

DE

DE

DE



EUROPÄISCHE KOMMISSION

Brüssel, den 13.7.2010
KOM(2010) 379 endgültig

2010/0210 (COD)

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**

{SEK(2010) 887}

{SEK(2010) 888}

BEGRÜNDUNG

1. KONTEXT DES VORSCHLAGS

• Gründe und Ziele des Vorschlags

Der vorliegende Vorschlag ist Teil der Bemühungen der EU um die Gestaltung einer umfassenden Migrationspolitik. Im Haager Programm vom November 2004 wurde anerkannt, dass „legale Zuwanderung ... eine wichtige Rolle beim Ausbau der wissensbestimmten Wirtschaft in Europa und bei der Förderung der wirtschaftlichen Entwicklung spielen und dadurch einen Beitrag zur Durchführung der Lissabonner Strategie leisten [wird]“, und die Kommission aufgefordert, „einen strategischen Plan zur legalen Zuwanderung vorzulegen, der auch Zulassungsverfahren umfasst, die es ermöglichen, umgehend auf eine sich ändernde Nachfrage nach Arbeitsmigranten auf dem Arbeitsmarkt zu reagieren“.

Anschließend sah die Kommission in ihrer Mitteilung "Strategischer Plan zur legalen Zuwanderung" (KOM(2005) 669) vom Dezember 2005 die Annahme von fünf Legislativvorschlägen über die Zuwanderung von Arbeitskräften zwischen 2007 und 2009 vor, darunter einen Vorschlag für eine Richtlinie über die Einreise und den Aufenthalt von Saisonarbeitnehmern.

Der Europäische Pakt zu Einwanderung und Asyl, der vom Europäischen Rat auf seiner Tagung vom 15. und 16. Oktober 2008 angenommen wurde, bringt die Verpflichtung der Europäischen Union und ihrer Mitgliedstaaten zum Ausdruck, angesichts der Herausforderungen und Chancen der Migration eine gerechte, wirksame und kohärente Politik zu verfolgen.

In dem vom Rat am 10./11. Dezember 2009 angenommenen Stockholmer Programm wurde das Engagement der Kommission und des Rates für die Durchführung des Strategischen Plans zur legalen Zuwanderung bestätigt.

Die Vorschläge für hochqualifizierte Arbeitnehmer („EU Blue Card“) und für eine allgemeine Rahmenrichtlinie wurden im Oktober 2007 vorgelegt.¹ Den ersten Vorschlag hat der Rat am 25. Mai 2009 angenommen, Über den zweiten wird derzeit im Europäischen Parlament und im Rat verhandelt. Saisonarbeitnehmer sind vom Anwendungsbereich der beiden Vorschläge ausgenommen.

Der vorliegende Vorschlag entspricht den genannten politischen Aufträgen und zielt darauf ab, zur Durchführung der Strategie "Europa 2020" sowie zur effizienten Steuerung der Migrationsströme im Hinblick auf die spezifische Kategorie der saisonal befristeten Migration beizutragen. In ihm sind faire, transparente Regeln für Einreise und Aufenthalt festgelegt; gleichzeitig sind Anreize und Garantien vorgesehen, um zu verhindern, dass aus einem vorübergehenden ein ständiger Aufenthalt wird.

• Allgemeiner Kontext

¹ KOM(2007) 637 und 638 vom 23.10.2007.

In den Volkswirtschaften der EU besteht ein struktureller Bedarf im Bereich Saisonarbeit, für den Arbeitskräfte aus der EU voraussichtlich immer weniger zur Verfügung stehen werden. Im Hinblick auf künftige Qualifikationsdefizite in der EU werden traditionelle Bereiche weiter eine wichtige Rolle spielen, und der strukturbedingte Bedarf an gering qualifizierten Arbeitnehmern wird voraussichtlich zunehmen. Außerdem ist darauf hinzuweisen, dass in der EU ein dauerhafterer Bedarf an unqualifizierten Arbeitskräften herrscht. Es dürfte immer schwieriger werden, die Lücken mit Arbeitskräften aus den Mitgliedstaaten der EU zu füllen, vor allem, weil für diese Arbeitnehmer Saisonarbeit nicht attraktiv ist.

Ferner zeigt die Erfahrung, dass Saisonarbeitnehmer aus bestimmten Drittstaaten ausgebeutet werden und unter unwürdigen Bedingungen mit möglichen Risiken für ihre Gesundheit und Sicherheit arbeiten müssen.

Hinzu kommt, dass Wirtschaftsbereiche mit einem sehr hohen Anteil an Saisonarbeitnehmern - insbesondere Landwirtschaft, Gartenbau und Tourismusbranche - wiederholt als die Bereiche identifiziert werden, die am stärksten zur illegalen Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen neigen.

- **Auf diesem Gebiet bestehende Rechtsvorschriften**

Der einzige Rechtsakt auf EU-Ebene, der sich mit den Bedingungen für die Zulassung von Saisonarbeitnehmern befasst, ist die gemäß Artikel K.1 des Vertrags angenommene Entschließung des Rates von 1994 „über die Beschränkungen für die Einreise von Staatsangehörigen dritter Länder in die Mitgliedstaaten zur Ausübung einer Beschäftigung“². Diese Entschließung enthält Elemente zur Bestimmung des Begriffs „Saisonarbeiter“ ("Arbeitnehmer, die genau festgelegte Arbeiten ausführen, wobei sie normalerweise einen traditionellen Bedarf in dem betreffenden Mitgliedstaat decken"). Ferner wird darin die Aufenthaltsdauer auf höchstens sechs Monate innerhalb eines Zwölfmonatszeitraums beschränkt und eine Verlängerung des Aufenthalts für die Aufnahme einer anderen Art von Beschäftigung ausgeschlossen.

Die Gestaltung des Aufenthaltstitels für Drittstaatsangehörige ist in der Verordnung (EG) Nr. 1030/2002 festgelegt. Danach können die Mitgliedstaaten auf einem einheitlichen Vordruck weitere Angaben hinzufügen, „insbesondere auch Angaben über den Besitz einer Arbeitserlaubnis.“ Dieser Vorschlag stützt sich insoweit auf die genannte Verordnung, als die Mitgliedstaaten verpflichtet werden, ungeachtet der rechtlichen Grundlage für die Zulassung auf dem einheitlichen Vordruck die Arbeitserlaubnis anzugeben.

- **Kohärenz mit anderen Politikbereichen und Zielen der EU**

Die Bestimmungen dieses Vorschlags entsprechen den Zielen der Mitteilung der Kommission mit dem Titel "Menschenwürdige Arbeit für alle fördern" (KOM(2006) 249), zu denen sie beitragen, sowie den Zielen der Strategie "Europa 2020". Die Einführung zügiger, flexibler Zulassungsverfahren und die Sicherung des Rechtsstatus von Saisonarbeitnehmern können nicht nur Schutz vor Ausbeutung bieten, sondern

² ABl. C 274 vom 19.9.1996, S. 3.

bewahren EU-Bürger, die als Saisonarbeitskräfte tätig sind, auch vor unlauterem Wettbewerb.

Mit seinem Schwerpunkt der Überwindung der Armut und der Erreichung der Millenniums-Entwicklungsziele steht der Vorschlag auch im Einklang mit der Entwicklungspolitik der EU. Insbesondere die Bestimmungen über die zirkuläre Migration von Saisonarbeitnehmern zwischen der EU und ihren Mitgliedstaaten – Saisonarbeitskräfte können in einen Mitgliedstaat einreisen, in ihre jeweiligen Länder zurückkehren und anschließend erneut in den Mitgliedstaat einreisen – erleichtern einen stabilen Überweisungsfluss und einen zuverlässigen Kompetenz- und Investitionstransfer. Da es sich dabei um eine befristete Migration handelt, dürfte die Richtlinie keine Abwanderung von Fachkräften aus den Schwellen- oder Entwicklungsländern nach sich ziehen.

Im Hinblick auf die beschäftigungsbezogenen Rechte von Saisonarbeitskräften aus Drittstaaten erfüllt der Vorschlag die Anforderung, dass alle EU-Politiken ein hohes Gesundheitsschutzniveau sicherstellen sollen. Er berücksichtigt die in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verankerten Grundsätze, die besonders in Artikel 12 zur Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit, in Artikel 21 Absatz 2 zur Nichtdiskriminierung, in Artikel 31 über gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen, in Artikel 34 über soziale Sicherheit und soziale Unterstützung, in Artikel 35 über Gesundheitsschutz sowie in Artikel 47 über das Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf und ein unparteiisches Gericht niedergelegt sind.

2. KONSULTATION INTERESSIERTER KREISE UND FOLGENABSCHÄTZUNG

• Konsultation interessierter Kreise

Das Grünbuch über ein EU-Konzept zur Verwaltung der Wirtschaftsmigration war Gegenstand einer öffentlichen Konsultation, in deren Verlauf am 14. Juni 2005 eine öffentliche Anhörung stattfand.

Weitere Konsultationen wurden im Rahmen von Seminaren und Workshops durchgeführt. Konsultationen der Mitgliedstaaten fanden im Rahmen des Kommissionsausschusses für Einwanderung und Asyl statt. Im Rahmen der zur Untermauerung der Folgenabschätzung in Auftrag gegebenen externen Studie wurden mittels Fragebögen und Interviews weitere Konsultationen der wichtigsten Beteiligten vorgenommen.

Die Analyse der Beiträge ergab, dass eine gemeinsame EU-Strategie zur Wirtschaftsmigration generell befürwortet wird, wenn auch die Auffassungen hinsichtlich des zu verfolgenden Konzepts und der erwarteten Endergebnisse weit auseinandergehen. Deutlich wurde, dass für den gesamten Komplex Zuwanderung und Beschäftigung gemeinsame EU-Regeln benötigt werden, zumindest aber Zulassungsbedingungen für bestimmte Schlüsselkategorien von Wirtschaftsmigranten, vor allem für hochqualifizierte Arbeitskräfte und Saisonarbeitnehmer. Diese beiden Kategorien wurden für die Wettbewerbsfähigkeit der EU als unentbehrlich angesehen. Eine andere klare Forderung war die nach einfachen, unbürokratischen und flexiblen Lösungen. Da sich viele Mitgliedstaaten gegen ein horizontales Konzept ausgesprochen

hatten, gelangte die Kommission zu der Überzeugung, dass ein sektorbezogener Ansatz geeigneter ist und dem Wunsch nach Flexibilität eher gerecht wird.

- **Einholung und Nutzung von Expertenwissen**

Externes Expertenwissen war nicht erforderlich.

- **Folgenabschätzung**

Folgende Optionen wurden in Betracht gezogen:

Option 1 – Status quo. Die jüngsten Entwicklungen in den Mitgliedstaaten und auf EU-Ebene setzen sich innerhalb des bestehenden rechtlichen Rahmens fort. Für die Arbeitgeber ergeben sich aus der am 18. Juni 2009 angenommenen Richtlinie über Sanktionen gegen Arbeitgeber bestimmte Verpflichtungen, etwa in Bezug auf die Meldung bei den Behörden und die Sanktionen im Fall illegaler Beschäftigung. Diese Option hätte keine großen Auswirkungen.

Option 2 - Richtlinie über die Einreise und den Aufenthalt von Saisonarbeitnehmern und deren Rechte. Gemeinsame Regeln werden festgelegt, Saisonarbeit, Zulassungskriterien, die Höchstaufenthaltsdauer für Saisonarbeitnehmer und Bestimmungen zur Gleichbehandlung mit als Saisonarbeitskraft tätigen Unionsbürgern im Hinblick auf bestimmte sozio-ökonomische Rechte wie Vereinigungsfreiheit, Recht auf soziale Sicherheit usw. werden definiert. Saisonarbeitnehmer wären allerdings weiterhin unterschiedlichen, komplizierten Einreiseverfahren ausgesetzt.

Option 3 – Richtlinie zur Festlegung gemeinsamer Zulassungsverfahren. Über Option 2 hinaus wird eine in einem einheitlichen Verfahren zu erteilende kombinierte Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis für Saisonarbeitnehmer aus Drittstaaten eingeführt. Es werden Bestimmungen festgelegt, die eine spätere Wiedereinreise des Saisonarbeitnehmers erleichtern können. Einstellungsverfahren wären effizienter und Arbeitgebern in der EU ständen besser einzuplanende Arbeitskräfte zur Verfügung.

Option 4 – Richtlinie über Maßnahmen zur Sicherstellung der tatsächlichen Rückkehr. Die Maßnahmen umfassen die Beschränkung der Aufenthaltsdauer und die ausdrückliche Verpflichtung zur Rückkehr am Ende der Saison. Bis zu einem gewissen Grad könnte verhindert werden, dass Saisonarbeitnehmer die zulässige Aufenthaltsdauer überschreiten. Die Auswirkungen auf den EU-Arbeitsmarkt wären minimal. Saisonarbeitnehmer wären weiterhin unterschiedlichen, komplizierten Einreiseverfahren ausgesetzt.

Option 5 - Kommunikation, Koordinierung und Zusammenarbeit zwischen Mitgliedstaaten. Es werden zwar keine neuen Rechtsvorschriften eingeführt, aber zusätzliche unterstützende Maßnahmen werden zur Abstimmung der Vorgehensweise in den Mitgliedstaaten getroffen. Da die Maßnahmen nicht verbindlich wären, gäbe es nur geringe Auswirkungen; potenzielle Saisonarbeitnehmer und ihre potenziellen Arbeitgeber wären während des Aufenthalts weiterhin einer Reihe unterschiedlicher Zulassungsbestimmungen sowie unterschiedlicher Rechte ausgesetzt.

Aus dem Vergleich der Optionen und ihrer Auswirkungen ergibt sich, dass eine Kombination aus den Optionen 2, 3 und 4 die beste Lösung wäre. Gemeinsame Zulassungsnormen mit vereinfachten Einreiseverfahren und mit der Aussicht auf eine Rückkehr in einer folgenden Saison (Optionen 2 und 3) sorgen für eine flexible Zulassung, die dem EU-Arbeitsmarkt die notwendigen Ressourcen verschafft. Teile der Option 4 sollten dazu beitragen, dass die Rückkehr von Saisonarbeitnehmern sichergestellt ist und somit ein Überschreiten der Aufenthaltsdauer verhindert wird.

Die Kommission hat die im Arbeitsprogramm aufgeführte Folgenabschätzung vorgenommen, die unter [.....] abgerufen werden kann.

3. RECHTLICHE ASPEKTE DES VORSCHLAGS

• Zusammenfassung der vorgeschlagenen Maßnahme

Mit dem Vorschlag wird auf der Grundlage einer gemeinsamen Begriffsbestimmung und gemeinsamer Kriterien - insbesondere Vorliegen eines Arbeitsvertrags oder eines verbindlichen Beschäftigungsangebots mit der Angabe eines Entgelts, das dem Mindestgehalt entspricht oder über diesem liegt, - ein beschleunigtes Verfahren für die Zulassung von Saisonarbeitnehmern aus Drittstaaten eingeführt. Saisonarbeitnehmer erhalten einen Aufenthaltstitel, der sie für eine bestimmte Höchstdauer pro Kalenderjahr zur Arbeit berechtigt. Ferner ist eine Bestimmung vorgesehen, mit der die Wiedereinreise eines Saisonarbeitnehmers in einer späteren Saison erleichtert werden soll.

Um der Ausbeutung von Saisonarbeitskräften aus Drittstaaten vorzubeugen und ihre Sicherheit und Gesundheit zu schützen, sind die für die Arbeitsbedingungen geltenden Rechtsvorschriften klar definiert. Darüber hinaus müssen Arbeitgeber nachweisen, dass Saisonarbeitnehmern während ihres Aufenthalts eine angemessene Unterkunft zur Verfügung steht und für eine erleichterte Einreichung gesorgt ist.

Um einem Überschreiten der zulässigen Aufenthaltsdauer vorzubeugen, ist eine Höchstaufenthaltsdauer pro Kalenderjahr sowie die ausdrückliche Verpflichtung zur Rückkehr nach deren Ablauf festgelegt; ein Statuswechsel ist nicht möglich.

• Rechtsgrundlage

Dieser Vorschlag betrifft die Bedingungen für Einreise und Aufenthalt sowie Normen für die Erteilung von Aufenthaltsgenehmigungen durch die Mitgliedstaaten und die Definition der Rechte von Drittstaatsangehörigen, die sich legal in einem Mitgliedstaat aufhalten. Die geeignete Rechtsgrundlage ist daher Artikel 79 Absatz 2 Buchstaben a und b des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union.

• Subsidiaritätsprinzip

Es gilt das Subsidiaritätsprinzip. Diesem Grundsatz zufolge wird die Union in Bereichen geteilter Zuständigkeit nur tätig, "sofern und soweit die Ziele der in Betracht gezogenen Maßnahmen von den Mitgliedstaaten weder auf zentraler noch auf regionaler oder lokaler Ebene ausreichend verwirklicht werden können, sondern vielmehr wegen ihres Umfangs oder ihrer Wirkungen auf Unionsebene besser zu verwirklichen sind" (Artikel 5 Absatz 3 des Vertrags über die Europäische Union).

EU-Maßnahmen in diesem Bereich sind aus folgenden Gründen berechtigt:

- In den meisten Mitgliedstaaten besteht Bedarf an Saisonarbeitskräften. Ein Arbeitnehmer aus einem Drittstaat reist zwar in einen bestimmten EU-Mitgliedstaat ein, die Entscheidung eines Mitgliedstaats über die Rechte von Drittstaatsangehörigen könnte sich aber durchaus auch auf andere Mitgliedstaaten auswirken und möglicherweise zu Verzerrungen der Migrationsströme führen.
- Im Schengen-Raum ohne Binnengrenzen sind gemeinsame Regeln (gemeinsame Mindestvorschriften) erforderlich, um das Risiko der Überschreitung der zulässigen Aufenthaltsdauer sowie der illegalen Einwanderung zu mindern, das möglicherweise durch unterschiedliche, lockere Zulassungsvorschriften für Saisonarbeitnehmer hervorgerufen wird.
- Ausbeutung und den Normen nicht entsprechende Arbeitsbedingungen von Saisonarbeitskräften aus Drittstaaten müssen überwunden werden, indem in einem verbindlichen – und damit durchsetzbaren – Instrument auf EU-Ebene bestimmte sozio-ökonomische Rechte garantiert werden. Dies steht im Einklang mit dem Appell des Europäischen Rates von Tampere aus dem Jahr 1999, die gerechte Behandlung von Drittstaatsangehörigen sicherzustellen und ihnen einen sicheren Rechtsstatus zu gewähren.
- Im Hinblick auf die externen Aspekte der Migrationspolitik ist ein EU-Instrument betreffend Saisonarbeitnehmer für die effiziente Zusammenarbeit mit den Drittstaaten und die weitere Vertiefung des globalen Konzepts von entscheidender Bedeutung. Dafür bestehen zwei Gründe. Zum einen gäbe ein solches Instrument der EU die Möglichkeit, Hindernisse für die legale Migration gering oder nicht qualifizierter Arbeitnehmer zu beseitigen, zum anderen könnte es sich im Rahmen der Stärkung des Engagements von Drittstaaten bei der Bewältigung der illegalen Einwanderung als nützlich erweisen.

Somit entspricht dieser Vorschlag dem Subsidiaritätsprinzip.

Im Übrigen wahrt der Vorschlag das Recht der Mitgliedstaaten gemäß Artikel 79 Absatz 5 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union, festzulegen, wie viele Wirtschaftsmigranten aus Drittländern in ihr Hoheitsgebiet einreisen dürfen. Somit entscheidet weiterhin der jeweilige Mitgliedstaat, ob ein wirtschaftlicher Bedarf an Saisonarbeitnehmern aus Drittstaaten besteht.

• Grundsatz der Verhältnismäßigkeit

Es gilt der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. "Nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gehen die Maßnahmen der Union inhaltlich wie formal nicht über das zur Erreichung der Ziele der Verträge erforderliche Maß hinaus" (Artikel 5 Absatz 4 des Vertrags über die Europäische Union).

Der Vorschlag entspricht aus folgenden Gründen dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit:

- Das gewählte Rechtsinstrument der Richtlinie lässt den Mitgliedstaaten viel Umsetzungsspielraum. Die Form der Maßnahme geht nicht über das für die Erreichung des Ziels der wirksamen Regulierung des saisonalen Migrationsstroms erforderliche Maß hinaus. Die Wirkung unverbindlicher Maßnahmen wäre zu gering, da potenzielle Saisonarbeitskräfte aus Drittstaaten und ihre potenziellen Arbeitgeber weiterhin einer Vielzahl unterschiedlicher Regeln für Einreise und Aufenthalt ausgesetzt wären und Rechte während des Aufenthalts auf unterschiedlichem Niveau garantiert würden.
- Inhaltlich beschränkt sich die Maßnahme auf das für die Erreichung des genannten Ziels erforderliche Maß. Die vorgeschlagenen Regeln betreffen Zulassungsbedingungen, -verfahren und -genehmigungen sowie Rechte der Saisonarbeitnehmer, das heißt die Bereiche, die gemäß Artikel 79 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union Teil einer gemeinsamen Einwanderungspolitik sind. Der Vorschlag stellt eine relativ geringe Änderung des *Status quo* im Hinblick auf die erforderliche Legislativmaßnahme sowie die Belastung potenzieller Arbeitgeber dar. Zwar könnte die Belastung einiger Mitgliedstaaten aufgrund der Notwendigkeit spezifischer(er) Bestimmungen zunehmen, aber das ist im Hinblick auf die Ziele des Vorschlags und angesichts der strukturbedingten Nachfrage nach dieser Kategorie von Arbeitskräften aus Drittstaaten gerechtfertigt. Die Mitgliedstaaten haben auch weiterhin das Recht, die Zahl der zugelassenen Saisonarbeitnehmer aus Drittstaaten festzulegen.

- **Wahl des Instruments**

Vorgeschlagenes Instrument: Richtlinie

Eine Richtlinie ist das geeignete Instrument für diese Maßnahme, denn sie legt verbindliche Mindestnormen fest, räumt den Mitgliedstaaten aber hinsichtlich der Arbeitsmarktanforderungen und des geltenden rechtlichen Rahmens den notwendigen Spielraum ein.

4. AUSWIRKUNGEN AUF DEN HAUSHALT

Der Vorschlag hat keine Auswirkungen auf den EU-Haushalt.

5. WEITERE ANGABEN

- **Überprüfungsklausel**

Der Vorschlag enthält eine Überprüfungsklausel.

- **Entsprechungstabelle**

Die Mitgliedstaaten werden aufgefordert, der Kommission den Wortlaut der innerstaatlichen Rechtsvorschriften zur Umsetzung dieser Richtlinie sowie eine Entsprechungstabelle zwischen dieser Richtlinie und besagten innerstaatlichen Rechtsvorschriften zu übermitteln.

- **Ausführliche Erläuterung des Vorschlags**

Kapitel I: Allgemeine Bestimmungen

Artikel 1

Mit dem Vorschlag soll ein besonderes Verfahren für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen eingeführt werden, die zwecks Ausübung einer saisonalen Beschäftigung einen Antrag auf Aufenthalt in der EU stellen; außerdem sollen die Rechte der Saisonarbeitnehmer definiert werden.

Artikel 2

Die Bestimmungen des Vorschlags gelten nur für Drittstaatsangehörige, die ihren Wohnsitz außerhalb des Hoheitsgebietes eines Mitgliedstaates haben. Der Vorschlag enthält keine Bestimmungen für Anträge auf Beschäftigung von Saisonarbeitskräften aus einem Mitgliedstaat. Es ist daher nicht notwendig, für bestimmte Kategorien von Drittstaatsangehörigen, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten, Ausnahmen vom Anwendungsbereich dieses Vorschlags vorzusehen.

Das Recht auf Beschäftigung (einschließlich Saisonarbeit) von Drittstaatsangehörigen, die sich bereits rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten, bleibt hiervon unberührt. Die Ausübung dieses Rechts erfolgt nicht im Rahmen der in diesem Vorschlag festgelegten Bedingungen.

Der Vorschlag findet nicht auf Drittstaatsangehörige Anwendung, die im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen gemäß der Richtlinie 96/71/EG von Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat entsandt werden.

Artikel 3

Saisonarbeit unterscheidet sich von regulärer, unbefristeter Arbeit insbesondere dadurch, dass aufgrund einer Situation oder wiederkehrender Situationen ein höherer Bedarf an Arbeitskräften herrscht, wie beispielsweise während der Pflanz- oder Erntezeit in der Landwirtschaft oder während der Urlaubszeit in der Tourismusbranche.

Die Mitgliedstaaten können bestimmte Wirtschaftsbereiche festlegen, in denen die genannten Kriterien für Saisonarbeit erfüllt sind.

Artikel 4

Der Vorschlag ermöglicht den Mitgliedstaaten die Gewährung günstigerer Bedingungen nur hinsichtlich bestimmter spezifischer Bestimmungen, die Verfahrensgarantien, Saisonarbeitnehmern zugestandene Rechte sowie Unterkunft und die Erleichterung von Beschwerden betreffen.

Kapitel II: Zulassungsvoraussetzungen

Artikel 5

In diesem Artikel sind die Kriterien aufgeführt, die ein Saisonarbeitnehmer aus einem Drittstaat und sein Arbeitgeber erfüllen müssen. Da die Zulassung bedarfsorientiert ist, muss ein Arbeitsvertrag oder ein verbindliches Beschäftigungsangebot vorgelegt werden. Es wurde für notwendig erachtet, zu fordern, dass im Arbeitsvertrag oder im verbindlichen Beschäftigungsangebot ein Entgeltniveau angegeben wird, damit die zuständigen Behörden beurteilen können, ob das vorgeschlagene Entgelt mit dem Entgelt vergleichbar ist, das in dem betreffenden Mitgliedstaat für die jeweilige Tätigkeit gezahlt wird. Dies ist von entscheidender Bedeutung, um einen unlauteren Vorteil für den Arbeitgeber und ausbeuterische Arbeitsbedingungen für die Saisonarbeitskraft zu verhindern.

Im Arbeitsvertrag muss ferner die wöchentliche oder monatliche Arbeitszeit festgelegt sein. Mit diesem Erfordernis soll

- sichergestellt werden, dass Arbeitgeber Saisonarbeitnehmer aus Drittstaaten nur bei tatsächlichem wirtschaftlichen Bedarf (ausreichende Beschäftigungskapazitäten) anfordern;
- den Saisonarbeitskräften ein bestimmtes, festgesetztes Entgeltniveau sowie gegebenenfalls eine Sicherheit hinsichtlich anderer einschlägiger Arbeitsbedingungen wie Versicherungen garantiert werden;
- vor der Zulassung eine effiziente Kontrolle durch die zuständigen Behörden ermöglicht werden.
- Der Antrag muss ferner den Nachweis enthalten, dass dem betreffenden Saisonarbeitnehmer eine angemessene Unterkunft zur Verfügung gestellt wird.

Artikel 6 und 7

Dieser Vorschlag begründet kein Recht auf Zulassung. Die Bestimmungen dieses Artikels sehen zwingende Gründe sowie weitere mögliche Gründe für eine Ablehnung, einen Entzug oder eine Verweigerung der Erneuerung vor; dazu gehören die Nichterfüllung der Kriterien, Quoten-Regelungen und die den Mitgliedstaaten offen stehende Möglichkeit der Durchführung einer Arbeitsmarktprüfung.

Da der in den entsprechenden Vorschriften der Beitrittsakten der Jahre 2003 und 2005 dargelegte Grundsatz der Gemeinschaftspräferenz Primärrecht der EU ist, haben die Mitgliedstaaten, für die die Übergangsbestimmungen noch gelten, die Richtlinie im Einklang mit den Beitrittsakten durchzuführen.

Kapitel III: Verfahren und Genehmigung

Artikel 8

Die Mitgliedstaaten haben sicherzustellen, dass potenziellen Saisonarbeitnehmern aus Drittstaaten und ihren Arbeitgebern die einschlägigen Informationen über die

Bedingungen für Einreise und Aufenthalt, einschließlich der Saisonarbeitnehmern aus Drittstaaten gewährten Rechte, sowie über alle für eine Antragstellung erforderlichen Nachweise zur Verfügung stehen.

Artikel 9

Die Mitgliedstaaten legen fest, ob der Antrag vom Drittstaatsangehörigen oder seinem potenziellen Arbeitgeber zu stellen ist.

Die Mitgliedstaaten benennen die Behörde, die für die Entgegennahme des Antrags und die Erteilung der Erlaubnis zuständig ist. Diese Benennung berührt nicht die Rolle und Zuständigkeiten anderer nationaler Behörden im Hinblick auf die Prüfung des Antrags und die Entscheidung über den Antrag. Des Weiteren sollte die Benennung der für die Entgegennahme der Anträge und die Erteilung der Erlaubnis zuständigen Behörde die Mitgliedstaaten nicht daran hindern, weitere Behörden zu benennen, bei denen Drittstaatsangehörige oder deren künftige Arbeitgeber einen Antrag einreichen können (z.B. Konsularbehörden), und die befugt sind, eine solche Erlaubnis auszustellen.

Der Antrag auf Aufenthalt und Beschäftigung als Saisonarbeitnehmer ist in einem einheitlichen Antragsverfahren zu stellen.

Artikel 10

Drittstaatsangehörigen, deren Antrag vom betreffenden Mitgliedstaat positiv beschieden wurde, wird ein Aufenthaltstitel für Saisonarbeitnehmer erteilt.

Der Aufenthaltstitel mit dem Vermerk „Saisonarbeitnehmer“ berechtigt zum Aufenthalt und zur Ausübung der genehmigten saisonalen Beschäftigung; eine weitere Erlaubnis, insbesondere eine Arbeitserlaubnis, ist nicht erforderlich. Folglich stellen die Mitgliedstaaten bei einem Aufenthalt von unter drei Monaten ein Visum aus, mit dem der Saisonarbeitnehmer ebenfalls zur Ausübung der spezifischen Beschäftigung, für die er eine Zulassung erhalten hat, berechtigt ist.

Artikel 11

Die maximale Aufenthaltsdauer ist auf sechs Monate pro Kalenderjahr begrenzt. Mit dieser strikten Beschränkung der Aufenthaltsdauer soll sichergestellt werden, dass nach dieser Richtlinie zugelassene Arbeitnehmer aus Drittstaaten tatsächlich einer rein saisonalen Beschäftigung und keiner regulären Tätigkeit nachgehen.

Es ist ausdrücklich vorgesehen, dass im Rahmen dieser maximalen Aufenthaltsdauer eine Vertragsverlängerung oder ein Arbeitgeberwechsel zur Aufnahme einer saisonalen Beschäftigung möglich ist. Dies ist wichtig, weil Saisonarbeitnehmer, die an einen einzigen Arbeitgeber gebunden sind, möglicherweise einem Missbrauchsrisiko ausgesetzt sind. Ebenso kann eine mögliche Aufenthaltsverlängerung innerhalb der festgelegten Zeitspanne die Gefahr eines Überschreitens der zulässigen Aufenthaltsdauer verringern. Schließlich ermöglicht eine Verlängerung mehr Einkünfte und mehr Überweisungen von Saisonarbeitskräften aus Drittstaaten, die wiederum zur Entwicklung ihrer Herkunftsländer beitragen können.

Artikel 12

Mit dieser Bestimmung soll die zirkuläre Migration von Saisonarbeitnehmern aus Drittstaaten gefördert werden, d.h. die Bewegung von Migranten zwischen einem Drittstaat und der EU, um sich zu Arbeitszwecken vorübergehend in der EU aufzuhalten. Diese Art von Migration bringt dem Herkunftsland, dem EU-Gastland und dem Saisonarbeiter selbst potenzielle Vorteile. Die Mitgliedstaaten können entweder eine multisaasonale Arbeitserlaubnis ausstellen oder ein vereinfachtes Verfahren anwenden. Eine multisaasonale Arbeitserlaubnis gilt für bis zu drei Saisons und eignet sich somit für Bereiche, in denen der Bedarf des Arbeitsmarkts über einen bestimmten Zeitraum stabil bleibt.

Ein Drittstaatsangehöriger, der den Verpflichtungen im Zusammenhang mit einem früheren Aufenthalt als Saisonarbeiter nicht nachgekommen ist, ist für ein Jahr oder mehrere folgende Jahre von der Zulassung als Saisonarbeiter auszuschließen.

Über einen Arbeitgeber, der seinen Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag nicht nachgekommen ist, sind Sanktionen zu verhängen; er ist für mindestens ein Jahr von der Möglichkeit auszuschließen, Saisonarbeiter zu beantragen.

Artikel 13

Für die Prüfung der Anträge ist ein Schnellverfahren (30 Tage) vorgesehen. Die Verfahrensgarantien schließen auch die Möglichkeit der rechtlichen Anfechtung einer Entscheidung über die Ablehnung eines Antrags ein; ferner sind die Behörden verpflichtet, ihre Entscheidung zu begründen.

Artikel 14

Die Mitgliedstaaten verpflichten die Arbeitgeber von Saisonarbeitskräften, nachzuweisen, dass die Saisonarbeitskräfte über eine Unterkunft verfügen, die einen angemessenen Lebensstandard gewährleistet. Dies gilt sowohl für den Fall, dass der Arbeitgeber die Unterkunft stellt als auch für den Fall, dass die Unterkunft von einem Dritten zur Verfügung gestellt wird.

Kapitel IV: Rechte

Artikel 15

Die Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis eines Saisonarbeitnehmers berechtigt ihren Inhaber zur Einreise in das Hoheitsgebiet des Mitgliedstaats, der die Erlaubnis ausgestellt hat, sowie zum Aufenthalt in dessen Hoheitsgebiet und zur Ausübung der mit der Erlaubnis genehmigten Beschäftigung.

Artikel 16

Um Rechtssicherheit zu gewährleisten, sind in diesem Artikel die Arbeitsbedingungen, einschließlich Bezahlung, Entlassung sowie für Saisonarbeiter geltende Gesundheits- und Sicherheitserfordernisse am Arbeitsplatz definiert.

Dieser Artikel garantiert ferner Saisonarbeitnehmern aus Drittstaaten Rechte, indem er festlegt, in welchen Bereichen die Gleichbehandlung mit den Staatsangehörigen des betreffenden Mitgliedstaats in Form von Mindestanforderungen sicherzustellen ist; das

Recht der Mitgliedstaaten, günstigere Bestimmungen zu erlassen oder beizubehalten, bleibt davon unberührt. Entsprechend findet die Gleichbehandlung im Hinblick auf die Vereinigungsfreiheit und die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft Anwendung.

Die Gleichbehandlung gilt auch für die soziale Sicherheit, sie schließt die Leistungen gemäß Artikel 3 der Verordnung (EG) Nr. 883/04 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit ein. Mit solchen Bestimmungen sollen innerhalb der EU gemeinsame Regeln eingeführt und es soll anerkannt werden, dass Saisonarbeitnehmer aus Drittstaaten, die rechtmäßig in einem Mitgliedstaat arbeiten, durch ihre Tätigkeit und ihre Abgabenzahlungen zur europäischen Wirtschaft beitragen; die Bestimmungen sollen als Schutz dienen, um unlauteren Wettbewerb zwischen Staatsangehörigen des betreffenden Mitgliedstaats und Drittstaatsangehörigen zu reduzieren, der sich aus einer eventuellen Ausbeutung Letzterer ergeben könnte.

Artikel 17

Im Sinne einer wirksameren Durchführung sollten Beschwerdemechanismen geschaffen werden. Sie sollten nicht nur Saisonarbeitskräften aus Drittstaaten, sondern auch benannten Dritten offen stehen. Grund dafür ist die Erfahrung, dass viele Saisonarbeitnehmer nicht wissen, dass solche Mechanismen existieren, oder dass sie diese nicht in ihrem eigenen Namen in Anspruch nehmen wollen, da sie Konsequenzen im Hinblick auf künftige Beschäftigungsmöglichkeiten befürchten. Artikel 9 Absatz 2 der Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf enthält eine vergleichbare Bestimmung.

Kapitel V: Schlussbestimmungen

In diesem Kapitel sind die Verpflichtungen der Mitgliedstaaten in Bezug auf den Austausch der einschlägigen statistischen Daten und der Informationen geregelt, die sich aus der Umsetzung der Richtlinie ergeben. Ferner werden die Berichterstattungspflichten der Europäischen Kommission festgelegt und der Zeitpunkt des Inkrafttretens der Richtlinie genannt.

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**

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere Artikel 79 Absatz 2 Buchstaben a und b,

auf Vorschlag der Europäischen Kommission³,

nach Übermittlung des Gesetzgebungsakts an die nationalen Parlamente,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses⁴,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen⁵,

nach dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Für den schrittweisen Aufbau eines Raums der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts sieht der Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union die Annahme von Maßnahmen in Bezug auf Asyl, Einwanderung und Schutz der Rechte von Drittstaatsangehörigen vor.
- (2) Der Europäische Rat hat in dem auf seiner Tagung vom 4. und 5. November 2004 verabschiedeten Haager Programm anerkannt, dass die legale Zuwanderung eine wichtige Rolle bei der Förderung der wirtschaftlichen Entwicklung spielt; er hat die Kommission aufgefordert, einen strategischen Plan zur legalen Zuwanderung vorzulegen, der auch Zulassungsverfahren umfasst, die eine umgehende Reaktion auf eine sich ändernde Nachfrage nach Wanderarbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt ermöglichen,.
- (3) Auf seiner Tagung vom 14. und 15. Dezember 2006 einigte sich der Europäische Rat auf eine Reihe von Maßnahmen für das Jahr 2007, darunter die Entwicklung einer wirksam gesteuerten legalen Zuwanderungspolitik, die die nationalen Zuständigkeiten uneingeschränkt wahrt und die Mitgliedstaaten bei der Deckung des

³ ABl. C [...] vom [...], S.. [...].

⁴ ABl. C [...] vom [...], S.. [...].

⁵ ABl. C [...] vom [...], S.. [...].

bestehenden und künftigen Arbeitskräftebedarfs unterstützt. Darüber hinaus sollten Mittel und Wege zur Erleichterung der befristeten Migration sondiert werden.

- (4) Der Europäische Pakt zu Einwanderung und Asyl, der vom Europäischen Rat auf seiner Tagung vom 15. und 16. Oktober 2008 angenommen wurde, bringt die Verpflichtung der Europäischen Union und ihrer Mitgliedstaaten zum Ausdruck, angesichts der Herausforderungen und Chancen der Migration eine gerechte, wirksame und kohärente Politik zu verfolgen. Der Pakt bildet die Grundlage für eine gemeinsame Einwanderungspolitik, die im Zeichen der Solidarität zwischen den Mitgliedstaaten und der Zusammenarbeit mit den Drittstaaten steht und auf einer optimalen Steuerung der Migrationsströme beruht, was nicht nur im Interesse der Aufnahmeländer, sondern auch der Herkunftsländer und der Migranten selbst ist.
- (5) Das vom Europäischen Rat auf seiner Tagung vom 10. und 11. Dezember 2009 angenommene Stockholmer Programm erkennt an, dass die Zuwanderung von Arbeitskräften zu größerer Wettbewerbsfähigkeit und zur Steigerung der Wirtschaftskraft beitragen kann und dass flexible zuwanderungspolitische Maßnahmen vor dem Hintergrund der großen demographischen Herausforderungen, die sich der EU in der Zukunft stellen und die mit einer steigenden Nachfrage nach Arbeitskräften einhergehen, langfristig einen bedeutenden Beitrag zur Wirtschaftsentwicklung und Wirtschaftsleistung der Union leisten werden. Es ruft die Europäische Kommission und den Europäischen Rat auf, den Strategischen Plan zur legalen Zuwanderung weiter umzusetzen.⁶
- (6) Diese Richtlinie sollte zur effizienten Steuerung saisonal bedingter Migrationsströme beitragen, indem sie gerechte und transparente Einreise- und Aufenthaltsvorschriften festlegt und parallel dazu Anreize und Sicherungsmaßnahmen schafft, um zu verhindern, dass aus einem befristeten Aufenthalt ein Daueraufenthalt wird. Ferner werden auch die Bestimmungen der Richtlinie 2009/52/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über Mindeststandards für Sanktionen und Maßnahmen gegen Arbeitgeber, die Drittstaatsangehörige ohne rechtmäßigen Aufenthalt beschäftigen⁷, verhindern helfen, dass aus einem solchen befristeten Aufenthalt ein illegaler Aufenthalt wird.
- (7) Diese Richtlinie sollte unbeschadet des Grundsatzes der Unionspräferenz in Bezug auf den Zugang zum Arbeitsmarkt der Mitgliedstaaten gemäß den einschlägigen Bestimmungen der Beitrittsakten angewandt werden.
- (8) Diese Richtlinie lässt das Recht der Mitgliedstaaten gemäß Artikel 79 Artikel 5 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union, die Zulassungsquoten für Drittstaatsangehörige festzulegen, die zum Zwecke einer saisonalen Beschäftigung in ihr Hoheitsgebiet einreisen, unberührt.
- (9) Diese Richtlinie berührt nicht die Bedingungen für die Erbringung von Dienstleistungen im Rahmen von Artikel 56 AEUV. Insbesondere lässt diese Richtlinie die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen unberührt, die gemäß der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember

⁶ KOM(2005) 669.

⁷ ABl. L 168 vom 30.6.2009, S. 24.

1996⁸ über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen für Arbeitnehmer gelten, die von einem Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat zur Erbringung einer Dienstleistung im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats entsandt wurden.

- (10) Saisonabhängige Tätigkeiten gibt es in der Regel in Sektoren wie der Landwirtschaft während der Pflanz- oder Erntezeit oder im Tourismus während der Urlaubszeit.
- (11) Die Beantragung der Zulassung als Saisonarbeiter sollte nur für Antragsteller mit Wohnsitz außerhalb des Hoheitsgebiets der Mitgliedstaaten möglich sein.
- (12) Die Richtlinie sollte die gegebenenfalls gewährten Rechte von Drittstaatsangehörigen, die sich bereits zum Zwecke der Arbeit rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten, unberührt lassen.
- (13) Mit der Richtlinie soll eine flexible nachfrageorientierte Einreiseregulierung eingeführt werden, die auf objektiven Kriterien beruht, beispielsweise einem gültigen Arbeitsvertrag oder einem verbindlichen Beschäftigungsangebot, in dem die Höhe des für Saisonarbeiter in dem betreffenden Sektor geltenden Arbeitsentgelts genannt ist.
- (14) Die Mitgliedstaaten sollten die Möglichkeit haben, über eine Prüfung nachzuweisen, dass eine Stelle nicht mit den auf dem heimischen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Arbeitskräften besetzt werden kann.
- (15) Ein einheitliches Verfahren, das zur Erteilung einer kombinierten Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis führt, soll dazu beitragen, die derzeit in den Mitgliedstaaten geltenden Regeln zu vereinfachen. Hiervon ist das Recht der Mitgliedstaaten nicht berührt, entsprechend den Besonderheiten ihrer Verwaltungsorganisation und -praxis die zuständigen nationalen Behörden festzulegen und zu bestimmen, wie diese am einheitlichen Verfahren beteiligt sein sollen.
- (16) Pro Kalenderjahr sollte eine maximale Aufenthaltsdauer festgelegt werden; durch diese Beschränkung und die Definition der Saisonarbeit soll sichergestellt werden, dass die Beschäftigung rein saisonalen Charakter hat. Innerhalb dieser maximalen Aufenthaltsdauer sollte eine Vertragsverlängerung oder ein Wechsel des Arbeitgebers möglich sein. Damit sollte einerseits das Missbrauchsrisiko verringert werden, dem Saisonarbeiter möglicherweise ausgesetzt sind, wenn sie an einen einzigen Arbeitgeber gebunden sind, und andererseits für eine flexible Lösung für den derzeitigen Arbeitskräftebedarf der Arbeitgeber gesorgt werden.
- (17) Die zirkuläre Migration von Saisonarbeitnehmern aus Drittländern sollte gefördert werden. Um Saisonarbeitnehmern in der EU über eine einzige Saison hinausgehende Beschäftigungsperspektiven zu bieten und den Arbeitgebern in der EU zu ermöglichen, auf einen stabileren Personalbestand und bereits eingearbeitete Arbeitskräfte zurückgreifen zu können, sollte mittels einer multisaisonalen Arbeitserlaubnis oder eines vereinfachten Verfahrens die Möglichkeit geschaffen werden, mehrere Jahre in Folge eine saisonale Beschäftigung auszuüben. Im Rahmen dieses Verfahrens sollten derartige Anträge gegenüber Anträgen von

⁸ ABl. L 18 vom 21.1.1997, S. 1.

Drittstaatsangehörigen, die erstmals eine Saisonarbeitserlaubnis beantragen, bevorzugt behandelt bzw. schneller bearbeitet werden oder mit weniger Nachweisaufgaben verbunden sein.

- (18) Für das Verfahren zur Prüfung von Anträgen auf eine Saisonarbeitserlaubnis sollte eine Reihe von Regeln festgelegt werden. Angesichts der normalen Arbeitsbelastung der Verwaltungen der Mitgliedstaaten sollten diese Verfahren effizient und leicht zu handhaben sowie transparent und fair sein, um den Betroffenen angemessene Rechtssicherheit zu bieten.
- (19) Um sicherzustellen, dass Saisonarbeitnehmern während ihres Aufenthalts eine angemessene Unterkunft zu vertretbaren Kosten zur Verfügung steht, sollten die Arbeitgeber verpflichtet sein, einen entsprechenden Nachweis über die Unterkunft zu erbringen, die sie oder Dritte bereitstellen.
- (20) Wegen der besonders prekären Lage von Saisonarbeitskräften aus Drittstaaten und dem befristeten Charakter ihrer Verwendung müssen die für sie geltenden Arbeitsbedingungen klar definiert werden, um Rechtssicherheit zu gewährleisten, indem bei diesen Bedingungen auf allgemein verbindliche Instrumente wie Gesetze oder allgemeinverbindliche Tarifverträge verwiesen wird, die für einen wirksamen Schutz der Rechte von Saisonarbeitnehmern aus Drittstaaten sorgen.
- (21) In Ermangelung eines Systems der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen sollten sich die Mitgliedstaaten auf Tarifverträge stützen, die allgemein für alle vergleichbaren Unternehmen in dem entsprechenden geografischen Raum und die betreffende Berufsgruppe oder den betreffenden Industriezweig gelten, und/oder auf Tarifverträge, die auf nationaler Ebene von den repräsentativsten Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften abgeschlossen wurden und im gesamten Hoheitsgebiet Anwendung finden.
- (22) Saisonarbeitnehmern aus Drittstaaten ist in Bezug auf die in Artikel 3 der Verordnung (EG) Nr.883/04 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit genannten Zweige Gleichbehandlung zu gewähren. Auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit sollte diese Richtlinie Drittstaatsangehörigen mit grenzüberschreitenden Interessen nicht mehr Rechte verleihen, als die bestehenden EU-Vorschriften ihnen bereits zuerkennen. Ferner sollten aufgrund dieser Richtlinie im Hinblick auf Umstände, die außerhalb des Geltungsbereichs der EU-Vorschriften liegen, keine Rechte gewährt werden, bspw. betreffend Familienangehörige mit Wohnsitz in einem Drittstaat. Das gilt unbeschadet einer diskriminierungsfreien Anwendung innerstaatlicher Vorschriften, mit denen De-minimis-Regeln für Beiträge zur Altersversorgung festgelegt werden, durch die Mitgliedstaaten.
- (23) Zur Erleichterung der Durchsetzung sollten einschlägig benannte Dritte wie Gewerkschaften oder andere Vereinigungen Beschwerde einreichen können, um die effektive Anwendung der Richtlinie sicherzustellen. Dies wird für Situationen für notwendig erachtet, in denen Saisonarbeitskräften die Existenz von Durchführungsmechanismen nicht bekannt ist oder in denen sie zögern, diese in ihrem eigenen Namen zu nutzen, weil sie mögliche Konsequenzen befürchten.
- (24) Da die Ziele, das heißt die Einführung eines besonderen Zulassungsverfahrens und die Festlegung von Bedingungen für Einreise und Aufenthalt von

Drittstaatsangehörigen zum Zwecke einer saisonalen Beschäftigung, von den Mitgliedstaaten nicht in ausreichendem Maße erreicht werden können und sich besser auf Unionsebene verwirklichen lassen, kann die Union entsprechend dem Subsidiaritätsprinzip gemäß Artikel 5 des Vertrags über die Europäische Union Maßnahmen erlassen. Im Einklang mit dem in diesem Artikel genannten Verhältnismäßigkeitsgrundsatz geht diese Richtlinie nicht über das für die Erreichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus.

- (25) Die vorliegende Richtlinie steht im Einklang mit den Grundrechten und Grundsätzen, die insbesondere mit der Charta der Grundrechte der Europäischen Union anerkannt wurden.
- (26) Gemäß den Artikeln 1 und 2 des Protokolls (Nr. 21) über die Position des Vereinigten Königreichs und Irlands hinsichtlich des Raums der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts im Anhang zum Vertrag über die Europäische Union und zum Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union und unbeschadet des Artikels 4 beteiligen sich diese Mitgliedstaaten nicht an der Annahme dieser Richtlinie und sind daher weder durch diese Richtlinie gebunden noch zu ihrer Anwendung verpflichtet.
- (27) Gemäß den Artikeln 1 und 2 des dem Vertrag über die Europäische Union und dem Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union beigefügten Protokolls (Nr. 22) über die Position Dänemarks beteiligt sich Dänemark nicht an der Annahme dieser Richtlinie, die somit für Dänemark weder bindend noch anwendbar ist -

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

KAPITEL I

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 1 *Gegenstand*

Diese Richtlinie legt die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zum Zwecke einer Beschäftigung als Saisonarbeitnehmer fest und definiert die Rechte von Saisonarbeitnehmern.

Artikel 2 *Anwendungsbereich*

1. Diese Richtlinie findet auf Drittstaatsangehörige Anwendung, die ihren Wohnsitz außerhalb des Hoheitsgebiets der Mitgliedstaaten haben und zum Zwecke der Beschäftigung als Saisonarbeitnehmer eine Zulassung für das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats beantragen.
2. Diese Richtlinie findet nicht Anwendung auf Drittstaatsangehörige, die im Rahmen einer Dienstleistungserbringung nach Artikel 56 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union für Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat tätig sind,

einschließlich der von Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat im Rahmen einer Dienstleistungserbringung gemäß der Richtlinie 96/71/EG entsandten Drittstaatsangehörigen.

Artikel 3 *Begriffsbestimmungen*

Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnen die nachstehenden Begriffe:

- (a) "Drittstaatsangehöriger": jede Person, die kein Bürger der Europäischen Union im Sinne von Artikel 20 Absatz 1 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union ist;
- (b) "Saisonarbeitnehmer": ein Drittstaatsangehöriger mit rechtmäßigem Wohnsitz in einem Drittstaat, der sich aber vorübergehend zum Zwecke einer Beschäftigung in einem saisonabhängigen Tätigkeitsbereich im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats aufhält, wobei er über einen befristeten Arbeitsvertrag oder mehrere befristete Arbeitsverträge verfügt, den oder die er direkt mit dem in einem Mitgliedstaat niedergelassenen Arbeitgeber geschlossen hat.
- (c) "saisonabhängige Tätigkeit": eine Tätigkeit, die aufgrund eines Ereignisses oder einer Struktur an eine Jahreszeit gebunden ist, während der ein Bedarf an Arbeitskräften besteht, der den für gewöhnliche Tätigkeiten erforderlichen Bedarf bei Weitem übersteigt;
- (d) "Erlaubnis für Saisonarbeitnehmer": die Erlaubnis mit dem Vermerk "Saisonarbeitnehmer", die ihren Inhaber berechtigt, sich im Sinne dieser Richtlinie im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats aufzuhalten und dort eine Beschäftigung auszuüben.
- (e) "einheitliches Antragsverfahren": ein Verfahren, das aufgrund eines Antrags auf Genehmigung des Aufenthalts und der Beschäftigung eines Drittstaatsangehörigen im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats zu einer Entscheidung über den Antrag führt;
- (f) "allgemeinverbindlicher Tarifvertrag": ein Tarifvertrag, der von allen Unternehmen in dem entsprechenden geografischen Raum und der betreffenden Berufsgruppe oder dem betreffenden Industriezweig einzuhalten ist. In Ermangelung eines Systems zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen können sich die Mitgliedstaaten auf Tarifverträge stützen, die allgemein für alle vergleichbaren Unternehmen in dem entsprechenden geografischen Raum und für die betreffende Berufsgruppe oder den betreffenden Industriezweig gelten, und/oder auf Tarifverträge, die auf nationaler Ebene von den repräsentativsten Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften abgeschlossen wurden und in ihrem gesamten Hoheitsgebiet Anwendung finden.

Artikel 4 *Günstigere Bestimmungen*

1. Von dieser Richtlinie unberührt bleiben günstigere Bestimmungen im Rahmen von:

- (a) Rechtsvorschriften der Union, einschließlich bilateraler und multilateraler Abkommen, die in der Union oder zwischen der Union und ihren Mitgliedstaaten einerseits und einem oder mehreren Drittstaaten andererseits geschlossen wurden;
 - (b) bilateralen oder multilateralen Übereinkünften zwischen einem oder mehreren Mitgliedstaaten und einem oder mehreren Drittstaaten.
2. Diese Richtlinie hindert die Mitgliedstaaten nicht daran, günstigere Bestimmungen für Personen, auf die sie nach den Artikeln 13 bis 17 Anwendung findet, anzunehmen oder beizubehalten.

KAPITEL II

ZULASSUNGSVORAUSSETZUNGEN

Artikel 5 *Zulassungskriterien*

1. Anträgen auf Zulassung in einen Mitgliedstaat im Sinne dieser Richtlinie sind nachstehende Unterlagen beizufügen:
- (a) ein gültiger Arbeitsvertrag oder, gemäß den nationalen Rechtsvorschriften, ein verbindliches Beschäftigungsangebot eines in dem Mitgliedstaat niedergelassenen Arbeitgebers als Saisonarbeitnehmer in dem betreffenden Mitgliedstaat, mit der Angabe des Entgeltsatzes und der Arbeitszeit pro Woche oder Monat und gegebenenfalls anderer einschlägiger Arbeitsbedingungen;
 - (b) ein nach einzelstaatlichem Recht gültiges Reisedokument. Die Mitgliedstaaten können vorschreiben, dass die Gültigkeitsdauer des Reisedokuments mindestens der Dauer der Aufenthaltserlaubnis entsprechen muss;
 - (c) Nachweis einer Krankenversicherung für alle Risiken, die normalerweise für die Staatsangehörigen des betreffenden Mitgliedstaats gedeckt sind, oder, wenn dies im einzelstaatlichen Recht vorgesehen ist, Nachweis, dass eine derartige Krankenversicherung beantragt wurde, für die Zeiträume, in denen keine solche Versicherung und kein damit verbundener Leistungsanspruch in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag oder aufgrund des Arbeitsvertrags besteht;
 - (d) Nachweis einer Unterkunft gemäß Artikel 14.
2. Die Mitgliedstaaten werden verlangen, dass Saisonarbeitnehmer während ihres Aufenthalts über ausreichende Mittel für ihren eigenen Unterhalt verfügen, ohne die Leistungen des Sozialhilfesystems des betreffenden Mitgliedstaats in Anspruch nehmen zu müssen.
3. Drittstaatsangehörigen, die als Bedrohung für die öffentliche Ordnung, Sicherheit oder Gesundheit angesehen werden, ist die Zulassung für die Zwecke dieser Richtlinie zu verweigern.

Artikel 6
Ablehnungsgründe

1. Die Mitgliedstaaten lehnen einen Antrag auf Zulassung in einen Mitgliedstaat zum Zwecke dieser Richtlinie ab, wenn der Antragsteller die in Artikel 5 genannten Bedingungen nicht erfüllt oder wenn die vorgelegten Dokumente in betrügerischer Weise erworben, gefälscht oder manipuliert wurden.
2. Die Mitgliedstaaten können überprüfen, ob die betreffende Stelle nicht mit einer einheimischen Kraft, einem Unionsbürger oder einem Drittstaatsangehörigen besetzt werden kann, der sich rechtmäßig in dem Mitgliedstaat aufhält und aufgrund von EU- oder einzelstaatlichen Rechtsvorschriften bereits dessen Arbeitsmarkt angehört, und den Antrag ablehnen.
3. Die Mitgliedstaaten können einen Antrag ablehnen, wenn gegen den Arbeitgeber aufgrund nationaler Rechtsvorschriften wegen Schwarzarbeit und/oder illegaler Beschäftigung Sanktionen verhängt wurden.
4. Die Mitgliedstaaten können einen Antrag unter Berufung auf Zulassungsquoten für Drittstaatsangehörige ablehnen.

Artikel 7
Entzug oder Nichtverlängerung der Erlaubnis

1. Die Mitgliedstaaten entziehen die aufgrund dieser Richtlinie erteilte Erlaubnis oder verweigern ihre Verlängerung,
 - (a) wenn sie in betrügerischer Weise erworben, gefälscht oder manipuliert wurde
oder
 - (b) wenn der Aufenthalt des Inhabers anderen Zwecken dient als denen, für die ihm die Aufenthaltserlaubnis erteilt wurde.
2. Die Mitgliedstaaten können die aufgrund dieser Richtlinie erteilte Erlaubnis entziehen oder ihre Verlängerung verweigern,
 - (a) wenn die Bedingungen nach Artikel 5 nicht oder nicht mehr erfüllt sind;
oder
 - (b) wenn eine Gefahr für die öffentliche Ordnung, Sicherheit oder Gesundheit besteht.

KAPITEL III VERFAHREN UND ERLAUBNIS

Artikel 8 Zugang zu Informationen

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um die Informationen zu den Bedingungen für Einreise und Aufenthalt als Saisonarbeiter in einem Mitgliedstaat, einschließlich der damit verbundenen Rechte, sowie zu allen im Rahmen der Antragstellung benötigten Unterlagen und Nachweise zur Verfügung zu stellen.

Artikel 9 Zulassungsanträge

1. Die Mitgliedstaaten legen fest, ob der Drittstaatsangehörige oder der Arbeitgeber den Antrag zu stellen hat.
2. Die Mitgliedstaaten benennen die zuständige Behörde für die Entgegennahme des Antrags und die Erteilung der Saisonarbeiterlaubnis.
3. Der Antrag auf Aufenthalt und Beschäftigung als Saisonarbeiter im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats ist in einem einheitlichen Antragsverfahren einzureichen.
4. Der betreffende Mitgliedstaat gewährt den Drittstaatsangehörigen, deren Zulassungsantrag angenommen wurde, jede denkbare Erleichterung zur Erlangung der benötigten Visa.

Artikel 10 Saisonarbeiterlaubnis

1. Für einen Aufenthalt von mehr als drei Monaten erhalten Saisonarbeiter, die den Zulassungskriterien nach Artikel 5 entsprechen und für die die zuständigen Behörden eine positive Entscheidung getroffen haben, eine Saisonarbeiterlaubnis.
2. Die Saisonarbeiterlaubnis wird von den zuständigen Behörden des Mitgliedstaats in dem in der Verordnung (EG) Nr. 1030/2002 des Rates⁹ festgelegten Format erteilt. Gemäß Buchstabe a Ziffer 6.4 des Anhangs dieser Verordnung tragen die Mitgliedstaaten unter "Art des Titels" "Saisonarbeiter" ein.
3. Die Mitgliedstaaten stellen Inhabern von Saisonarbeitererlaubnissen keine weiteren Dokumente als Nachweis des erteilten Zugangs zum Arbeitsmarkt aus.

⁹ ABl. L 157 vom 15.6.2002, S. 1.

Artikel 11
Aufenthaltsdauer

1. Saisonarbeitnehmern wird der Aufenthalt für höchstens sechs Monate pro Kalenderjahr erlaubt; anschließend kehren sie in ein Drittland zurück.
2. Saisonarbeitnehmern, die die Kriterien nach Artikel 5 erfüllen, wird erlaubt, innerhalb des in Absatz 1 genannten Zeitraums ihren Vertrag zu verlängern oder bei einem anderen Arbeitgeber eine Beschäftigung als Saisonarbeitskraft aufzunehmen.

Artikel 12
Erleichterung der Wiedereinreise

1. Die Mitgliedstaaten
 - (a) erteilen auf Antrag in einem einzigen Verwaltungsakt bis zu drei Saisonarbeitserlaubnisse, die für drei aufeinanderfolgende Saisons gelten ("multisaisonale Arbeitserlaubnis"),

oder
 - (b) stellen ein vereinfachtes Verfahren für Drittstaatsangehörige bereit, die in diesem Mitgliedstaat als Saisonarbeiter zugelassen waren und die Zulassung in einem nachfolgenden Jahr beantragen.
2. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass
 - (a) ein Drittstaatsangehöriger, der während eines früheren Aufenthalts als Saisonarbeiter den Verpflichtungen aus der Zulassungsentscheidung und insbesondere der Verpflichtung, nach Ablauf der Erlaubnis in ein Drittland zurückzukehren, nicht nachgekommen ist, für ein Jahr oder mehrere aufeinander folgende Jahre von der Zulassung als Saisonarbeiter ausgeschlossen wird;
 - (b) über einen Arbeitgeber, der seinen Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag nicht nachgekommen ist, wirksame, angemessene und abschreckende Sanktionen verhängt werden. Solche Arbeitgeber werden für ein Jahr oder für mehrere aufeinanderfolgende Jahre von der Beantragung von Saisonarbeitnehmern ausgeschlossen.

Artikel 13
Verfahrensgarantien

1. Die zuständigen Behörden der Mitgliedstaaten entscheiden über den Antrag und unterrichten den Antragsteller im Einklang mit den Notifizierungsverfahren, die in den nationalen Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats festgelegt sind, schriftlich innerhalb von 30 Tagen nach der vollständigen Antragstellung.
2. Reichen die mit dem Antrag übermittelten Informationen nicht aus, so teilt die zuständige Behörde dem Antragsteller innerhalb eines angemessenen Zeitraums mit,

welche zusätzlichen Informationen erforderlich sind, und legt für ihre Übermittlung eine angemessene Frist fest.

3. Eine ablehnende Entscheidung oder die Entscheidung, eine Erlaubnis nicht zu verlängern oder zu entziehen, wird dem Antragsteller schriftlich mitgeteilt und kann in dem betreffenden Mitgliedstaat gemäß den nationalen Rechtsvorschriften angefochten werden. In der Mitteilung werden die Gründe für die Entscheidung angegeben und die möglichen Rechtsbehelfe sowie die Fristen für die Einlegung eines Rechtsbehelfs genannt.

Artikel 14
Unterkunft

Die Mitgliedstaaten fordern von den Arbeitgebern von Saisonarbeitnehmern den Nachweis, dass für den Saisonarbeiter eine Unterkunft vorgesehen ist, die einen angemessenen Lebensstandard gewährleistet. Wenn Saisonarbeiter für eine derartige Unterkunft Miete zu zahlen haben, müssen die Kosten im Verhältnis zu ihrem Entgelt stehen.

KAPITEL IV

RECHTE

Artikel 15
Rechte auf der Grundlage der Saisonarbeitserlaubnis/des Visums

Während der Gültigkeitsdauer einer Saisonarbeitserlaubnis hat der Inhaber zumindest:

- (a) das Recht auf Einreise in das und Aufenthalt in dem Hoheitsgebiet des Mitgliedstaats, der die Erlaubnis ausstellt;
- (b) im Rahmen der in den nationalen Rechtsvorschriften vorgesehenen Grenzen Anspruch auf freien Zugang zum gesamten Hoheitsgebiet des Mitgliedstaats, der die Erlaubnis ausstellt;
- (c) im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften das Recht auf Ausübung der mit der Erlaubnis genehmigten Tätigkeit.

Artikel 16
Rechte

Unabhängig von den für das Arbeitsverhältnis geltenden Rechtsvorschriften haben Saisonarbeiter Anspruch auf

1. für Saisonarbeit geltende Arbeitsbedingungen, einschließlich in Bezug auf Bezahlung und Entlassung, sowie Gesundheits- und Sicherheitserfordernisse am Arbeitsplatz, die durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften und/oder allgemeinverbindliche Tarifverträge in dem Mitgliedstaat festgelegt sind, in den sie gemäß dieser Richtlinie zugelassen wurden.

In Ermangelung eines Systems der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen können sich die Mitgliedstaaten auf Tarifverträge stützen, die allgemein für alle vergleichbaren Unternehmen in dem entsprechenden geografischen Raum und die betreffende Berufsgruppe oder den betreffenden Industriezweig gelten, und/oder auf Tarifverträge, die auf nationaler Ebene von den repräsentativsten Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften abgeschlossen wurden und in ihrem gesamten Hoheitsgebiet Anwendung finden.

2. Gleichbehandlung mit den Staatsangehörigen des Aufnahmemitgliedstaats zumindest im Hinblick auf Folgendes:
 - (a) Vereinigungsfreiheit sowie Mitgliedschaft und Betätigung in einer Gewerkschaft oder einer sonstigen Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, sowie Inanspruchnahme der von solchen Organisationen angebotenen Leistungen, unbeschadet der nationalen Bestimmungen über die öffentliche Ordnung und die öffentliche Sicherheit;
 - (b) Bestimmungen der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften zu den Zweigen der sozialen Sicherheit gemäß Artikel 3 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates;
 - (c) bei Wechsel in ein Drittland Zahlung der gesetzlichen Versorgungsbezüge auf der Grundlage der früheren Beschäftigung des Arbeitnehmers zu denselben Bedingungen wie für die Staatsangehörigen des betreffenden Mitgliedstaats;
 - (d) Zugang zu Waren und Dienstleistungen und zur Versorgung mit Waren und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zugänglich sind, mit Ausnahme von Sozialwohnungen und Beratungsdiensten durch die Arbeitsvermittlungsstellen.

Das Recht auf Gleichbehandlung nach Absatz 2 lässt das Recht des Mitgliedstaats unberührt, die Erlaubnis gemäß Artikel 7 zu entziehen oder zu verweigern.

Artikel 17

Erleichterung der Einreichung von Beschwerden

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Dritte, die gemäß den in ihrem innerstaatlichen Recht festgelegten Kriterien ein berechtigtes Interesse daran haben, für die Einhaltung dieser Richtlinie zu sorgen, sich im Namen eines Saisonarbeitnehmers oder zu dessen Unterstützung mit seiner Einwilligung an Verwaltungs- oder zivilrechtlichen Verfahren, die zur Umsetzung dieser Richtlinie vorgesehen sind, beteiligen können.

KAPITEL V

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Artikel 18

Statistiken

1. Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission statistische Angaben zu der Zahl der erstmalig oder erneut ausgestellten Aufenthaltstitel und Visa sowie, soweit wie

möglich, zu der Zahl entzogener Aufenthaltstitel und Visa, die Drittstaatsangehörigen zwecks einer saisonalen Beschäftigung erteilt worden waren, aufgeschlüsselt nach Staatsangehörigkeit, Alter und Geschlecht, Gültigkeitsdauer der Erlaubnis und Wirtschaftsbereich.

2. Die Statistiken gemäß Absatz 1 werden im Einklang mit der Verordnung (EG) Nr. 862/2007 des Europäischen Parlaments und des Rates¹⁰ übermittelt.
3. Die Statistiken gemäß Absatz 1 beziehen sich auf Bezugszeiträume eines Kalenderjahrs und werden der Kommission innerhalb von sechs Monaten nach Ende des Bezugsjahrs übermittelt. Das erste Bezugsjahr ist [*das auf den in Artikel 20 Absatz 1 genannten Zeitpunkt folgende Jahr*].

Artikel 19 Berichte

Alle drei Jahre und zum ersten Mal spätestens [*drei Jahre nach dem Zeitpunkt für die Umsetzung dieser Richtlinie*] legt die Kommission dem Europäischen Parlament und dem Rat einen Bericht über die Anwendung dieser Richtlinie in den Mitgliedstaaten vor und schlägt gegebenenfalls erforderliche Änderungen vor.

Artikel 20 Umsetzung

1. Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie spätestens am (*24 Monate nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt der Europäischen Union*) nachzukommen. Sie teilen der Kommission unverzüglich den Wortlaut dieser Rechtsvorschriften mit und fügen eine Tabelle der Entsprechungen zwischen der Richtlinie und diesen innerstaatlichen Rechtsvorschriften bei.

Bei der Annahme dieser Bestimmungen nehmen die Mitgliedstaaten in den Bestimmungen selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.

2. Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der wichtigsten innerstaatlichen Rechtsvorschriften mit, die sie in dem Bereich erlassen, der unter diese Richtlinie fällt.

Artikel 21 Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Union* in Kraft.

¹⁰ ABl. L 199 vom 31.7.2007, S. 23.

Artikel 22
Adressaten

Diese Richtlinie ist gemäß dem Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am [...]

Im Namen des Europäischen Parlaments
Der Präsident

Im Namen des Rates
Der Präsident