

Für die Inklusion und Gleichbehandlung aller mobilen und migrantischen Arbeitskräfte

EFFAT-Forderungen für ein aktives Eingreifen

Verabschiedet im EFFAT-Exekutivausschuss am 1. Juni 2021



Einleitung

Die EFFAT-Sektoren sind in hohem Maße von der Arbeit mobiler und migrantischer Arbeitskräfte¹ abhängig, die einen bedeutenden Anteil derjenigen ausmachen, die unsere Felder ernten, unsere Lebensmittel verpacken und verarbeiten, sowie derjenigen, die unsere Häuser reinigen und das Gastgewerbe am Laufen halten. Trotz ihrer unverzichtbaren Rolle in unseren Gesellschaften sind Wanderarbeiter/innen und mobile Arbeitskräfte oft Opfer von Diskriminierung, Ausbeutung am Arbeitsplatz und Rassismus im Zusammenhang mit ihrem Migrationsstatus oder ethnischen Hintergrund.

Die Covid-19-Pandemie hat ein neues Licht auf ihre herausfordernden Lebens- und Arbeitsbedingungen geworfen: Hungerlöhne, lange Arbeitszeiten, fehlende soziale Absicherung und beklagenswerte Wohnverhältnisse sind nur einige der wiederkehrenden Missstände, denen viele von ihnen ausgesetzt sind.

Die in den EU-Verträgen verankerte Freizügigkeit der Arbeitnehmer/innen sollte ein Eckpfeiler des EU-Integrationsprozesses sein. Doch für viele mobile Arbeitskräfte, die in den EFFAT-Sektoren beschäftigt sind, existiert der damit einhergehende Grundsatz der Gleichbehandlung leider nur auf dem Papier. Die Situation von Wanderarbeitern und -arbeiterinnen ist oft noch dramatischer. Sie verlassen ihre Länder und Familien mit der Hoffnung auf eine bessere Zukunft, doch was sie bei ihrer Ankunft vorfinden, sind oft Diskriminierung, Ausbeutung und vielfältige Hindernisse auf dem Weg zur Integration. Dies gilt insbesondere für Arbeitsmigranten/innen ohne Papiere, die nicht in der Lage sind, Verstöße gegen ihre Rechte zu melden, ohne eine Abschiebung zu riskieren.

Diese harte Realität untergräbt die Ziele und Grundwerte des europäischen Aufbauwerks.

Alle mobilen und migrantischen Arbeitskräfte, einschließlich derer ohne Papiere, sollten volle und gleiche Behandlung in Bezug auf individuelle und kollektive Arbeitsrechte, Löhne, soziale Sicherheit und andere Arbeitsbedingungen genießen. Dies ist der einzige effektive Weg, um eine wirklich integrative Gesellschaft für alle zu schaffen und gleichzeitig Rassismus und Fremdenfeindlichkeit zu bekämpfen.

Die EFFAT-Mitgliedsorganisationen leisten wichtige Arbeit zur Unterstützung mobiler und migrantischer Beschäftigter, sowie von Flüchtlingen und Asylbewerbern. Wir kämpfen für ihre Rechte und Inklusion und stehen an ihrer Seite, um ihnen eine Stimme zu geben.

Die [Entschließung des Europäischen Parlaments zum Schutz von Grenzgängern und Saisonarbeitern](#) (19. Juni 2020), die [Leitlinien der Europäischen Kommission zu Saisonarbeitern](#) (16. Juli 2020) und die [Schlussfolgerungen des Rates zu Saisonarbeitern und mobilen Arbeitnehmern](#) (12. Oktober 2020) erkannten viele der Herausforderungen an, mit denen mobile und migrantische Arbeitskräfte konfrontiert sind. Darin wurden auch klare Maßnahmen und Verpflichtungen skizziert, die nun von den nationalen Regierungen und den EU-Institutionen unverzüglich wirksam umgesetzt werden müssen.

Dies ist jedoch nicht mehr die Zeit für Leitlinien oder andere Soft-Law-Maßnahmen. Die Herausforderungen, die mobile und migrantische Beschäftigte betreffen, sind nicht nur ein Problem der Einhaltung und Durchsetzung bestehender Rechte; sie sind vielmehr die Folge des Fehlens von Rechten und wirksamen Instrumenten zur Bekämpfung von Arbeitsmissbräuchen.

Es ist nun an der Zeit, eine neue EU-Vision zu Mobilität und Migration zu entwickeln, die auf sozialer Gerechtigkeit, Gleichheit, Solidarität und der Achtung der Menschenwürde basiert. EFFAT fordert die politisch Verantwortlichen auf, mehr politischen Ehrgeiz zu zeigen, auch durch die Verabschiedung neuer verbindlicher Maßnahmen, mit denen die Arbeits- und Lebensbedingungen von mobilen und migrantischen Beschäftigten in unseren Sektoren verbessert werden. Die wichtigsten Forderungen von EFFAT sind:

¹ In diesem Dokument wird wiederholt auf „mobile“ und „migrantische“ Arbeitskräfte Bezug genommen. „Mobile“ Erwerbstätige umfassen alle Formen der Arbeitsmobilität von EU- (und EWR-) Staatsangehörigen innerhalb der EU (und des EWR), z.B. Saisonarbeiter, grenzüberschreitende Arbeitnehmer, entsandte Arbeitnehmer oder Grenzgänger. „Migrantische“ Arbeitnehmer/innen werden als nationale Wanderarbeitnehmer/innen aus Drittstaaten betrachtet. Diese Definition schließt Saisonarbeiter/innen aus Drittländern ein.

- Soziale Konditionalität von GAP-Subventionen für einen wirklich nachhaltigen Primärsektor
- Gemeinsame EU-Standards für effektive Arbeitsinspektionen und Beschwerdemechanismen
- Eine EU-Initiative zur Vergabe von Unteraufträgen, die missbräuchliche Praktiken bekämpft und zu direkter Beschäftigung führt
- Regulierung der Arbeitsvermittler
- Gewährleistung einer vollständigen sozialen Absicherung für alle, auch unter Nutzung digitaler Instrumente
- Menschenwürdige und erschwingliche Unterkünfte für alle mobilen und migrantischen Arbeiter/innen
- Unterstützung für gewerkschaftliche Beratungsdienste und eine stärkere Rolle für die ELA
- Eine wirklich integrative EU-Migrationspolitik

1. Soziale Konditionalität der GAP-Subventionen für einen wirklich nachhaltigen Primärsektor

Wie lauten die Herausforderungen?

Der Landwirtschaftssektor in Europa ist einer der prekärsten und schwierigsten Sektoren der Wirtschaft. Der Sektor ist zu einem großen Teil von EU-Saisonarbeitern und Arbeitsmigranten aus Drittländern abhängig, von denen viele ohne gültige Papiere sind. Diese Arbeiter sind für das Florieren des Sektors unerlässlich, wie der Arbeitskräftemangel zu Beginn der Covid-19-Pandemie gezeigt hat.

Kennzeichen der Landwirtschaft in Europa sind Hungerlöhne in Verbindung mit langen Arbeitszeiten, einem hohen Anteil an Schwarzarbeit und prekären Arbeitsbedingungen, beklagenswerten Unterkünften, einer extrem hohen Zahl von Unfällen und Krankheiten sowie einer geringen Beteiligung an Aus- und Weiterbildungsprogrammen. Zusammengenommen ergibt sich ein düsteres Bild, bei dem die Beschäftigten oft Opfer einer weit verbreiteten Ausbeutung werden, einschließlich der Praktiken von Gangmastern und anderer Formen der modernen Sklaverei. Diese Umstände bilden einen Nährboden für Sozialdumping, das alle Beschäftigten und Arbeitgeber in diesem Sektor betrifft.

Die Gemeinsame Agrarpolitik (GAP) ist eine der wichtigsten Politiken auf EU-Ebene, sowohl in Bezug auf die Ziele als auch auf das Budget.² Es ist klar, dass sie eine entscheidende Rolle bei der Verbesserung der Arbeitsstandards für alle Landarbeiter/innen, einschließlich mobiler und migrantischer Arbeitskräfte, spielen könnte. Doch während die GAP-Subventionen bereits zu Recht an die Einhaltung von Umweltstandards, öffentlicher Gesundheit und Tierschutz geknüpft sind, spielt die Einhaltung von Menschen- und Arbeitsrechten bei der Mittelvergabe absolut keine Rolle. Daher ist es nicht überraschend, dass die GAP bisher völlig dabei versagt hat, die Bedingungen der Landarbeiter/innen zu verbessern.

Wie lauten die Forderungen von EFFAT?

1. EFFAT fordert die sofortige Einführung der sozialen Konditionalität in der neuen GAP-Reform.

Die GAP-Zahlungen müssen von der Einhaltung der geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und der Verpflichtungen der Arbeitgeber abhängig gemacht werden, die sich aus den einschlägigen Tarifverträgen sowie aus den Sozial- und Arbeitsgesetzen der EU und der Mitgliedstaaten und den IAO-Übereinkommen ergeben. Da ein großer Teil der in der Landwirtschaft Beschäftigten mobile und migrantische Arbeitnehmer/innen sind, muss die soziale Konditionalität auch die Einhaltung von deren Rechten einschließen.

Nur so kann sichergestellt werden, dass ein großer Teil des EU-Haushalts, der von den EU-Steuerzahlern finanziert wird, zur Anhebung der Arbeitsstandards in einem der prekärsten Wirtschaftssektoren beiträgt.

Die soziale Konditionalität ist eine leicht anwendbare Lösung, die zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen und gleichzeitig den unlauteren Wettbewerb bekämpfen würde, der alle Landwirte/innen und Arbeitnehmer/innen im Agrarsektor betrifft.

2. Die Eingliederung von mobilen und migrantischen Arbeitskräften in ländlichen Gebieten durch die GAP-Programme zur Entwicklung des ländlichen Raums unterstützen.

Dies könnte durch die Umsetzung von Maßnahmen in den Bereichen Dienstleistungen, Wohnen, Verkehr, Gesundheit und Infrastruktur geschehen, die allesamt die ländliche Entwicklung ankurbeln könnten. Darüber hinaus könnte die zweite Säule der GAP auch zur Finanzierung von Ausbildungsprogrammen für alle landwirtschaftlichen Arbeitskräfte, einschließlich Saisonarbeitern und anderen mobilen Arbeitskräften sowie Wanderarbeitern, genutzt werden.

² Insgesamt werden 343,95 Milliarden Euro (in 2018 konstanten Euro) für die Finanzierung von GAP-Maßnahmen im Zeitraum 2021-2027 bereitgestellt. Dies entspricht fast einem Drittel des gesamten EU-Haushalts.

2. Gemeinsame EU-Standards für effektive Arbeitsinspektionen und Beschwerdemechanismen

Wie lauten die Herausforderungen?

Wenn Unternehmen sich nicht an die Regeln halten, die Möglichkeiten des Binnenmarktes missbrauchen, illegale Praktiken anwenden und gegen geltende Arbeitsbedingungen verstoßen, zieht dies immer Sozialdumping und unlauteren Wettbewerb nach sich. Um in solchen Situationen Abhilfe zu schaffen und die Durchsetzung der geltenden Arbeitsnormen zu gewährleisten, brauchen wir wirksame Inspektionen und gut ausgestattete autonome Durchsetzungsbehörden.

Arbeitsinspektionen finden in der EU jedoch zu selten statt, um die Beschäftigungsbedingungen der von uns vertretenen Arbeitskräfte wesentlich zu verbessern. Die Häufigkeit der Arbeitsinspektionen hat während der Pandemie sogar noch weiter abgenommen. Die Arbeitsvollzugsbehörden sind personell unterbesetzt und verfügen nur über geringe Ressourcen; dies führt dazu, dass Inspektionen weniger häufig und weniger effektiv durchgeführt werden, insbesondere in den EFFAT-Sektoren, deren Realität aus kleinen und kleinsten Unternehmen besteht.

Beschwerdemechanismen sind ein wichtiges Instrument, um Inspektionen zielgerichtet durchzuführen und Arbeitgeber zur Rechenschaft zu ziehen, aber sie werden nach wie vor zu wenig genutzt, insbesondere von mobilen und migrantischen Arbeitskräften, für die der Zugang zum Recht eine große Herausforderung darstellt.

In den meisten Mitgliedstaaten sind die für Inspektionen zuständigen Vollzugsbehörden auch damit beauftragt, die Gültigkeit der Genehmigungen von Wanderarbeitnehmern/innen zu überprüfen. In einigen Fällen geben sie diese Informationen auch an die Einwanderungsbehörden weiter. Wenn die Zusammenarbeit mit den Arbeitsbehörden zur Durchsetzung der Einwanderungsbestimmungen führt, hindert dies Wanderarbeitnehmer/innen daran, Missstände zu melden und untergräbt die Rolle der Vollzugsbehörden.

Kontrollen der Arbeitsbedingungen von Hausangestellten sind besonders schwierig, da die Arbeit größtenteils nicht angemeldet und in Privathaushalten verrichtet wird.

Wie lauten die Forderungen von EFFAT?

1. Eine EU-Richtlinie mit Mindeststandards für Arbeitsinspektionen und Beschwerdemechanismen.

Diese Richtlinie sollte auf dem ILO-Übereinkommen Nr. 81 aufbauen und die Funktionsweise der nationalen für Arbeitsinspektionen zuständigen Durchsetzungsbehörden sowie deren Befugnisse und Pflichten regeln. Sie sollte sowohl nationale als auch grenzüberschreitende Situationen abdecken und die Rolle der Europäischen Arbeitsbehörde (ELA) ergänzen.

Es sollten verschiedene Aspekte abgedeckt werden, z.B. das unangemeldete Betreten von Arbeitsstätten, Untersuchungen, Befragungen von Beschäftigten und Arbeitgebern, Zugang zu Dokumenten (einschließlich digitalem Zugang). Die Richtlinie sollte auch darauf abzielen, den digitalen Datenaustausch und den Abgleich zwischen den Vollzugsbehörden, die für Inspektionen in verschiedenen Bereichen zuständig sind, zu stärken. Die Initiative muss die Autonomie der Sozialpartner respektieren, insbesondere wenn sie mit der Kontrolle und Durchsetzung von Löhnen und anderen Arbeitsbedingungen betraut sind.

Schließlich sollte sie es Opfern sowie Dritten, einschließlich Gewerkschaften, ermöglichen, Beschwerden einzureichen und praktische Hürden zu beseitigen, die Beschwerdemechanismen ineffektiv oder unzugänglich machen, insbesondere für mobile Arbeitnehmer/innen und Wanderarbeiter/innen.

2. Die Mitgliedstaaten sollten Arbeitsinspektionen und Beschwerdemechanismen stärken.

Das Personal der Vollzugsbehörden muss aufgestockt werden, und die Mitarbeiter/innen sollten eine angemessene Schulung erhalten, auch in Bezug auf europäische Rechtsvorschriften und

grenzüberschreitende Situationen. Sie sollten dabei unterstützt werden, den Beschäftigten - auch mobilen und Wanderarbeitnehmern/innen - zugängliche Informationen über ihre Rechte und die Anlaufstellen für Unterstützung und Rechtsmittel zur Verfügung zu stellen.

3. Die Europäische Arbeitsbehörde (ELA) sollte mit mehr Befugnissen ausgestattet werden, insbesondere im Hinblick auf gemeinsame und konzertierte Inspektionen und den Kampf gegen nicht angemeldete Erwerbstätigkeit.

3. Eine EU-Initiative zur Vergabe von Unteraufträgen, die missbräuchliche Praktiken bekämpft und zu direkter Beschäftigung führt

Wie lauten die Herausforderungen?

Obwohl sie in den Einrichtungen von Kunden durchgeführt werden, verrichten einige der Kernaktivitäten in unseren Sektoren oftmals Arbeiter/innen, die bei Subunternehmern beschäftigt sind. Diese Arbeitskräfte erledigen ihre täglichen Aufgaben neben den direkten Arbeitskräften, unter der Aufsicht des Nutzerunternehmens. Subunternehmer können auch als Scheinkooperativen arbeiten, bei denen die Arbeitskräfte manchmal als Selbstständige beschäftigt sind. Der Einsatz von Subunternehmern ermöglicht es den Arbeitgebern, sich der Haftung zu entziehen und geltende Arbeitsbedingungen und Tarifverträge zu umgehen, was zu Sozialdumping innerhalb desselben Unternehmens, aber auch auf sektoraler und grenzüberschreitender Ebene führt.

Arbeitskräfte, die in der Subunternehmerkette beschäftigt sind, leiden eher unter Hungerlöhnen, fehlender sozialer Absicherung und langen Arbeitszeiten sowie Lohnabzügen für Unterkunft (oft überbelegt und unter unhygienischen Bedingungen), Transport und Arbeitswerkzeuge.

Auf nationaler Ebene unterscheiden sich die Systeme zur Haftung in der Subunternehmerkette erheblich in Bezug auf die abgedeckten Sektoren, die behandelten Themen (z.B. Löhne, Sozialversicherungsbeiträge) und den Haftungsschutz (z.B. nur ein Schritt in der Kette, vollständige Kettenhaftung). Auf EU-Ebene ist die Haftung für Unteraufträge nur in bestimmten Situationen anwendbar (z.B. bei der öffentlichen Auftragsvergabe, der Entsendung von Arbeitnehmern, der Beschäftigung von Saisonarbeitern aus Drittländern, der Richtlinie über Arbeitgebersanktionen) und ist in den meisten Fällen nur eine Option für die Mitgliedstaaten oder auf eine Stufe in der Kette beschränkt. Die Überwindung dieses fragmentierten Ansatzes wird dringend notwendig, auch in Anbetracht der vielen Herausforderungen, mit denen Leiharbeiter/innen während der Covid-19-Pandemie konfrontiert sind.

Wie lauten die Forderungen von EFFAT?

1. Eine EU-Initiative zur Vergabe von Unteraufträgen, die missbräuchliche Praktiken bekämpft und zu direkter Beschäftigung führt.

Die Initiative sollte sich auf zwei Hauptziele konzentrieren:

- Die Initiative **muss die Vergabe von Unteraufträgen in bestimmten Sektoren verbieten.**

Die Vergabe von Unteraufträgen kann verschiedene Beweggründe haben: die Suche nach Spezialisierung und Know-how, das im Unternehmen nicht vorhanden ist, die Übernahme bestimmter Aufgaben, die nicht zur Kerntätigkeit gehören, eine besondere Arbeitsteilung. In einigen unserer Sektoren (z.B. im Fleischsektor) werden die Kerntätigkeiten der Branche zwar in den Betrieben der Kunden ausgeführt, aber von Leiharbeitern, die genau dieselben Aufgaben an denselben Arbeitsplätzen erledigen wie die direkt beim Kundenunternehmen beschäftigten Mitarbeiter. Der einzige Unterschied besteht darin, dass diese Leiharbeiter längere Arbeitszeiten haben, viel geringere Löhne erhalten und unter schlechteren Arbeitsbedingungen leiden. In solchen Situationen wird die Vergabe von Unteraufträgen nur als Mittel zur Kostensenkung und zur Vermeidung der Arbeitgeberhaftung eingesetzt und sollte daher verboten werden.

- Die Initiative sollte **ein allgemeines System der gesamtschuldnerischen Haftung (vollständige Kette)** einführen.

Der derzeitige fragmentierte Ansatz der Unterauftragskettenhaftung sollte durch ein allgemeines System der gesamtschuldnerischen Haftung (vollständige Kette) ersetzt werden, das sowohl grenzüberschreitende als auch inländische Situationen abdeckt. Das System sollte unter voller Beachtung der bestehenden strengeren nationalen Haftungsregelungen gelten.

Das System sollte zumindest Sanktionen, Nachzahlungen und Entschädigungen im Falle der Nichteinhaltung der geltenden Rechtsvorschriften und/oder Tarifverträge umfassen. Die Haftung der Subunternehmer in der gesamten Kette sollte eine Reihe von Fragen berücksichtigen, darunter Löhne, (Umgehung und Hinterziehung von) Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern, Schwarzarbeit, Gesundheit und Sicherheit sowie (Verletzung) des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen. Eine solche Initiative sollte auch die Haftung von Unterauftragnehmern auf maximal drei Ebenen begrenzen und **das Tarifdumping in der Unterauftragskette bekämpfen**.

Die angekündigte EU-Initiative zur **verpflichtenden menschenrechtlichen und ökologischen Sorgfaltspflicht** sollte **verbindliche Sorgfaltspflichten** festlegen, die sich auf die Aktivitäten von Unternehmen und ihre Geschäftsbeziehungen erstrecken, einschl. Liefer- und Untervergabeketten und Franchise-Systeme. **Diese Initiative sollte bestehende und künftige Anforderungen zur gesamtschuldnerischen Haftung auf sektoraler, nationaler oder EU-Ebene unberührt lassen.**

4. Regulierung der Arbeitsvermittler

Ein großer Teil der mobilen Arbeitskräfte, die in unseren Sektoren beschäftigt sind, wird in der Regel über Vermittlungsagenturen und andere Arbeitsvermittler angeworben, die ihnen eine Anwerbegebühr und die Kosten für die Reise zum Zielland in Rechnung stellen.

Die Tätigkeit dieser Vermittler ist weitgehend unreguliert. Viele dieser Arbeitskräfte werden dann über Zeitarbeitsfirmen oder Subunternehmer in Unternehmen beschäftigt, die in unseren Sektoren tätig sind.

Um die Rechte der Beschäftigten zu schützen, sollten Mindestanforderungen und Qualitätsstandards in Übereinstimmung mit dem IAO-Übereinkommen C181 über private Arbeitsvermittler sichergestellt werden.

Obwohl Leiharbeiter die gleiche Behandlung genießen sollten, wie wenn sie direkt beim Entleihunternehmen angestellt wären, zeigt die Erfahrung in unseren Sektoren, dass dies oft nicht der Fall ist, weil es eine Kombination aus Problemen mit der Einhaltung von Vorschriften mit ausweichenden Geschäftspraktiken gibt.

Wie lauten die Forderungen von EFFAT?

1. Die Rolle von Personalvermittlern, Vermittlungsagenturen und anderen Vermittlern auf EU-Ebene regulieren.

Die Arbeitsvermittler in der EU sollten streng reguliert werden.

Ihre Tätigkeit sollte in einem europäischen Register erfasst und transparenter werden. Sie sollten verpflichtet werden, strenge Mindestanforderungen und Qualitätsstandards einzuhalten. Die Rekrutierungskosten sowie die Reisekosten müssen vollständig von den Arbeitgebern getragen werden. Arbeitsvermittler müssen den Arbeitnehmern/innen vor der Abreise verlässliche Informationen über ihre arbeits-, sozial- und bürgerrechtlichen Rechte im Zielland geben. Sie sollten die Arbeitskräfte über das entleihende Unternehmen oder die Zeitarbeitsfirma, die Beschäftigungsdauer, die Grundsätze der Entlohnung und andere Aspekte der Arbeitsbedingungen, einschließlich der Rechte und Pflichten der Parteien im Falle einer Beendigung der Arbeit, informieren.

Sie sollten die Beschäftigten auch darüber informieren, wie sie Beschwerden einreichen und Zugang zur Justiz erhalten können, und ihnen die Kontakte zu bestehenden gewerkschaftlichen Beratungsstellen mitteilen. Die Informationen müssen den Arbeitskräften in ihrer eigenen Sprache oder einer Sprache, die sie verstehen, und in einer klaren und transparenten Weise zur Verfügung gestellt werden, unabhängig von der Dauer ihres Vertrags.

Bei der Bereitstellung der Informationen sollten zumindest die Mindeststandards der Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen eingehalten werden.

Wegen des inakzeptabel hohen Risikos von Ausbeutungspraktiken **müssen Vermittler bei der Entsendung von Arbeitnehmern in betrugsanfällige Sektoren verboten werden.**

2. Man sollte gegen den Missbrauch der Leiharbeitsrichtlinie 2008/104 vorgehen.

EFFAT fordert eine bessere Durchsetzung und Bewertung der Richtlinie, insbesondere in Bezug auf menschenwürdige Arbeitsbedingungen und die vollständige und gleiche Behandlung von mobilen und migrantischen Arbeitskräften mit befristeten Arbeitsverträgen mit einer Zeitarbeitsfirma.

Die Bewertung sollte sich mit der Verpflichtung zur Zahlung von Löhnen in Übereinstimmung mit den geltenden Tarifverträgen und dem Verbot von Lohnabzügen befassen. Es sollte geprüft werden, ob es notwendig ist, bestehende Ausnahmeregelungen einzuschränken und eine Mindestanzahl von Arbeitsstunden pro Woche oder Monat als Untergrenze, einen maximalen Anteil von Leiharbeitnehmern in einem entleihenden Unternehmen oder an einem Arbeitsplatz und eine maximale Zeitspanne für jeden Einsatz anzuwenden. Agenturen, die sich nicht an die Bestimmungen der Richtlinie halten, sollten sanktioniert und mit einem Betriebsverbot belegt werden.

Bei der Bewertung der Richtlinie sollte auf die bereits bestehende Möglichkeit der Mitgliedstaaten zurückgegriffen werden, die Aufsicht nach Artikel 21 der Saisonarbeiterrichtlinie 2014/36 zu verbessern, indem festgelegt wird, dass die Vermittlung von Saisonarbeitskräften nur von öffentlichen Arbeitsverwaltungen durchgeführt werden darf.

5. Gewährleistung einer vollständigen sozialen Absicherung für alle, auch unter Nutzung digitaler Instrumente

Wie lauten die Herausforderungen?

Die Covid-19-Krise hat gezeigt, vor welchen Herausforderungen mobile und migrantische Arbeitnehmer/innen immer noch stehen, wenn es um den Zugang zur sozialen Sicherheit, die Durchsetzung ihrer Rechte und den Schutz vor Betrug und Missbrauch geht. Saisonarbeitskräfte und Grenzgänger/innen, die in unseren Sektoren beschäftigt sind, wissen oft nicht, ob und wo ihr Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge abführt. Im Krankheitsfall stellen sie möglicherweise fest, dass sie keinen Krankenversicherungsschutz haben und gezwungen sind, auch im Krankheitsfall oder mit Krankheitssymptomen an den Arbeitsplatz zu gehen. Dies ist sowohl aus ethischer Sicht als auch aus Sicht der öffentlichen Gesundheit inakzeptabel, insbesondere während einer Pandemie.

Die nationalen Systeme, die kurzfristige Arbeitsverträge ohne Sozialversicherungsschutz zulassen, stellen eine große Herausforderung für Saisonarbeitskräfte in unseren Sektoren dar. Diese Systeme gelten zum Beispiel in Deutschland³ und Rumänien.⁴ Saisonarbeitern, die im Rahmen dieser Systeme beschäftigt sind, fehlt ein grundlegender sozialer Schutz und sie können keine Rentenansprüche aufbauen, selbst wenn sie jahrelang die gleiche Arbeit verrichtet haben.

Viele Wanderarbeiter/innen und mobile Arbeitskräfte, die in unseren Sektoren beschäftigt sind, insbesondere Landarbeiter/innen und Hausangestellte, sind nicht angemeldet und erhalten daher keinen Sozialversicherungsschutz.

Soziale Sicherheit ist ein grundlegendes Menschenrecht und ein mächtiges Werkzeug gegen Ungleichheit, das die Beschäftigten schützt, wenn sie mit unvorhergesehenen Problemen konfrontiert werden, und ihnen erlaubt, eine hoffnungsvolle Zukunft zu planen.

Wie lauten die Forderungen von EFFAT?

1. Die Abschaffung aller von den Sozialversicherungsbeiträgen befreiten Beschäftigungszeiten.

Dies könnte auch durch eine verbindliche EU-Initiative erreicht werden, die die Mitgliedsstaaten dazu verpflichtet, sicherzustellen, dass alle Arbeitskräfte immer durch alle Sozialversicherungsbereiche abgedeckt sind, und zwar unabhängig von der Dauer ihres Arbeitsvertrags.⁵

2. Neue grenzüberschreitende digitale Tools und verbesserte digitale grenzüberschreitende Koordination.⁶

- Die Einführung des **Europäischen Sozialversicherungspasses (ESSP)** sollte bestätigt und vorgezogen werden. Der ESSP sollte eine **Europäische Sozialversicherungsnummer (ESSN)** für alle Arbeitnehmer in der EU beinhalten, um die Übertragbarkeit von Sozialversicherungsleistungen und -rechten sowie die grenzüberschreitende Überprüfung des Sozialversicherungsschutzes zu erleichtern. Eine **Europäische Persönliche Arbeitskarte (EPLC)** sollte in die ESSN integriert werden.
- Die Mitgliedstaaten müssen ihre nationale Umsetzung des **Europäischen Austauschs von Sozialversicherungsinformationen (EESSI)** abschließen und das Portable Dokument A1 in einer fälschungssicheren Anwendung digitalisieren.
- Ein **europäisches Unternehmensregister zur Bekämpfung von Briefkastenfirmen** muss geschaffen werden, um mehr Transparenz zu gewährleisten und den Austausch und die Verfügbarkeit von Unternehmensinformationen auf EU-Ebene zu erleichtern.

³ In Deutschland wurde kürzlich per Gesetz eine Sozialversicherungsfreistellungsfrist von 102 Arbeitstagen festgelegt.

⁴ Das Gesetz *Legea zilierilor* erlaubt Arbeitgebern, „ungelernte Arbeitskräfte“ 90 Tage lang ohne Vertrag und Sozialabgaben einzustellen.

⁵ Dieser Grundsatz wird in der Empfehlung des Rates über den Zugang zum Sozialschutz dargelegt (2019/C387/01).

⁶ Mehr dazu in dem neu veröffentlichten [ETUF/EGB-Papier](#) „New digital tools for enforcing mobile workers' rights“.

3. Eine faire Überarbeitung der Verordnung 883/2004 zur Koordinierung der sozialen Sicherheit.

Der endgültige Text muss echte Verbesserungen bringen, und er darf die nationalen Systeme, die Arbeitslosenunterstützung nach kurzfristigen saisonalen Beschäftigungszeiten (z.B. in der Landwirtschaft) ermöglichen, nicht beeinträchtigen.

4. Eine schützende Umsetzung der Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen.

Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer innerhalb eines Monats nach dem ersten Arbeitstag über die Sozialversicherungsträger, die Sozialbeiträge erhalten, und über jeden Schutz im Zusammenhang mit der Sozialversicherung informieren.

5. Zusätzliche Sozialleistungen, die für Wanderarbeiter/innen Arbeitsplatzverlust zugänglich sind.

Dies würde migrantischen Arbeitskräften helfen, wenn sie noch nicht lange genug gearbeitet haben, um sich für bestimmte Ansprüche zu qualifizieren. Bei der Beantragung des Zuschusses sollte der Migrationsstatus keine Rolle spielen.

6. Menschenwürdige und erschwingliche Unterkünfte für alle mobilen und migrantischen Arbeiter/innen

Wie lauten die Herausforderungen?

Mobile und migrantische Arbeitskräfte, die in den EFFAT-Sektoren beschäftigt sind, werden oft gezwungen, sich eine Unterkunft zu teilen, die überfüllt, unhygienisch, von geringer Qualität und überteuert ist.

Es hat sich gezeigt, dass die Unterkunft oft vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird und direkt mit dem Arbeitsvertrag verknüpft ist. So entsteht eine große Abhängigkeit, wobei die Arbeitnehmer/innen Gefahr laufen, ihren Arbeitsplatz und ihre Unterkunft am selben Tag zu verlieren - ohne vorherige Ankündigung. Das ist besonders relevant für migrantische Hausangestellte, die in den Räumlichkeiten ihres Arbeitgebers leben, da der Verlust des Arbeitsplatzes zur Obdachlosigkeit führen würde.

Wenn sie nicht an den Arbeitsvertrag gebunden ist, wird die Unterkunft in der Regel geteilt, damit die Arbeiter/innen mit den Lebenshaltungskosten und dem niedrigen Lohn zurechtkommen können.

In einigen Ländern leben mobile und migrantische Beschäftigte in der Landwirtschaft getrennt in notdürftigen Unterkünften, die in überfüllten Slums ohne fließendes Wasser, Strom und angemessene sanitäre Anlagen errichtet wurden.⁷

Der geltende EU-Rechtsrahmen für Grenzgänger und Wanderarbeiter, die sich in Europa bewegen, deckt keine menschenwürdigen Wohnverhältnisse ab. Verweise auf die Wohnverhältnisse sind in den geltenden Vorschriften zur Entsendung von Arbeitnehmern und zur Beschäftigung von Saisonarbeitern aus Drittstaaten enthalten.⁸

Die Situation von Hausangestellten ist besonders kritisch, da sie mit spezifischen Problemen im Zusammenhang mit dem Wohnen konfrontiert sind, die besser geregelt und überwacht werden sollten (z.B. privater Raum, Abzüge usw.).

Menschenwürdige Wohnverhältnisse sind eine Voraussetzung für persönliches Wohlbefinden und für den Beitrag zu einer gerechten und integrativen Gesellschaft. Die Pandemie hat gezeigt, dass die Verbesserung der Wohnbedingungen für mobile und migrantische Arbeitskräfte, die in den EFFAT-Sektoren beschäftigt sind, eine dringende Priorität ist, die von den nationalen Regierungen und den EU-Institutionen mit Entschlossenheit verfolgt werden muss.

Niemanden im Stich zu lassen, bedeutet auch, niemanden ohne ein menschenwürdiges und bezahlbares Zuhause zu lassen!

⁷ Beispiele für diese informellen Siedlungen findet man in Griechenland (Manolada), Spanien (Murcia), Italien (Foggia und Castelvolturno)

⁸ Die Richtlinie 2014/36/EU befasst sich mit der Einreise und dem Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zum Zweck der Beschäftigung als Saisonarbeiter. Sie legt fest, dass Drittstaatsangehörige eine Unterkunft erhalten, die einen angemessenen Lebensstandard im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und/oder Praktiken gewährleistet (Artikel 20). Darüber hinaus verlangt die Richtlinie, dass in Fällen, in denen die Unterbringung durch den Arbeitgeber oder über den Arbeitgeber organisiert wird:

- der Saisonarbeitnehmer darf nicht zur Zahlung einer Miete verpflichtet werden, die im Verhältnis zu seinem Nettoentgelt und der Qualität der Unterkunft überhöht ist;
- die Miete darf nicht automatisch vom Lohn des Saisonarbeitnehmers abgezogen werden;
- der Arbeitgeber stellt dem Saisonarbeitnehmer einen Mietvertrag oder ein gleichwertiges Dokument zur Verfügung, und die Unterkunft muss den allgemeinen Gesundheits- und Sicherheitsnormen des betreffenden Mitgliedstaats entsprechen.

Wie lauten die Forderungen von EFFAT?

1. EFFAT fordert ein rechtsverbindliches EU-Instrument, das allen mobilen und migrantischen Arbeitskräften eine menschenwürdige Unterkunft sichert.

Die Unterkunft muss einen angemessenen Lebensstandard nach klaren Kriterien für Größe, Anzahl der Mieter, Qualität, Gesundheits- und Sicherheitsstandards und Preis gewährleisten. Diese Standards gelten sowohl für direkt oder indirekt vom Arbeitgeber bereitgestellte Unterkünfte als auch für private Unterkünfte.

Die Unterkunftskosten dürfen das den Beschäftigten gezahlte Entgelt nicht auf ein Niveau unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns senken. Es muss ein Höchstpreis festgelegt werden, der die Nettovergütung und die Qualität der Unterkunft berücksichtigen muss. Wichtig ist, dass der Mietvertrag vom Arbeitsvertrag entkoppelt wird, um eine weitere Abhängigkeit vom Arbeitgeber zu vermeiden. Die Miete darf nicht automatisch vom Arbeitsentgelt abgezogen werden. Als Minimum sollte der Schutz der Richtlinie 2014/36 auf alle mobilen Arbeitskräfte ausgedehnt werden.

7. Gewerkschaftliche Beratungsdienste und eine stärkere Rolle für die ELA unterstützen

Wie lauten die Herausforderungen?

Die Covid-19-Pandemie hat wieder einmal gezeigt, dass die Gewerkschaften oft der einzige zuverlässige Informationskanal über Arbeits- und Bürgerrechte für Saisonarbeiter/innen und andere mobile und migrantische Arbeitskräfte sind.

Dies gilt insbesondere dann, wenn die Beschäftigten unter ausbeuterischen Bedingungen arbeiten und mit großer Arbeitsplatzunsicherheit konfrontiert sind, wie es in unseren Branchen der Fall ist.

Die Gewerkschaften unterstützen Wanderarbeiter/innen und mobile Arbeitnehmer/innen durch Sensibilisierungskampagnen am Arbeitsplatz sowie durch die Ansprache im öffentlichen Raum (Dialog mit Arbeitnehmern/Flugblätter, die in verschiedenen Sprachen verteilt werden) und vor der Abreise aus ihren Herkunftsländern.

Innerhalb ihrer Strukturen haben die Gewerkschaften Mitarbeiter/innen, die speziell für diese sensiblen und schwierigen Aufgaben geschult sind. Die EFFAT-Mitgliedsorganisationen haben spezielle Hotlines sowie Social-Media-Gruppen und Apps entwickelt, um mobile und migrantische Arbeitskräfte, die mit schwierigen Arbeitsbedingungen konfrontiert sind, besser zu erreichen.

Diese Arbeit ist von großer Bedeutung und unterstützt die nationalen Regierungen und öffentlichen Arbeitsagenturen. Trotz der einschlägigen Arbeit der Gewerkschaften fehlt es mobilen und migrantischen Arbeitnehmern/innen, die in unseren Sektoren beschäftigt sind, oft an angemessenen Informationen über ihre Rechte vor der Abreise und im Land der Beschäftigung. Der Rekrutierungsprozess erfolgt hauptsächlich auf informelle Weise durch persönliche Kontakte oder durch Vermittler, die auf irreguläre Weise handeln.

Um die Arbeits- und Lebensbedingungen von mobilen Arbeitskräften und Wanderarbeitern/innen zu verbessern, müssen die gewerkschaftlichen Beratungsdienste besser unterstützt werden. EFFAT unterstützt voll und ganz die Kampagne, die die ELA 2021 zur Unterstützung von Saisonarbeitern/innen im Agrar- und Lebensmittelsektor starten wird.

Wie lauten die Forderungen von EFFAT?

1. Eine eigene EU-Haushaltlinie zur Unterstützung gewerkschaftlicher Beratungsdienste.

Eine solche spezifische Haushaltlinie gibt es nicht, trotz der Schlüsselrolle, die gewerkschaftliche Beratungsdienste für die faire Eingliederung von mobilen Arbeitnehmern und Wanderarbeitnehmern in die Arbeitsmärkte spielen. Eine Option könnte auch sein, die Nutzung bereits bestehender Haushaltlinien zu erweitern, indem sie mit mehr Mitteln ausgestattet werden.

Projekte wie [Fair Mobility](#), the *Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen (Deutschland)*, *Ancora in campo*, *STOP Caporalato* (Italien) und viele andere sind nur einige Beispiele für die Initiativen und Kampagnen, die die EFFAT-Mitgliedsorganisationen zur Unterstützung ihrer Beratungsdienste ins Leben gerufen haben. Diese Strukturen und Initiativen sollten durch EU-Mittel unterstützt werden, die den nationalen und EU-Sozialpartnern zugänglich sind.⁹

2. Die Rolle der ELA (Europäische Arbeitsbehörde) muss gestärkt werden.

Die ELA sollte Gewerkschaften und andere Akteure, die mobilen und migrantischen Arbeitskräften auf operativere Weise helfen, unterstützen, z.B. durch Informationskampagnen zur Sensibilisierung und durch den Austausch von bewährten Verfahren.

⁹ Die Einrichtung einer EU-Finanzierung für spezialisierte Beratungsdienste ist auch eine der Empfehlungen, die in den am 12. Oktober 2020 von den Mitgliedstaaten angenommenen [Schlussfolgerungen des Rates](#) enthalten sind.

Zu diesen Initiativen sollten auch Schulungen für Saisonarbeiter/innen und andere mobile Arbeitnehmer/innen über ihre Rechte und darüber, wie sie diese durchsetzen und Missbrauch melden können, gehören.

Die ELA sollte dazu beitragen, eine bessere Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Akteuren (Ministerien, Arbeitsinspektoren, Arbeitsagenturen, Botschaften, Sozialversicherungsträger, Sozialpartner) zu gewährleisten. Sie sollte auch die bilaterale Zusammenarbeit zwischen Entsende- und Aufnahmeländern stärken und dabei die Sozialpartner und die zuständigen Behörden umfassend einbeziehen.

8. Eine wirklich integrative EU-Migrationspolitik

Wie lauten die Herausforderungen?

Viele Wanderarbeitnehmer/innen, die in unseren Sektoren beschäftigt sind, müssen extrem schwierige Arbeits- und Lebensbedingungen ertragen. Diese Bedingungen sind für papierlose Arbeitsmigranten/innen noch schlimmer.

Viele Menschen, die irregulär in Europa arbeiten, sind mit irgendeiner Form von Genehmigung (z.B. Asylsystem, Touristenvisum, Reiseregistrierung) eingereist, die dann abgelaufen ist oder keine Erlaubnis zum Arbeiten gibt. Einige Beschäftigte ohne Papiere hatten eine Aufenthaltserlaubnis aus familiären Gründen oder haben internationalen Schutz beantragt, aber ihre Anträge wurden abgelehnt.

Arbeitslaubnisse, die für gering qualifizierte Tätigkeiten zur Verfügung stehen, binden Arbeitsmigranten/innen in der Regel an einen bestimmten Arbeitsplatz bei einem bestimmten Arbeitgeber und sind nur für eine kurze Zeitspanne gültig. Da die Arbeitserlaubnis an diesen bestimmten Arbeitsplatz gebunden ist, ist sie nicht mehr gültig, wenn der Arbeitsplatz verloren geht.

Arbeitsmigranten/innen ohne Papiere sind in Europa in den meisten Bereichen ihres täglichen Lebens mit Einschränkungen konfrontiert und müssen befürchten, abgeschoben zu werden. Die meisten arbeiten, sind aber aufgrund ihres Status nicht in der Lage, eine angemeldete Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Die Möglichkeiten, eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis zu erhalten, wenn sie sich undokumentiert in einem Land aufhalten, sind begrenzt. Diese Situation kann Arbeitskräfte einem besonderen Risiko von nicht angemeldeter Arbeit, Erwerbsarmut und Ausbeutung aussetzen.

Wenn undokumentierte Beschäftigte die Einhaltung grundlegender Arbeitsbedingungen fordern, können ihre Arbeitgeber damit drohen, sie den Einwanderungsbehörden zu melden. In einigen Mitgliedstaaten haben sie keinen Zugang zu formellen Beschwerdemechanismen, ohne eine Abschiebung zu riskieren, da ihre persönlichen Daten weitergegeben und für die Durchsetzung der Einwanderungsbestimmungen verwendet werden können.

Migrantinnen ohne gültige Papiere sind eher von Diskriminierung und sozialer Ausgrenzung betroffen und können Missbrauch, Gewalt und Belästigung ausgesetzt sein.

Die Bedingungen von migrantischen Hausangestellten sind besonders kritisch.¹⁰ Die nicht angemeldete Tätigkeit macht mehr als 50 % der gesamten Tätigkeit in diesem Sektor in der EU aus (30 % in den Mitgliedstaaten, die Unterstützungsmaßnahmen entwickelt haben, und 70 % in den anderen Mitgliedstaaten), was mindestens acht Millionen Arbeitsplätzen entspricht.

¹⁰ Mehr Informationen zur Situation von Wanderhausangestellten in den [Niederlanden](#) und im [Vereinigten Königreich](#).

Wie lauten die Forderungen von EFFAT?

1. Eine gemeinsame Asylpolitik der EU ist dringend erforderlich.

Die EU sollte zum Zweck des Schutzes und der Verteilung von Asylbewerbern als ein einziges Gebiet anerkannt werden. Es werden harmonisierte Schutzstandards für Asylsuchende in allen Mitgliedsstaaten benötigt, mit klaren und verbindlichen Mechanismen zur Umsiedlung von Asylsuchenden und Flüchtlingen. Verstärkte Rechte auf Zugang zu Arbeit und Gleichbehandlung sind erforderlich.

2. Alle Arbeitsmigranten, einschließlich papierlose, müssen in der Lage sein, ihre Arbeitsrechte durchzusetzen, ohne dass sie die Vollstreckung der Einwanderungsbehörde und die Abschiebung riskieren.

Angesichts der ausbeuterischen Bedingungen, denen sie oft ausgesetzt sind, müssen die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass alle Arbeitskräfte - unabhängig von ihrem Beschäftigungs- oder Aufenthaltsstatus - effektiv Zugang zur Justiz haben und ihre Arbeitsrechte vor Zivilgerichten, Arbeitsgerichten, Inspektionen und anderen relevanten Beschwerdemechanismen geltend machen können.¹¹ Dies bedeutet auch, dass die Meldung von Arbeitskräften ohne gültige Papiere an die Einwanderungsbehörden durch die Arbeitsaufsicht verboten wird und dass in den Einwanderungsbehörden Richtlinien und Protokolle zum Schutz der Arbeitnehmer/innen vor Vergeltungsmaßnahmen der Arbeitgeber eingeführt werden.

3. Die Pfade der Arbeitsmigration müssen für Erwerbstätige in allen Sektoren und Berufen verbessert werden, einschließlich der Möglichkeiten, sich innerhalb des Landes zu bewerben.

Die meisten Arbeitsmigranten in den Bereichen Lebensmittel, Landwirtschaft, Tourismus und Hausarbeit können keine Arbeitserlaubnis erhalten, um eine Arbeit zu verrichten (von innerhalb oder außerhalb des Landes), oder wenn sie eine Erlaubnis erhalten, dann nur für eine bestimmte Tätigkeit, die von ihrem Arbeitgeber abhängig ist. Es sollten Genehmigungen zur Verfügung gestellt werden, um sicherzustellen, dass die Menschen den Arbeitgeber wechseln können, wodurch eine Gleichbehandlung gewährleistet wird.

4. Verhinderung von Missbrauch, Ausbeutung und Schleusertätigkeit.

Migranten sollten die gleichen Rechte, Möglichkeiten und Löhne haben wie die einheimischen Arbeitskräfte. Gleichbehandlung muss die Regel sein, um gefährdete Beschäftigte zu schützen, und das ILO-Protokoll von 2014 über Zwangsarbeit sollte unverzüglich angewendet und durchgesetzt werden. Der Menschenhandel, bei dem Frauen, die zur sexuellen Ausbeutung geschleust werden, die Hauptopfer sind, muss mit allen verfügbaren Mitteln gestoppt werden.

5. Maßnahmen zur sozialen Eingliederung.

Ergänzende Maßnahmen zur Unterstützung der Eingliederung von Arbeitsmigranten sind entscheidend. Dazu gehören nicht-diskriminierende Politiken neben Maßnahmen zur Erleichterung des Zugangs zu Bildung, Gesundheitsfürsorge und Wohnraum sowie **Wege zur Legalisierung von undokumentierten Arbeitskräften**, die sich auf dem europäischen Territorium aufhalten.

6. Der gesamte soziale Besitzstand der EU sollte so ausgelegt werden, dass alle Beschäftigten, einschließlich Drittstaatsangehörige und Arbeitnehmer ohne Papiere, umfassend geschützt werden.¹²

7. Die Richtlinie über Saisonarbeitnehmer sollte überarbeitet werden.

Der Schutz und die Rechte, die in der Richtlinie verankert sind, sollten für alle Migranten gelten, die sich bereits in einem EU-Mitgliedstaat aufhalten, einschließlich derer, die keine Papiere besitzen,

¹¹ Siehe PICUM: A worker is a worker Report <https://picum.org/aworkerisaworker/>

¹² Der EU-Besitzstand sollte die Rechte aller Arbeitnehmer/innen schützen, wie sie in der EU-Grundrechtecharta und der ständigen Rechtsprechung zur Anerkennung eines Arbeitsverhältnisses sowie im Urteil des EuGH in der Rechtssache Tümer definiert sind. All diese Elemente deuten auf die Einbeziehung papierloser Arbeitnehmer/innen hin.

und eine vollständige und gleiche Behandlung gewährleisten.

Die Mitgliedstaaten sollten **Saisonarbeitern/innen auch Wege zum langfristigen Aufenthaltsstatus** nach aufeinanderfolgenden Jahren der Saisonarbeit **bieten**.

8. Das IAO-Übereinkommen C189 über Hausangestellte muss von allen Mitgliedstaaten zügig ratifiziert werden.

Die EU sollte die Einbeziehung von Hausangestellten in den sozialen Besitzstand unterstützen, die Mitgliedstaaten ermutigen, das IAO-Übereinkommen C189 über Hausangestellte zu ratifizieren und die Anwendung aller Beschäftigungsstandards auf Hausangestellte sicherzustellen. Alle Mitgliedstaaten sollten Hausarbeit in allgemeine Arbeitsmigrationsprogramme aufnehmen.

Schlussfolgerungen und zukünftige Aktionen

Die EFFAT-Mitgliedsorganisationen leisten enorme Arbeit für mobile und migrantische Arbeitskräfte, sowie für Flüchtlinge und Asylsuchende. Sie versuchen, sie sichtbar zu machen und den missbräuchlichen Praktiken und der Ausbeutung ein Ende zu setzen. Sie kämpfen dafür, dass ihre Arbeits- und Sozialrechte stets respektiert werden.

Inklusion und Gleichbehandlung für alle diese Beschäftigten muss Realität werden. Das EFFAT-Sekretariat wird in den kommenden Wochen und Monaten unermüdlich daran arbeiten, die in diesem Papier enthaltenen Forderungen voranzubringen. Darüber hinaus werden gemeinsam mit den Mitgliedsorganisationen spezifische Aktionen durchgeführt, um die gewerkschaftliche Schlagkraft unter mobilen und migrantischen Arbeitnehmern/innen zu steigern und ihre Lebens- und Arbeitsbedingungen zu verbessern.

- EFFAT will organise a Conference in June 2021 to promote these EFFAT demands. The Conference will also be an opportunity to exchange good practices among affiliates in organising and assisting mobile and migrant workers.
- EFFAT wird im Juni 2021 eine Konferenz veranstalten, um diesen Forderungen Nachdruck zu verleihen. Die Konferenz wird auch eine Gelegenheit sein, gute Praktiken unter den Mitgliedsorganisationen bei der Organisation und Unterstützung von mobilen und migrantischen Arbeitskräften auszutauschen.
- EFFAT wird sich im Laufe des Jahres 2021 aktiv an der ELA-Kampagne zu Saisonarbeitern beteiligen, damit daraus eine wirksame Initiative zur Stärkung der Arbeit der Mitgliedsorganisationen bei der Unterstützung von mobilen und Wanderarbeitern/innen werden kann. EFFAT wird versuchen, die Kampagne als Hebel zu nutzen, um langfristige Synergien zu schaffen und die Zusammenarbeit zwischen Sozialpartnern und zuständigen Behörden zu stärken, sowohl auf nationaler als auch auf grenzüberschreitender Ebene. EFFAT wird sich dafür einsetzen, dass das Engagement der ELA zur Unterstützung der Beschäftigten in unseren Sektoren auch nach der Kampagne fortgesetzt wird.
- EFFAT wird (auf Anfrage) spezifische Kooperationstreffen zwischen Mitgliedsorganisationen aus Herkunfts- und Aufnahmeländern mobiler und migrantischer Beschäftigter ermöglichen, um Synergien zu stärken, insbesondere während der Erntesaison.
- EFFAT wird Ad-hoc-Unterstützung für spezifische Kampagnen anbieten, die von Mitgliedsorganisationen durchgeführt werden, um mobile und migrantische Arbeitskräfte zu organisieren.
- EFFAT setzt sich für den Aufbau gewerkschaftlicher Schlagkraft im Bereich der Hausarbeit ein, um sektorale Tarifverhandlungen und grenzüberschreitende Solidarität und Zusammenarbeit zu stärken. Eine hauptamtliche politische Sekretärin für den EFFAT-Sektor Hausarbeit wird in Kürze eingestellt.

EFFAT verurteilt Rechtsextremismus und setzt sich voll und ganz für die Bekämpfung jeder Form von Rassismus, Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit ein. EFFAT bekennt sich uneingeschränkt dazu, die Vorgaben der UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung auf jeder Ebene zu fördern und zu verfolgen.

Schließlich erneuert EFFAT seine Verpflichtung, Solidarität, Inklusion und soziale Gerechtigkeit in der täglichen Arbeit zu fördern.