesbüros für Österreich der Internationalen Organisation für Migration (IOM) angesiedelt. Das IOM Büro wurde 1952 eingerichtet, als Österreich eines der ersten Mitgliedstaaten der Organisation wurde. Hauptaufgabe des IOM Landesbüros ist es, nationale Migrationsthemen und aufkommende Trends zu analysieren und entsprechende nationale Projekte und Programme zu planen und umzusetzen.

Zu den Hauptaufgaben der NKP im Rahmen der Umsetzung des EMN-Arbeitsprogramms zählen die Erstellung der jährlichen Politikberichte, die Erstellung

themenspezifischer Studien, die Beantwortung der von anderen NKP oder der Europäischen Kommission gestellten Ad-hoc-Anfragen, sowie die Umsetzung von Aktivitäten zur Förderung der Sichtbarkeit des EMN und die Netzwerkarbeit in verschiedenen Foren. Darüber hinaus richten die NKP in jedem Land nationale Netzwerke aus Organisationen, Institutionen und Einzelpersonen ein, welche im Bereich Migration und Asyl tätig sind.

Grundsätzlich betreiben die NKP keine Primärforschung, sondern sammeln und analysieren bereits vorhandene Daten und Informationen; bei Bedarf werden diese durch die eigenständige Erhebung von zusätzlichen Informationen ergänzt. EMN-Studien werden nach gemeinsamen Studienvorlagen erstellt, um innerhalb der EU und Norwegens vergleichbare Ergebnisse zu erzielen. Da die Vergleichbarkeit der Ergebnisse häufig mit Herausforderungen verbunden ist, hat das EMN ein Glossar erstellt, welches die Anwendung einheitlicher Definitionen und Terminologien in allen nationalen Berichten sicherstellt.

Nach der Fertigstellung der nationalen Berichte erstellt die Europäische Kommission mithilfe eines Dienstleisters einen Synthesebericht, welcher die wichtigsten Ergebnisse der einzelnen nationalen Berichte zusammenfasst. Zusätzlich werden themenspezifische Kurzbeschreibungen, sogenannte EMN-Infoms, als kurze Zusammenfassungen und Vergleiche nationaler Ergebnisse zu ausgewählten Themen erstellt. Alle nationalen Studien, Syntheseberichte, Infoms und das Glossar sind auf der Webseite der Generaldirektion Migration und Inneres der Europäischen Kommission verfügbar.



Gefördert durch den
AMIF der Europäischen Union



 Bundesministerium
Inneres

 IOM
UN MIGRATION

 EMN
Europäisches Migrationsnetzwerk ÖSTERREICH

Das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN) wird von der Europäischen Kommission koordiniert und besteht aus Nationalen Kontaktpunkten (NKP) in jedem Mitgliedsstaat sowie Norwegen. Der Nationale Kontaktpunkt Österreich im EMN wird von der Europäischen Kommission und dem Österreichischen Bundesministerium für Inneres finanziert.