

## **Stockholmer Programm bleibt hinter entwicklungspolitischem Anspruch zurück**

### **VENRO-Stellungnahme zu den Richtlinienentwürfen der Europäischen Kommission für Saisonarbeit und konzerninterne Entsendung von Drittstaatsangehörigen**

Am 13.07.2010 hat die Europäische Kommission je einen Richtlinienvorschlag über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zwecks Ausübung von saisonalen Beschäftigungen KOM(2010)379 und im Rahmen konzerninterner Entsendungen KOM(2010)378 veröffentlicht. Beide Vorschläge konkretisieren die europäische Migrationspolitik, die im Stockholmer Programm im Dezember 2009 durch den Europäischen Rat vereinbart wurde. Beiden Entwürfen ist der Fokus auf befristete Arbeitsaufenthalte innerhalb der Europäischen Union gemeinsam. Eine Verfestigung des Aufenthalts ist ausgeschlossen.

Das Stockholmer Programm zur Schaffung eines Raumes der Freiheit, Sicherheit und des Rechts für die Bürger Europas erkennt an, dass die Zuwanderung von Arbeitskräften zu größerer Wettbewerbsfähigkeit und wirtschaftlicher Dynamik beitragen kann und dass zuwanderungspolitische Maßnahmen vor dem Hintergrund der großen demographischen Herausforderungen in Europa notwendig sind.

Der Europäische Rat bestätigt außerdem, dass Europa eine flexible Politik benötigt, die es Migranten ermöglicht, ihr Potenzial voll auszuschöpfen. Er formuliert darüber hinaus das Ziel, Synergien zwischen Migration und Entwicklung zu fördern und internationale Migration stärker auf das Erreichen der Millennium-Entwicklungsziele abzustimmen.

Das Bekenntnis zur zirkulären Migration, also der zeitlich befristeten Aufenthaltsmöglichkeit von Drittstaatsangehörigen innerhalb der EU, unterstreicht das Vorhaben, die Migrationspolitik und die Entwicklung in den Herkunftsländern der Migrantinnen und Migranten zu fördern. Der entwicklungspolitische Nutzen der wiederholten Wanderung zwischen Herkunfts- und Zielland liege vor allem am Wissens- und Ressourcenaustausch, der durch Migration befördert werde. „Brain Drain“, also die dauerhafte Abwanderung von hoch qualifiziertem Personal werde reduziert und Diasporen könnten im Zielland dazu beitragen, die Entwicklung in ihren jeweiligen Herkunftsländern zu fördern.

Auch im Europäischen Pakt zu Einwanderung und Asyl vom Oktober 2008 bestätigt die EU ihre Verpflichtung, angesichts der Herausforderungen und Chancen der Migration eine gerechte, wirksame und kohärente Politik zu verfolgen. Diese Politik soll im Zeichen der Solidarität zwischen den Mitgliedsstaaten und der Zusammenarbeit mit den Drittstaaten stehen.

## **Bewertung aus der Sicht von VENRO**

Grundsätzlich begrüßt VENRO das Vorhaben der EU, legale Migrationsmöglichkeiten für Drittstaatsangehörige zu erweitern und bürokratische Hürden abzubauen.

Aus der Sicht von VENRO bleiben die derzeit vorliegenden Richtlinienentwürfe jedoch hinter dem Anspruch der EU zurück, Synergien zwischen Migration und Entwicklung zu fördern und internationale Migration stärker auf das Erreichen der Millennium-Entwicklungsziele abzustimmen. In ihrer jetzigen Ausgestaltung können die Richtlinien sogar kontraproduktiv für die Entwicklungsländer sein, da beispielsweise eine sich verschärfende Abwanderung von Fachkräften im Gesundheitsbereich nicht auszuschließen ist.

Die Richtlinienentwürfe zur Ausgestaltung zirkulärer Migration sollten nicht als isoliertes Instrument etabliert werden, sondern in einem Gesamtansatz zur Förderung der Entwicklung der Herkunftsländer stehen. Daher müssen alle Politikbereiche, die mit Beziehungen zwischen der Europäischen Union und den Herkunftsländern befasst sind, dem entwicklungspolitischen Kohärenzgebot gemäß Lissabon-Vertrag folgen.

Die in den Richtlinien skizzierten legalen Zuwanderungsmöglichkeiten sind kein realistisches Angebot für jene, die die illegale Einreise nach Europa antreten müssen und dafür ihr Leben riskieren. Sie bergen aus der Sicht von VENRO erhebliche Risiken für Menschenrechtsverletzungen.

Die Richtlinienentwürfe berücksichtigen nicht, dass die zu erwartenden Niedriglöhne für Saisonbeschäftigte den von der EU proklamierten Vorteilen der „zirkulären Migration“ entgegen stehen. Wenn der jeweilige Lohn lediglich die Lebenshaltungskosten deckt, bleiben keine Mittel für freiwillige Rücküberweisungen, die die Entwicklung im jeweiligen Herkunftsland fördern können.

Die Richtlinien machen deutlich, dass zirkuläre Migration als ein reines Steuerungsinstrument verstanden wird, mit dem flexibel auf die europäischen Arbeitsmarktbedürfnisse reagiert werden soll. Die Strategie, Arbeitsmarktengpässe kurzfristig und flexibel zu überwinden, erinnert stark an das Gastarbeiterkonzept Deutschlands, das ebenfalls mit der Rückkehr der Arbeitskräfte kalkulierte, ohne die sozialen Bedürfnisse der Migranten im Land ausreichend zu berücksichtigen und Integrationsangebote zu machen. Auch zeitweise Zuwanderer sollten die Möglichkeit haben, Sprachkenntnisse zu erwerben, um ihre kulturellen und sozialen Rechte im Zielland wahrnehmen zu können.

## **VENRO-Forderungen**

1. VENRO fordert die EU dazu auf, den rechtebasierten Ansatz zur Grundlage aller Konzepte zirkulärer Migration – also auch der vorliegenden Richtlinienentwürfe – zu machen, denn Menschenrechte sind sowohl das Mittel als auch das Ziel von Entwicklung. Ein rechtebasierter Ansatz fördert, dass im Rahmen der Migrationspolitik ein Beitrag zur Erfüllung menschenrechtlicher Verpflichtungen geleistet wird. Die Menschenrechte bieten einen allgemein anerkannten Referenzrahmen, der gewährleistet, dass Grundprinzipien wie Chancengleichheit und Nicht-Diskriminierung in politische Maßnahmen integriert werden.

2. VENRO fordert von der Bundesregierung, die Wanderarbeitnehmerkonvention zu ratifizieren. Dadurch kann die teilweise prekäre menschenrechtliche Situation von Migrantinnen und Migranten in Deutschland nachhaltig verbessert werden. Auch innerhalb der Europäischen Union sollte die Bundesregierung auf die Ratifikation der Konvention hinwirken, um die menschenrechtliche Komponente der EU-Migrationspolitik zu stärken und Entwicklung zu ermöglichen. Die Wanderarbeitnehmerkonvention trägt der Tatsache Rechnung, dass Migrantinnen und Migranten während des Migrationsprozesses sich oft in menschenrechtsverletzenden Situationen befinden. Migranten gehören zu einer besonders verletzlichen Gruppe. Die Konvention schützt alle Personen, die in einem Land wohnen, dessen Staatsangehörigkeit sie nicht besitzen und in dem sie arbeiten wollen, bereits arbeiten oder gearbeitet haben. Die Konvention schreibt deutlich die Gewährleistung fundamentaler Rechte für Migranten fest. So formuliert die Konvention Teilhaberechte an staatlichen Leistungen und betont die Informationspflicht der Vertragsstaaten. Sie sind verpflichtet, die Migranten über ihre Rechte und die Voraussetzungen der Einreise und des Aufenthalts aufzuklären.
3. VENRO fordert von der EU, beide Richtlinien im Hinblick auf die Arbeits- und Sozialrechte der Zielgruppen stark zu überarbeiten. Als Referenzpunkt für die zu garantierenden und zu schützenden Rechte der Migranten sollte die UN-Konvention zum Schutz von Wanderarbeitnehmern und ihren Familien gelten, mindestens aber die ILO Konventionen über Wanderarbeiter 97, 143 und 118.<sup>1</sup>
4. VENRO fordert, dass die Richtlinienentwürfe die Bezahlung der saisonal Beschäftigten und der Konzernentsandten mindestens zu repräsentativen Tarifen im jeweiligen Zielland vorsieht und fordert außerdem dazu auf, Saisonarbeitern Geldtransfers in die Herkunftstaaten zu erleichtern und Gebühren für Rücküberweisungen drastisch zu reduzieren.
5. VENRO fordert außerdem, dass alle Richtlinienentwürfe, die im Rahmen der EU-Migrationspolitik erlassen werden auch entwicklungspolitischen Forderungen entsprechen. Es ist daher notwendig, dass sich insbesondere der Ausschuss für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung im Deutschen Bundestag und auch der Entwicklungsausschuss des Europäischen Parlaments stärker mit den migrationspolitischen Instrumenten der EU befassen.
6. Die Richtlinienentwürfe setzen der Abwanderung von Fachkräften aus Entwicklungsländern keine wirksamen Maßnahmen entgegen. VENRO fordert daher, dass entwicklungspolitische Instrumente diesen Verlust von Know-how und Kompetenz zumindest ausgleichen.
7. Das Recht auf politisches Asyl muss uneingeschränkt Geltung behalten.

---

<sup>1</sup> Übereinkommen über Wanderarbeiter (1949); Übereinkommen 143 über Missbräuche bei Wanderungen und die Förderung der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung der Wanderarbeitnehmer (1975); Übereinkommen 118 über die Gleichbehandlung von Inländern und Ausländern in der sozialen Sicherheit.(1962)

## **Zur Bewertung im Einzelnen**

### **I. Richtlinie für Saisonarbeit**

Der Richtlinienentwurf sieht für die „Saisonarbeitserlaubnis“ einen minimalen Aufenthalt von drei Monaten vor. Die Aufenthaltsdauer der jeweiligen Saisonkraft wird für den jeweiligen Aufenthalt auf maximal sechs Monate pro Kalenderjahr beschränkt und die anschließende Rückkehr in ein Drittland vorgeschrieben. Solange die Sechsmonatsfrist dadurch nicht insgesamt überschritten wird, kann der Arbeitsvertrag verlängert oder auch der Arbeitgeber gewechselt werden. Zu den Mindestvoraussetzungen, die bei der Antragsstellung für eine saisonale Beschäftigung vorliegen müssen, werden das Vorliegen eines Arbeitsvertrages oder verbindlichen Beschäftigungsangebots mit der Angabe des Entgeltsatzes und der Arbeitszeit pro Woche oder Monat und gegebenenfalls anderer einschlägiger Arbeitsbedingungen, ein gültiges Reisedokument und der Nachweis einer Krankenversicherung verlangt.

#### **Aus der Sicht von VENRO ergeben sich folgende Kritikpunkte:**

1. Die Richtlinie beinhaltet keine nähere Beschreibung für die Tätigkeit der Beschäftigten, so dass auch hoch qualifizierte Tätigkeiten darunter fallen könnten. Durch diese Bestimmung wird dem Fachkräftemangel in Entwicklungsländern oder dem so genannten „Brain Drain“ nicht vorgebeugt. Auch sind keinerlei Förderanreize in den Herkunftsstaaten erwähnt, die eine Rückkehr erleichtern würden.
2. Der Entwurf enthält keine Regelungen hinsichtlich der Kostenübernahme für An- und Abreisekosten wie Visumsgebühren und Transportkosten, eine bei der kurzen Maximalaufenthaltsdauer und der weiten Entfernungen zu Drittstaaten sehr relevante Frage. Zu den Kosten der Unterkunft wird festgehalten, dass diese im Verhältnis zu ihrem Entgelt stehen müssen. Die Frage der Kosten für Verpflegung wird nicht angesprochen, überhöhte Lohnabzüge können die Folge sein. Diese Bedingungen und Lücken stellen für viele Arbeitswillige, die nur in den seltensten Fällen über Kapitalrücklagen oder soziale Absicherungen in Drittstaaten verfügen, sehr hohe Hürden dar. VENRO fordert daher dazu auf, eine arbeitnehmerfreundliche Regelung zu erwirken, in der Arbeitgeber Reise- und Versicherungskosten anteilig übernehmen und die Kosten für Rückführung bei schwerer Erkrankung oder Tod während der Entsendung oder auf Grundlage eines vorzeitigen Rückkehrrechts bei familiären Notständen übernehmen.
3. Die Richtlinie fordert von den Mitgliedsstaaten sicherzustellen, dass diejenigen Saisonbeschäftigten, die ihrer Rückkehrverpflichtung nicht nachkommen, für ein Jahr oder mehrere Jahre von der Zulassung als Saisonarbeitnehmer ausgeschlossen werden. VENRO lehnt diese strikte Regelung ab, da davon auszugehen ist, dass es Gründe geben kann, die einer Rückkehrverpflichtung in der zeitlichen Frist entgegen stehen – zum Beispiel Krankheit.
4. Eine Saisonarbeitserlaubnis wird nicht gegeben, wenn gegen den Arbeitgeber im Mitgliedstaat bereits Sanktionen wegen Schwarzarbeit und/oder illegaler Beschäftigung verhängt worden sind. Auch wird die Erlaubnis entzogen, wenn betrügerischer Erwerb, Manipulation oder Fälschung der Erlaubnis vorliegen. Dabei scheint irrelevant, ob der Saisonarbeiter zu diesen Umständen beigetragen hat oder nicht. VENRO fordert, dass nur bei widerrechtlichem Verhalten durch den Migranten selbst die Saisonarbeitserlaubnis, die gleichzeitig auch Aufenthaltserlaubnis ist, entzogen werden darf. In allen anderen Fällen sollten die Arbeitgeber oder die Arbeitsvermittler für die Missstände verantwortlich zeichnen.

5. Die Richtlinie gewährt betroffenen Personen das Recht auf Einreise, Aufenthalt, Ausübung der erlaubten Tätigkeit und freie Bewegungsmöglichkeit in dem Mitgliedstaat, der die Erlaubnis ausstellt. Unabhängig von den für das Arbeitsverhältnis geltenden Regelungen haben Saisonarbeiter ein Recht auf Einhaltung derjenigen Arbeitsbedingungen, die entweder durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften oder allgemeinverbindliche Tarifverträge festgelegt sind. Besteht kein allgemeinverbindliches Tarifsystem oder ein gesetzlicher Mindestlohn ist die Gefahr von existenzbedrohenden Mindestlöhnen nicht auszuschließen.
6. Die Richtlinie definiert außerdem ein Recht auf Gleichbehandlung mit den Staatsangehörigen des Arbeitslandes hinsichtlich der Vereinigungsfreiheit sowie Mitgliedschaft und Betätigung in einer Gewerkschaft oder sonstigen Berufsorganisationen und Inanspruchnahme der von diesen angebotenen Leistungen. Außerdem gelten Bestimmungen in den verschiedenen Zweigen der Sozialversicherung (mit Ausnahme der Sozialhilfe), Zahlung der gesetzlichen Versorgungsbezüge auf derselben Grundlage wie für die Staatsangehörigen nach Wechsel in ein Drittland und Zugang zu Waren und Dienstleistungen einschließlich öffentlicher Dienstleistungen mit Ausnahme der Sozialwohnungen und der Beratung durch die Arbeitsvermittlungstellen. Letzteres bedeutet, dass die Saisonarbeiter Leistungen privater Vermittler und Arbeitsagenten in Anspruch nehmen müssen, was wiederum kriminelle und ausbeuterische Praktiken begünstigt. Überhöhte Gebühren und hohe Kautionen, die als Schulden bei dem künftigen Arbeitgeber entstehen, sind als negative Konsequenzen anzunehmen. VENRO fordert hier Nachbesserungen, die der Schutzverpflichtung der EU gegenüber Drittstaatsangehörigen nachkommen.
7. Durch die Aufenthaltsbegrenzung für den einzelnen Aufenthalt und den Rückkehrzwang können bestimmte Leistungen in der Realität nicht in Anspruch genommen werden. Dies gilt zum Beispiel für fast alle Leistungen der Arbeitslosenversicherung und die Erwerbsminderungsrenten wegen der Nichterfüllung von Anwartschaftszeiten aufgrund der erzwungenen Unterbrechungen, für Rehabilitationsleistungen nach Arbeitsunfällen und bei Berufskrankheiten, sofern sie eine längere Aufenthaltsdauer erfordern würden, Kindergeld sowie Schulbesuch von Kindern usw., die der Saisonarbeiter aber dennoch sämtlich durch seine Sozialbeiträge und Steuern mitfinanzieren muss. Die kostenlose öffentliche Arbeitsvermittlung bei einem nötigen Arbeitgeberwechsel innerhalb des erlaubten Aufenthaltes wird nicht gestattet. Ein Recht auf Mitnahme oder zumindest eine Besuchsmöglichkeit von Familienangehörigen beim Saisonarbeiter während des Aufenthaltes sieht der Entwurf nicht vor und ob Saisonarbeiter Zugang zum Gesundheitssystem des jeweiligen Landes erhalten, kann jedes EU-Mitglied selbst entscheiden. Das von der Kommission selbst gesetzte Ziel, die „Ausbeutung und den Normen nicht entsprechende Arbeitsbedingungen von Saisonarbeitskräften aus Drittstaaten“ zu überwinden, erfüllt der vorliegende Entwurf somit nicht.

## **II. Die Richtlinie zur konzerninternen Versendung von Drittstaatsangehörigen**

Die konzerninterne Versendung von Drittstaatsangehörigen in die EU innerhalb von multinationalen Konzernen oder von Unternehmen mit Standorten in einem Drittland ist ebenso wenig wie die Saisonarbeit auf bestimmte Branchen begrenzt. Sie zielt darauf ab, den konzerninternen Transfer von Wissen in die EU zu erleichtern, um die Wettbewerbsfähigkeit der EU-Wirtschaft zu stärken, indem rasch auf die Nachfrage nach Führungs- und Fachkräften aus Drittstaaten für ihre Zweigniederlassungen und Tochtergesellschaften reagiert werden kann. Konzernintern entsandte Beschäftigte müssen nachweisen, dass sie bereits mindestens zwölf Monate vor der Entsendung in der gleichen Unternehmensgruppe beschäftigt waren und nach dem Entsendezeitraum eine Anschlussbeschäftigung innerhalb der Unternehmensgruppe in einem Drittstaat bekommen. Die

Richtlinie ist allgemein auf alle Konzerne anwendbar, die über mindestens je einen Unternehmensteil innerhalb wie außerhalb der EU verfügen. Das den Beschäftigten entsendende Unternehmen muss in einem Staat, der nicht der EU angehört, ansässig sein. Bei dem Unternehmen in einem EU-Mitgliedstaat, in das der Beschäftigte entsandt werden soll, muss es sich entweder um eine Niederlassung dieses Unternehmens, oder ein anderes Unternehmen derselben Unternehmensgruppe handeln. Der Richtlinienentwurf bezieht sich ausschließlich auf Fach- und Führungskräfte sowie auf Trainees. Die Entsendung in die EU ist für Fach- und Führungskräfte auf vier Jahre und für Trainees auf zwei Jahre begrenzt und darf eine Mindestdauer von einem Jahr nicht unterschreiten. Eine Daueraufenthaltserlaubnis ist ausgeschlossen. Gleichzeitig darf die Höchstdauer der Entsendung in ein Land der Europäischen Union drei Jahre für Führungs- und Fachkräfte und ein Jahr für Trainees nicht überschreiten. Innerhalb der Geltungsdauer der Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis dieses EU-Mitgliedsstaates kann aber eine Weiterentsendung für bis zu jeweils zwölf Monate in einen anderen Mitgliedstaat der EU in eine dortige Niederlassung derselben Unternehmensgruppe erfolgen, ohne dass dafür im anderen EU-Mitgliedstaat eine neue Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis verlangt werden kann. Es bedarf keiner erneuten Genehmigung der Entsendung durch das weitere EU-Mitglied und damit auch keiner Vorabprüfung der Arbeits- und Vertragsbedingungen auf die Einhaltung der dort geltenden Mindestbedingungen. Ebenso kann eine Entsendung oder Weiterentsendung auch zu Kunden von Niederlassungen in der gesamten EU erfolgen, also selbst in Mitgliedsstaaten, in denen sich keine Niederlassung des Unternehmens befindet.

#### **Aus der Sicht von VENRO ergeben sich folgende Kritikpunkte:**

1. VENRO befürchtet, dass sich diese Regelung sehr negativ für die Entsendeten auswirken kann, insbesondere da Leiharbeitsfirmen nicht von der Richtlinie ausgeschlossen sind. Es ist anzunehmen, dass die EU-Mitgliedstaaten, die die geringsten Mindestbedingungen für Arbeitnehmer anbieten, das sogenannte Erstland darstellen werden, von dem aus eine Weiterentsendung der Migranten erfolgt – ohne dass die Beschäftigungsstandards des zweiten EU-Landes Anwendung finden müssen. (siehe auch Ausführungen weiter unten) Mehrfache Transfers sind nicht ausgeschlossen. Bei der Weiterentsendung in zweite EU-Mitgliedsstaaten kann es so zu massiver Diskriminierung von konzerninternen Versendeten kommen – national geltende Arbeits- und Sozialstandards können unterlaufen werden.
2. Bezüglich des Rechtsstatus der konzerninternen Entsendeten gelten die gleichen Kriterien wie sie in der Richtlinie über Saisonarbeit von Drittstaatsangehörigen aufgeführt sind. Im Unterschied zu letzteren gibt es allerdings beschränkte Möglichkeiten der Familienzusammenführung, jedoch nur im ersten Mitgliedsstaat, also nicht für die mögliche Weiterentsendung. Es handelt sich dabei um reine Aufenthaltstitel, so dass damit keine Arbeitserlaubnis für die Familienangehörigen verbunden ist.
3. Der Entwurf enthält keinerlei Regelungen zu wichtigen Problemen entsandter Arbeitskräfte wie Familienheimfahrten, Übernahme der Reisekosten und Visagebühren, Unterkunftsregelungen, Rückführung bei schwerer Erkrankung oder Tod während der Entsendung oder vorzeitiges Rückkehrrecht bei familiären Notständen.
4. Unabhängig von den für das Arbeitsverhältnis geltenden Regelungen haben die entsandten Arbeiter nach Art. 14 (1) des Entwurfs nur ein Recht auf Einhaltung der Arbeitsbedingungen für vergleichbare entsandte Arbeitskräfte, also ausdrücklich nicht sämtlicher Arbeitsbedingungen, die etwa für die Stammbesellschaft der jeweiligen Niederlassung gelten. Maßgeblich sind dabei die Arbeitsbedingungen im Staat der Zulassung, das heißt in dem Mitgliedstaat, der

die erste Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis erteilt. Diese Arbeitsbedingungen für entsandte Arbeitskräfte müssen gesetzlich durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften und/oder allgemeinverbindliche Tarifverträge festgelegt sein. Aber auch Mindestlöhne können ein gezieltes Sozialdumping unter Ausnutzung multinationaler Konzernstrukturen nicht in jedem Fall verhindern. Sucht sich der Konzern eine Niederlassung in einem der europäischen Niedriglohnländer für die erste Zulassung seiner Drittstaatsbeschäftigten aus, enthält der Richtlinienentwurf keine Regelung, die verhindern kann, dass er die für entsandte Arbeitskräfte dort geltenden besonders niedrigen Entsendearbeitsbedingungen bei der Weiterentsendung mitnimmt.

5. Im Gegensatz zum vorgelegten Entwurf einer Richtlinie in Bezug auf Saisonarbeiter aus Drittstaaten und zur Entsenderichtlinie sieht der hier behandelte Richtlinienentwurf keine Klagemöglichkeiten der entsandten Beschäftigten gegen ihren Arbeitgeber vor Gerichten innerhalb der Europäischen Union vor. Bei der geplanten Entsendung bleibt der entsandte Beschäftigte an das heimatliche Unternehmen arbeitsvertraglich gebunden. Damit entfällt auch die wirksame Vertretung durch betriebliche Beschäftigtenvertretungen. Bei der Entsendung können Lohnabrechnung und -zahlung durch das entsendende Unternehmen zudem im Drittstaat erfolgen. Damit können auch Verstöße gegen die Mindestvorschriften kaum wirksam verfolgt werden.
6. Nicht allgemeinverbindliche, regionale oder betriebliche Tariflösungen werden nicht anerkannt. Das kann zum Entstehen von besonders erpressbaren Arbeitnehmergruppen führen, für die am gleichen Arbeitsplatz wesentlich schlechtere Bedingungen gelten. Für sie gelten nur Mindestlöhne – und bei Weiterentsendung eventuell nur die niedrigsten Mindestlöhne in der gesamten EU – statt der Tariflöhne, gesetzliche Höchstarbeitszeiten anstelle der tariflichen Arbeitszeiten und generell meist schlechtere Bedingungen als für diejenigen, die bei dem im Arbeitsland ansässigen Konzernteil direkt angestellt sind. Damit ist der Entwurf stark diskriminierend.
7. Die entsandten Drittstaatsangehörigen haben außerdem kein Recht, den Arbeits- und Aufenthaltsort innerhalb des Konzerns während der Entsendung mitzubestimmen. Sie können innerhalb Europas jederzeit zwischen verschiedenen Niederlassungen und Kundenstandorten hin und her geschoben werden. Damit wird auch das eingeschränkte Recht auf Familienzusammenführung im ersten Mitgliedstaat nicht garantiert. VENRO kritisiert, dass die Entsandten für den gesamten Aufenthalt in der EU an ihren Arbeitgeber gebunden sind und keine Möglichkeit haben, diesen zu wechseln. Das macht sie erpressbar und jeder Integrationsversuch in die Gesellschaft des Arbeitslandes wird damit verhindert. Ausnahmen, wie ein befristeter Aufenthalt dauerhaft werden kann, sollten ermöglicht werden. Aufenthalts- und Arbeiterlaubnisse für zirkuläre Migration sollten nicht ausschließlich an das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses, sondern an Aufenthaltszeiträume gebunden sein.

Bonn, Februar 2011

### **Impressum:**

Herausgeber

Verband Entwicklungspolitik deutscher Nichtregierungsorganisationen e.V. (VENRO)

Dr. Werner-Schuster-Haus

Kaiserstraße 201, 53113 Bonn

E-Mail: [sekretariat@venro.org](mailto:sekretariat@venro.org), Internet: [www.venro.org](http://www.venro.org)

Autorin: Sophia Wirsching (Brot für die Welt), Sprecherin VENRO-AG Migration und Entwicklung

Redaktion: Anke Kurat (VENRO)